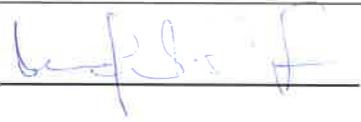




RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2015

Elaboração 10.02.2016	Coordenação do Programa/Serviço	<i>Sane Pastore</i>
Aprovação <u>15/2/2016</u>	Conselho de Administração da Fundação LIGA	 <hr/> <hr/> <hr/>

INDÍCE

Introdução	4
1. Caracterização de Clientes	6
2. Resultados alcançados	9
2.1 Ação corrente	13
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes	13
▪ Envolvimento e Participação dos Clientes	13
▪ Avaliação da Qualidade dos Serviços	16
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outras Partes Interessadas	19
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave	20
▪ Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados	26
2.2 Ação estratégica	28
3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações	32
4. Recursos	36
4.1 Humanos	36
4.2 Financeiros	37
5. Nota final	38

Introdução

A OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência resulta de um protocolo, estabelecido a 4 de Julho de 1990, entre a Câmara Municipal de Lisboa, o Instituto do Emprego e Formação Profissional e a atual Fundação LIGA, tendo sido assinada uma revisão e reformulação do acordo de cooperação entre estas três entidades a 16 de Julho de 2015.

Atua, desde o seu início, no apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência, contribuindo para promover a empregabilidade da pessoa com deficiência e incapacidades e a sensibilização da comunidade empresarial para as competências profissionais deste grupo populacional e o aumento da sua empregabilidade em domínios diversos da economia.

Tem por Missão inserir no mercado de trabalho pessoas com deficiência, desempregadas, com idade legal para o trabalho e com inscrição ativa num dos serviços de 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.

Em consonância com a revisão e reformulação do acordo de cooperação entre as três entidades são, no âmbito do projeto OED, desenvolvidas as seguintes atividades:

1. Abranger o maior número de candidatos a emprego;
2. Angariar o maior número possível de ofertas de emprego a fim de aumentar os índices de empregabilidade das pessoas com deficiência;
3. Informar e sensibilizar potenciais empregadores para a temática da inserção profissional das pessoas com deficiência;
4. Estimular a procura ativa de emprego;
5. Desenvolver atividades nos domínios da informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas; emprego apoiado e apoio às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades;
6. Disponibilizar uma equipa de enquadramento aos trabalhadores em regime de emprego apoiado integrados, especialmente no Enclave de Emprego apoiado do Instituto do Livro e da Biblioteca para:

- a) O acompanhamento psicológico e social dos trabalhadores com contrato de trabalho em regime de emprego apoiado;
- b) Acompanhamento dos agregados familiares dos trabalhadores, quando necessário, de modo a que sejam asseguradas as condições necessárias ao bom desempenho das suas funções;
- c) A criação dos meios adequados à plena integração sócio - profissional dos trabalhadores;
- d) A gestão dos conflitos que eventualmente surjam no posto de trabalho;
- e) Assegurar a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores do Enclave, tendo como finalidade a plena integração no mercado normal 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.

Em 2015 a OED continuou a apostar na melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes e reforço da cultura de qualidade, assente no referencial europeu EQUASS (nível Assurance), mantendo-se como objetivos determinantes o assegurar aos clientes serviços de qualidade adequados às suas necessidades e o ampliar /intensificar das relações de parceria.

Assim, no corrente ano, o compromisso da OED foi de adotar uma atitude combativa face ao mercado de trabalho, tentando por um lado, que cada vez mais empresas tivessem conhecimento do nosso serviço e por outro, envolvendo cada vez mais os clientes nos processos de procura ativa de emprego, fomentando posturas dinâmicas e proactivas.

O atual Relatório visa a apresentação e reflexão sobre as atividades desenvolvidas durante o ano de 2015 e a sua comparação com os objetivos estabelecidos no respetivo Plano de Atividades.

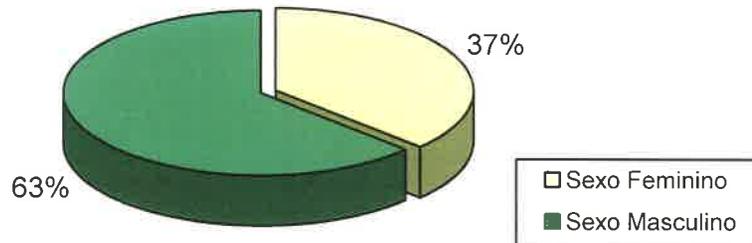
Em 2015 o grau de execução dos objetivos do Plano de Atividades da OED foi claramente positivo tendo atingindo os 96%.

Sara Pestana
10/1/15

1. Caracterização dos Clientes

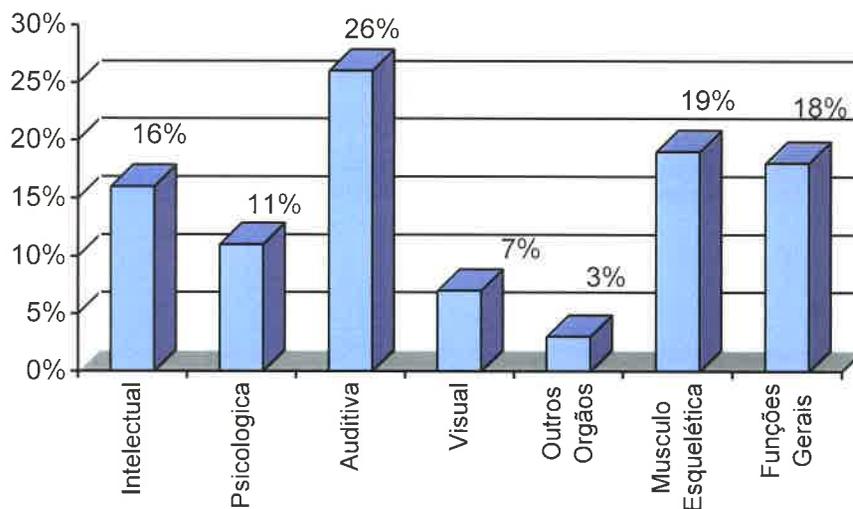
No ano de 2015, a OED abrangeu 282 pessoas com deficiência, sendo a maioria do sexo masculino, representando 63% do total, e os restantes 37% do sexo feminino.

Distribuição da População por Género



No que concerne ao tipo de deficiência, e à semelhança dos anos anteriores, a deficiência mais frequente é a auditiva (26%) seguida da músculo-esquelética (19%) e das limitações ao nível das funções gerais (18%). Contudo, assistimos face ao ano transato a um aumento significativo de pessoas com deficiência intelectual (9% em 2014 e 16% em 2015).

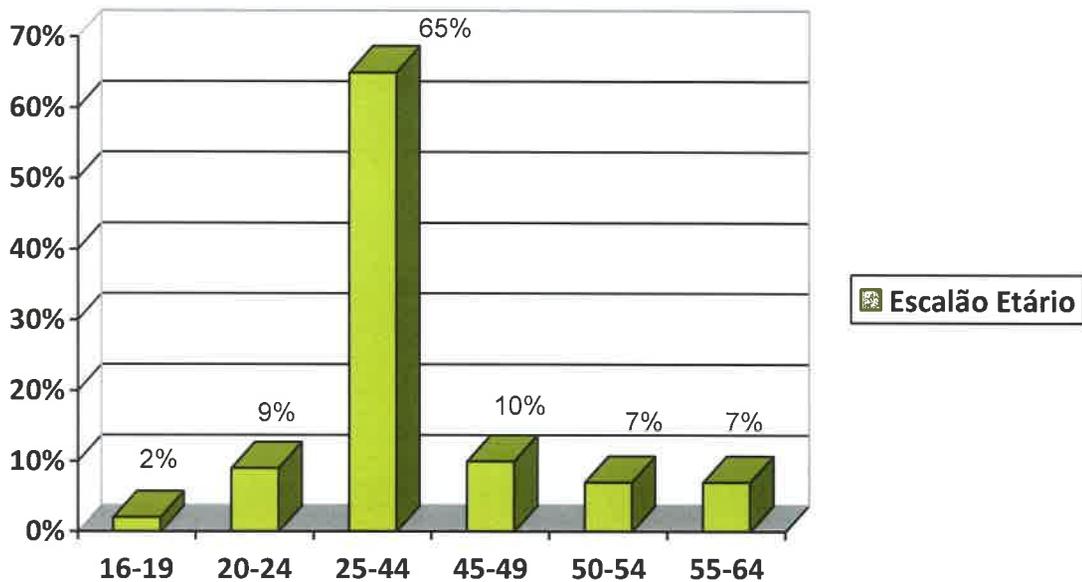
**Distribuição Percentual da População por Condição de Funcionalidade
Alterações das Funções e Estruturas do Corpo**



Sebastião Pereira
[Handwritten signature]

Relativamente aos escalões etários a percentagem mais significativa, 65%, 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.

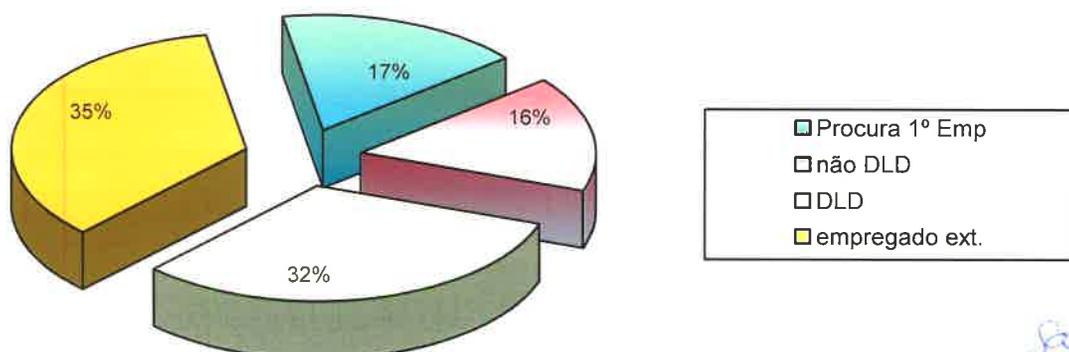
Distribuição Percentual da População por Escalão Etário



Como podemos verificar no gráfico seguinte, e pela primeira vez desde há muitos anos, a maioria dos clientes no final do ano, encontra-se em situação de emprego (35%), seguindo-se logo a categoria de Desemprego de Longa Duração (DLD), com 32%.

Os clientes à procura do 1º emprego e não DLD representam 17% e 16%, respetivamente.

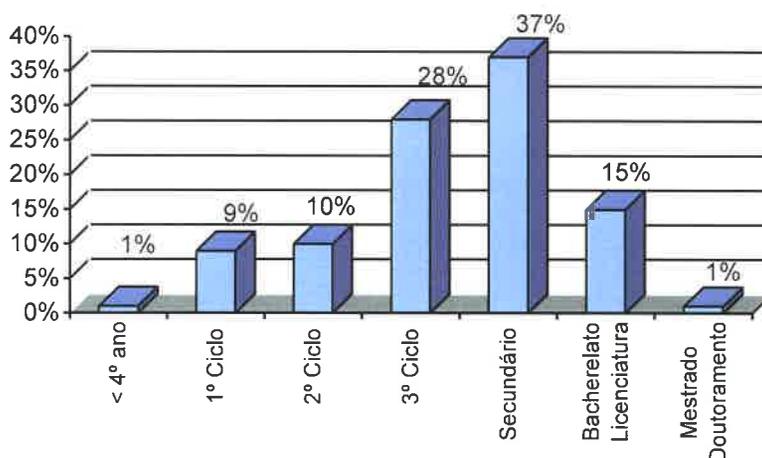
Distribuição Percentual da População por Situação Face ao Emprego



Sara Pereira
7/40

No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos clientes (37%) completou o Ensino Secundário; 28% completou o 3º ciclo do Ensino Básico, diminuindo significativamente a percentagem das outras categorias, sobretudo ao nível do mestrado/doutoramento ou da escolaridade abaixo do 4º ano, que apresentam uma fraquíssima expressão entre os clientes da OED.

Distribuição Percentual da População por Habilitações Académicas



Em suma, a caracterização dos clientes da OED aponta para o seguinte perfil: sexo masculino, idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos, deficiência auditiva e ensino secundário.

Sac. Pereira
MJK

2. Resultados Alcançados

2015 EM IMAGENS



João Martins

Administrativo na Fábrica do Empreendedor



Vicky Gokaldas

Operador de registo de dados na TB Files



Gorete Fernandes

Costureira em A Fábrica dos Chapéus



Manuel Esteves

Operador de Jardinagem na *Perene, SA*



Rui Canelas

Operador de Produção na *Macal – Manuel Amaro Caetano, Lda*



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

Sessão de Abertura



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

Assinatura da revisão e reformulação do acordo de cooperação firmado em 1990 entre a Fundação LIGA, a Câmara Municipal de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

Homenagem aos Empregadores



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

Dueto do *Plural_Companhia de Dança*



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

OED - 25 anos a Criar Oportunidades de Emprego
Apresentação de Resultados



Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

16 Julho

Porto de Honra

2.1. Ação Corrente

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes

Indicadores	Meta	Realizado
Média mensal de clientes	170	162
Nº de novos clientes admitidos	90	108
Nº de pedidos de admissão admissíveis	a)	112
Nº de pedidos de admissão não admissíveis	a)	18

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 2015 a OED atendeu um total de 106 pessoas em ações de informação/avaliação, 186 em apoio à colocação e 104 em acompanhamento pós colocação, tendo prestado apoio em média a 162 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	97%
Taxa de objetivos de autodeterminação e cidadania /direitos incluídos no PI do Cliente	92%
Indicadores de Empowerment	
Nº de participações de clientes em atividades de empowerment	200
Grau de satisfação global dos clientes com as práticas de empowerment	91%

Indicadores da Participação em Planeamento e Avaliação do Programa	
Nº de sugestões apresentadas por clientes	4
Nº de clientes que apresentaram sugestões	3
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	2

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.

97 % 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 92% 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: “quero estar ocupado, contribuir com o que aprendi para a melhoria da sociedade e ter independência...estou há muito tempo parado em casa e quero sentir-me útil... quero sentir-me útil à sociedade e cumprir a minha vocação na área administrativa... encontrar um trabalho que me permita ganhar dinheiro e ao mesmo tempo adquirir outras experiências profissionais... preciso de trabalhar porque não quero estar dependente dos meus pais... preciso de praticar tudo o que aprendi... preciso de ganhar o salário para o meu futuro... não gosto de estar parada sem trabalho... ajuda, acompanhamento, suporte e apoio na procura de emprego...arranjar trabalho sustentável e fidedigno com o ponto de vista de segurança, empregabilidade e progressão... preciso de ganhar dinheiro para ajudar nas despesas da casa onde vivo... quero conhecer novas pessoas e estar ocupado de forma útil... ganhar dinheiro para ter uma qualidade de vida melhor... sentir-me profissionalmente ativo e integrado na sociedade...continuar a conhecer

novas pessoas... consolidar conhecimentos adquiridos e ganhar novos conhecimentos e competências... realização pessoal... evoluir profissionalmente... ser ativa e participante na sociedade... ser economicamente autónoma... necessidades financeiras, permitindo-me adquirir capacidade financeira para sair de casa dos meus pais, em segundo lugar a necessidade de valorização pessoal com o intuito de ser alguém que esteja realizado profissionalmente”.

Salientamos ainda a participação de 200 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 (este último, com maior relevo este ano, considerando as propostas de ações de melhoria contínua de alguns clientes). A percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos com as práticas de empowerment foi de 91%.

Igualmente a participação no planeamento e avaliação da OED assume um papel relevante no envolvimento dos clientes. A este nível verificamos que 3 clientes apresentaram 4 sugestões no âmbito do Processo de Gestão de Sugestões e Reclamações da Fundação LIGA, não tendo existido nenhuma reclamação:

- A OED deveria estar inserida nas redes sociais (Facebook, Twitter) de forma a chegar a mais pessoas e empresas.
- “Existir no site do IEFP uma ligação para o site da OED que poderá ser usada para as empresas poderem fazer uma oferta de emprego para as pessoas com deficiência”.
- “Existir no site do IEFP informações e um link para a OED para que as pessoas com deficiência desempregadas possam ficar a conhecer a existência deste serviço e procurá-lo”.
- Mudar os sofás que estão na receção da OED, pois estes são muito baixos e por isso não são ajustados às necessidades dos clientes.

Também ao nível de ações de avaliação e planeamento do serviço, foram realizadas 2 reuniões utilizando a metodologia Focus Group, que envolveram um total de 14 clientes, e das quais foram recolhidas algumas propostas de melhoria que deverão ser analisadas e se possível, integradas em Plano de Melhoria Contínua de 2016.

■ 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 65 clientes cujos processos, no momento de aplicação dos questionários (Julho a Setembro de 2015), 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 sei’. 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 2 questões finais sobre a sua predisposição para recomendar os serviços do Programa OED e os serviços da Fundação LIGA.

Comparativamente ao questionário aplicado nos anos anteriores foram retiradas algumas questões, que pareciam estar de algum modo repetidas, e simplificada a linguagem de outras. Foi ainda introduzida uma questão sobre o grau de satisfação global com os profissionais da OED.

Como súmula da avaliação realizada no conjunto dos itens do questionário, verifica-se que a maioria dos clientes assinalou as suas respostas nas categorias 'satisfeito e muito satisfeito', registando-se percentagens muito pequenas nas categorias avaliativas de menor satisfação ('nada ou pouco satisfeito'). Constatamos igualmente que, comparativamente ao ano anterior, se verifica um aumento da percentagem de clientes muito satisfeitos nalgumas questões.

O desempenho técnico dos profissionais, a adequabilidade da linguagem, a forma como estes se relacionam com os clientes e o respeito pela sua privacidade assumiram neste contexto, um especial destaque positivo (com 81,5%, 80%, 78,5% e 78,5% de clientes muito satisfeitos, respetivamente).

De salientar também que 92,3% dos clientes inquiridos se consideram satisfeitos e muito satisfeitos com a melhoria que os serviços da OED representam na sua qualidade de vida, verificando-se um ligeiro aumento face a 2014 (87,8% de clientes satisfeitos e muito satisfeitos).

De uma forma geral, 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 e 96,9% em 2015. Neste sentido, a quase totalidade dos clientes inquiridos em 2015 recomendam os serviços da OED (96,9%).

Os restantes resultados deste inquérito estão descritos em relatório próprio.

Taxa de Execução dos planos Individuais

A qualidade dos serviços entre outros aspetos  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, contabilizados os objetivos alcançados e os emergentes, foi de 79%.

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.

Neste sentido, o impacto do Modelo de Qualidade de Vida foi avaliado através da aplicação da escala de Qualidade de Vida da Fundação LIGA, “comparativamente ao momento em que foi elaborado o Plano Individual como classifica a sua Qualidade de Vida em cada uma das dimensões: Desenvolvimento Pessoal, Inclusão Social e Bem-Estar” cujos resultados em 2015 podem observar-se no quadro em baixo.

Domínios da Qualidade de Vida	Muito pior	Um pouco pior	Quase na mesma	Um pouco melhor	Muito melhor	Não responde	Total
Desenvolvimento Pessoal	0%	0%	53,4%	27,4%	19,2%	0%	100%
Inclusão Social	0%	2%	54,8%	28,8%	14,4%	0%	100%
Bem-estar	0,7%	5,5%	47,9%	32,9%	12,3%	0,7%	100%

Como podemos verificar a maioria das respostas situa-se na categoria ‘quase na mesma’, embora se somarmos as categorias ‘um pouco melhor’ e ‘muito melhor’ as percentagens são também significativas.

Pensamos que estes resultados espelham as dificuldades sentidas ao nível da integração profissional, uma vez que as expectativas da maioria dos clientes da OED estão relacionadas com a sua inserção no mercado de trabalho.

Por outro lado, muitos clientes encontram-se em situações de vulnerabilidade extrema, não só ao nível económico, mas também a nível psicológico e social, uma vez que se encontram desempregados há mais de um ano (32% dos clientes atendidos em 2015 são/eram desempregados de longa duração, à semelhança de 2014 em que representavam 34% do universo global).

Quando inquiridos com a questão: “os serviços que recebo ajudam-me a viver melhor (qualidade de vida) ” a opinião dos clientes foi significativamente superior: 60% muito satisfeitos, 32,3% satisfeitos, 4,6% pouco satisfeito, 1,5% nada satisfeito e 1,5% não respondem, tendo-se verificado um aumento na satisfação face aos resultados do ano transato.

Também nas sessões de focus group alguns testemunhos referem a importância do trabalho desenvolvido pela OED: “ajudar as pessoas que tem mais dificuldade a arranjar emprego... o mercado de trabalho está muito difícil e para pessoas com limitações as dificuldades são acrescidas, por isso é importante existir um serviço assim como a OED... dão apoio não só na procura de trabalho e noutras situações... o acompanhamento dado pela OED é muito importante para motivar as pessoas a não desistirem de procurar emprego... o apoio dado numa altura em que a autoestima está muito baixa”.

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outra Partes Interessadas

Numa perspetiva de melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes, a Fundação LIGA, tal como em anos anteriores, realizou em 2015 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 entre Setembro de 2014 e Setembro de 2015, e cuja prestação laboral fosse igual ou superior a 6 meses. O questionário foi enviado por correio eletrónico ou entregue pessoalmente ao nosso interlocutor na empresa.

O questionário 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 21 questionários enviados foram devolvidos 16, que corresponde a uma taxa de resposta de 76% (em 2011 apenas 4 empresas devolveram os questionários de avaliação de satisfação, em 2012 a taxa de resposta foi de 69%, em 2013 foi de 87,5% e em 2014 de 75%).

Relativamente à avaliação de satisfação dos parceiros verificamos uma estabilização dos resultados que já eram de extrema satisfação: 100% de empresários inquiridos revelaram-se satisfeitos e muito satisfeitos em 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015.

Nas respostas obtidas salientamos o facto de não existirem avaliações de nível inferior (nada satisfeito, pouco satisfeito).

A simpatia e cordialidade dos profissionais da OED, a clareza e objetividade do seu discurso, a possibilidade de utilização de vários meios de comunicação com os profissionais e a informação prestada perante dúvidas, totalizaram 100% de respostas na categoria 'muito satisfeito'.

Também a totalidade dos parceiros inquiridos afirmou que recomendaria os nossos serviços a outras entidades.

Os restantes resultados deste inquérito estão descritos em relatório próprio.

■ 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 2015	Ano	Total - Previsto	Realização
Intervenção com Pessoas com Deficiência				
- Inscrição	90	82	-8	91%
- Contacto (pessoal, telefónico, carta)	a)	2194		
- Informação Individual	85	78	-7	92%
- Atualização Informação Individual	a)	30		
- Avaliação Funcional	30	18	-12	60%
- Encaminhamento	a)	9		
- Espaço In/Formação OED	44	46	2	105%
- Apoio na Consulta de Anúncios	a)	449		
Contactos com Empregadores:	7545	7085	-460	94%
- Telefonemas, e-mails, cartas e faxes	7000	6355	-645	91%
- Reunião de apresentação	270	183	-87	68%
- Mediação	275	547	272	199%
Ofertas de Emprego	50	70	20	140%
Entrevista de Emprego	110	120	10	109%
Envio de Curricula:	2387	2100	-287	88%
- Respostas a anúncios	2046	1715	-331	84%
- Resposta a Oferta de Emprego	341	357	16	105%
- Candidaturas Espontâneas	a)	28		
"Feed-back" de resposta a anúncio	a)	20		
Observação e Análise de Posto de Trabalho	a)	5		
Adaptação de Posto de Trabalho	a)	0		
Colocações, tendo por base:	48	64	16	133%
- Prospecção		22		
- Anúncio		6		
- Contacto da Iniciativa do Empregador		0		
- Empresas que já contrataram com o apoio da OED		35		
- Instalação por conta própria		0		
- Oferta de Outras Instituições/Centro de Emprego		0		
- Divulgação entre Empregadores		1		
Acompanhamentos em Posto de Trabalho (via):	518	750	232	145%
- Empresa	250	305	55	122%
- Trabalhador	208	368	160	177%
- Família	60	77	17	128%
Contacto com Centros de Formação Prof. e outros	a)	122		
Contacto com Centros de Emprego	a)	45		
Numero de Clientes em Informação/Avaliação	114	106	-8	93%
Numero de Clientes em Apoio à Colocação	250	186	-64	74%
Numero de Clientes em Acomp. Pós Colocação	80	104	24	130%
Pessoas Alvo de Intervenção b)	330	282	-48	85%
		Taxa Média c)		103%

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 2015 a taxa média de execução física da atividade corrente da OED foi claramente positiva, tendo atingido 103% (ver tabela abaixo).

Porém algumas áreas mostraram um menor desenvolvimento, cujos desvios passamos a justificar.

Os indicadores de desempenho cuja taxa de realização se encontra abaixo dos 80% dizem respeito ao número de avaliações funcionais e de clientes em apoio à colocação, com uma execução de 60% e 74%, respetivamente.

No que diz respeito às avaliações funcionais realizadas até agora, é importante evidenciar que foram avaliados todos os clientes, para quem esta avaliação foi considerada necessária.

Relativamente ao número de clientes em apoio à colocação, temos assistido a um grande número de pessoas que chegam à OED ainda sem condições para integrarem o mercado de trabalho.

Face ao ano de 2014, assistimos a um aumento significativo no contacto com empregadores (6533 em 2014 e 7085 em 2015), bem como no envio de currícula (1658 em 2014 e 2100 em 2015), a resposta a anúncios, a ofertas de emprego e de candidaturas espontâneas (1326, 332, 6 em 2014 e 1715, 357 e 28 em 2015, respetivamente).

Não obstante este esforço da equipa, constatamos que o número de reuniões de apresentação/prospeção conseguidas se manteve mais ou menos igual (184 em 2014 e 183 em 2015), assim como o número de ofertas de emprego angariadas (73 em 2014 e 70 em 2015) e de colocações profissionais alcançadas (66 em 2014 e 64 em 2015).

Das 64 integrações profissionais verificamos que 36 ocorreram ao abrigo das medidas de apoio ao emprego do IEFP, o que representa um aumento face ao ano transato em que totalizaram 30 situações.

Estes dados atestam as dificuldades face à inserção profissional, que se continuam a manter, e as necessidades das empresas recorrerem a apoios do estado para a contratação de colaboradores.

Gostaríamos ainda de destacar outras ações de disseminação do trabalho da OED que assinalaram o ano de 2015, de que são exemplos:

- **Divulgação da OED**

- Reuniões de prospeção em grandes empresas, nomeadamente Randstad, Calzedónia, Europ Assistance, Talenter, Repsol, Mazars, Glintt, Jasen Associates, SPIE Portugal, Repsol, Cascais Próxima, EMEL, Blueline, Siemens, Grupo Multifood, Mcdonalds, Capgemini, Triumph, Agap2, Sumol/Compal, Hotel Fénix Lisboa, Hotéis Real e Nuclisol;

- Reunião de divulgação da OED em organizações que contactam com pessoas com deficiência, nomeadamente na APN – Associação Portuguesa de Doentes Neuromusculares, Casa Pia de Lisboa, Associação Novamente, Associação BIPP - Projeto SEMEAR, Associação Salvador, Associação In My Shoes, Serviin, Grupo de ação social para os colaboradores da Fidelidade e TiliCoop;

- Participação numa reunião promovida pelo INR, IP onde esteve presente o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, que pretende contratar pessoas com deficiência através das medidas de apoio CEI ou CEI +;

- Divulgação da OED no site da APEA - Associação Portuguesa de Engenharia do Ambiente;

<http://www.apea.pt/scid/webapea/defaultArticleViewOne.asp?articleID=3549&categoryID=742>

- Publicação de 3 artigos realizados por um cliente da OED sobre a sua integração profissional e de duas colegas, também clientes da OED, nas Newsletters de Janeiro, Fevereiro e Março da REN, empresa onde se encontram a trabalhar;

- Apresentação da OED, a convite da CML, na reunião plenária do Conselho Municipal para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (CMIPD) que teve lugar no dia 16 de março e onde foram abordados vários assuntos como o balanço das atividades

realizadas no âmbito do Departamento de Desenvolvimento Social na área da deficiência. Nesta reunião estiveram presentes representantes das várias organizações com assento no CMIPD, bem como o Dr. José Serôdio, Presidente do INR, e o Dr. João Carlos Afonso, Vereador dos Direitos Sociais da CML que preside a esta sessão;

- Divulgação da OED no site da OROC – Ordem dos Revisores Oficiais de Contas;
- Divulgação da OED na revista Revisores e Auditores nº 69/Abril Junho 2015, da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas;
- Notícia no site da Fundação LIGA sobre a inclusão de 5 pessoas com deficiência pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em regime de Contrato de Emprego Apoiado, com o apoio da OED;

<http://fundacaoliga.pt/content/default.asp?idCat=ARQNOTICIAS&idContent=5DF323E0-F3D1-4036-B20E-83CBEB59EB79>

- Publicação de um artigo sobre a OED na revista municipal LISBOA de Outubro, que também se encontra online.

http://issuu.com/camara_municipal_lisboa/docs/revista_lisboa_n_15_net

- ***Avaliação de Posto de trabalho***

Foram realizadas um total de 5 avaliações de posto de trabalho com o objetivo de verificar a possibilidade de inserção de pessoas com deficiência, adequando as suas competências aos perfis exigidos pelas funções (Loja "Novas Oportunidades" do El Corte Inglés, Banco de Portugal, Macal, Faram e TejoBrinde).

- ***Realização de duas ações de sensibilização a situações de deficiência e incapacidade, mais especificamente para as questões relacionadas com a comunicação com as pessoas surdas, aos colaboradores das seguintes empresas:***

- TB Files – esta ação decorreu no dia 5 de maio nas instalações da referida empresa, uma vez que integraram 2 clientes da OED com deficiência auditiva através da medida estágio emprego;

- Banco de Portugal - esta ação decorreu no dia 26 de maio com a equipa do Serviço de Apoio à Área de Gestão e Instalação de Património (DSAIP), uma vez que integraram 1 cliente da OED com deficiência auditiva.

- **Parceria com a Associação Salvador**

Esta associação desenvolveu uma brochura para a sensibilização do tecido empresarial sobre o emprego de pessoas com deficiência e pediu apoio à OED nomeadamente no que diz respeito aos incentivos à contratação desta população.

- **Comemorações do 25º aniversário da OED**

- Sessão Comemorativa dos 25 anos da OED

Este evento Comemorativo teve lugar na sede da Fundação LIGA, no dia 16 de julho, no qual participaram mais de 90 pessoas.

A cerimónia contou com a presença do vereador dos Direitos Sociais, João Afonso, do presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Emprego e Formação Profissional, Jorge Gaspar, da Presidente do Conselho de Administração da Fundação LIGA, Guida Faria, do Presidente do Instituto Nacional de Reabilitação, José Seródio, e de outras individualidades que se associaram ao evento, bem como empresários e clientes da OED.

Nesta comemoração destacamos a apresentação do trabalho desenvolvido ao longo destes 25 anos, a homenagem a alguns empregadores que colaboram com este serviço, a visualização de um vídeo promocional da OED (realizado com o apoio da CML) e a assinatura da revisão e reformulação do acordo de cooperação firmado em 1990 entre as 3 entidades. Foi também realizada uma entrevista por uma jornalista da Agência Lusa à coordenadora e a um cliente integrado pela OED.

Em baixo poderá ver o vídeo promocional da OED.

<https://vimeo.com/133369803>

- Realização, em conjunto com a CML, um folheto de divulgação da OED.

- **Biblioteca Nacional de Portugal**

Em consonância com a revisão e reformulação do acordo de cooperação entre as três entidades, foi iniciado todo um processo de forma a permitir que a OED se assumisse como equipa de enquadramento do enclave da Biblioteca Nacional de Portugal. Neste âmbito foi realizado um trabalho de preparação e planeamento, em conjunto com o coordenador dos recursos humanos e a diretora geral da biblioteca. Até ao final de 2015 foram já concretizadas as avaliações iniciais de 9 colaboradores do enclave, bem como o seu acompanhamento.

- **Contrato de Emprego Apoiado**

Com o apoio da OED, a Faculdade de Direito e a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa, integraram 5 e 3 pessoas respetivamente, em regime de Contrato de Emprego Apoiado, em diversas funções.

Ao longo deste processo, que no primeiro caso foi iniciado em dezembro de 2014 e no segundo, em Maio de 2015, a OED disponibilizou toda a assessoria às Faculdades, bem como o conhecimento sobre os candidatos (perfil e competências). A OED trabalhou ainda em parceria com o Centro de Recursos da CERCI Lisboa que realizou a avaliação da capacidade produtiva dos mesmos.

■ **Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados**

Tal como no ano transato o estado socioeconómico do País constituiu um dos fatores extrínsecos que mais influenciou o desenvolvimento da OED.

O ano de 2015, tal como os anteriores, caracterizou-se por uma situação de grande instabilidade socioeconómica e elevadas taxas de desemprego. Continuámos então a assistir a grandes dificuldades financeiras quer da parte dos clientes quer da parte do tecido empresarial.

As graves dificuldades económicas dos nossos clientes constituíram-se como uma das barreiras com mais impacte na OED, uma vez que é imprescindível garantir os apoios necessários para que cada um possa continuar o seu processo de procura de emprego (nomeadamente ao nível dos transportes, alimentação e roupa).

O ambiente de austeridade que se vive repercute-se obviamente em cada cidadão, em particular naqueles com maiores fragilidades económicas, sociais e culturais.

Por outro lado, no que respeita ao tecido empresarial, temos vindo a verificar uma maior necessidade das empresas recorrerem aos apoios financeiros do IEFP para o emprego. Este fator também se constitui muitas vezes como um entrave à contratação, uma vez que se trata de um processo que é bastante mais moroso, dado que em média as suas aprovações têm demorado cerca de 2 meses, pelo menos. Esta situação introduz algumas dificuldades acrescidas, uma vez que muitas vezes os empresários não podem aguardar este tempo por um novo colaborador, chegando mesmo a desistir da contratação ou a nem sequer considerar a hipótese de contratar pessoas ao abrigo destas medidas.

Não podemos também deixar de referir a dificuldade das empresas em recorrerem às medidas de contrato de emprego apoiado em mercado aberto. Com a exceção da Faculdade de Direito e da Faculdade de Farmácia, todas as outras empresas por nós contactadas, referiram não ver qualquer mais-valia neste apoio específico para a integração de pessoas com deficiência. Este facto constitui-se como um verdadeiro obstáculo, dado que inviabiliza a colocação profissional dos nossos clientes com menor capacidade produtiva, que não revelam competências para integração em mercado normal de trabalho.

Por último, continuamos a verificar que muitos clientes que não apresentam um perfil de competências adequado às necessidades e expectativas das empresas, pelas baixas qualificações escolares e profissionais e igualmente pela faixa etária.

2.2. Ação Estratégica

A ação estratégica para 2015 assentou nos objetivos estratégicos *Assegurar a melhoria contínua no desenvolvimento da intervenção, garantindo os padrões de qualidade nos serviços prestados e Promover a imagem institucional, através da otimização e atualização das estratégias de comunicação, aumentando a notoriedade junto da sociedade.*

Em seguida iremos abordar individualmente o resultado alcançado para cada objetivo definido no plano de atividades de 2015.

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/ significativos com a prestação do serviço	Nº clientes Satisfeitos e Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes x 100	≥ 80%	96,9%	100%
	Nº clientes Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes x 100	≥ 60%	69,2%	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 parceiros x 100	≥ 90%	100%	100%
	Nº parceiros Muito Satisfeitos c/ a parceria / Nº total de parceiros x 100	≥ 85%	88,2%	100%
1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2014	Nº de Ações de Melhoria implementadas	2	2	100%
	Grau de eficácia de cada ação / nº de ações de melhoria	≥70%	86%	100%

1.4. Assegurar o funcionamento do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)	% de documentos revistos com a participação dos colaboradores	100%	100%	100%
1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes	Nº de ações Espaço In/Formação OED realizadas	10	10	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, nomeadamente as respostas à questão “Considerando todos os aspetos anteriormente referidos assinale o seu Grau de Satisfação Global com o Programa / Serviço” 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 2014

No que respeita a este objetivo estavam previstas 2 ações que foram consideradas em Plano de Melhoria Continua e implementadas em 2015:

- Implementação de uma nova dinâmica de participação de clientes no processo de prospeção – nesta ação foram envolvidos 23 clientes e todos consideraram ter aumentado o seu grau de conhecimento nesta matéria.
- Implementação de treino de competências ao nível da realização de entrevistas de emprego – nesta ação foram envolvidos 27 clientes que obtiveram em média 72% numa simulação de entrevista (resultados avaliados numa checklist elaborada para o efeito).

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

No que diz respeito a este objetivo, foram revistos com a participação dos colaboradores, todos os documentos que estavam previstos: Carta de Direitos e Deveres dos Clientes e Código de Ética.

1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes

Tal como previsto, foram realizadas 10 ações do Espaço In/Formação OED, tendo sido abrangidos um total de 46 clientes.

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 na entrevista de emprego.

Objetivo geral 2. Aumentar 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%
	$[(\text{N}^\circ \text{ de Ações propostas por clientes inseridas em PMC de 2015} / \text{N}^\circ \text{ de Ações propostas por significativos inseridas em PMC de 2014}) - 1] \times 100$	$\geq 30\%$	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 Dezembro, que envolveram 6 e 8 clientes, respetivamente. Neste âmbito, foram discutidos aspetos positivos e negativos da OED, bem como sugestões de melhoria.

No que respeita ao número de ações de melhoria propostas por clientes e inseridas em Plano de Melhoria Continua verificamos um aumento de 100% uma vez que em 2014 foi incluída uma ação e em 2015 foram introduzidas duas.

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

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

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

Este objetivo foi claramente atingido, uma vez que todos os colaboradores da OED estiveram envolvidos em dinâmicas de melhoria, das quais destacamos as que se referem ao Plano de Melhoria Contínua de que já falámos no ponto 1.3.

Objetivo geral 4. Assegurar o envolvimento dos colaboradores no processo de melhoria continua

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
4. Sensibilizar grandes empresas e decisores intermédios e de topo para a integração profissional da pessoa com deficiência	Nº de reuniões realizadas	10	23	100%

4. Sensibilizar grandes empresas e decisores intermédios e de topo para a integração profissional da pessoa com deficiência

Este objetivo foi claramente superado, tendo havido por parte da equipa um grande enfoque nestas ações de forma a potenciar a integração profissional das pessoas com deficiência, por considerarmos que podem apresentar à partida maior sustentabilidade e diversidade nas ofertas de emprego. Já referimos as grandes empresas nas quais tivemos reuniões de apresentação, no ponto 2.1., aquando das ações de divulgação da OED.

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

Objetivo geral 5. Fortalecer a imagem da OED procurando aumentar a sua notoriedade e difundir os seus valores na sociedade

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realiza do	Taxa de realização
5.1. Colaborar na edição da newsletter/site da Fundação LIGA	Nº de notícias elaboradas para a newsletter/site	≥ 2	3	100%

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

Este objetivo foi ultrapassado, pois foram escritas 3 notícias para o site da Fundação LIGA: em julho, sobre a sessão comemorativa dos 25 anos da OED; em setembro sobre a inclusão de PCD pela faculdade de direito de Lisboa em regime de contrato de emprego apoiado, e em dezembro sobre o artigo publicado na revista LISBOA acerca do trabalho realizado pela OED.

3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações

Como podemos verificar na tabela 1 a maioria dos clientes colocados profissionalmente em 2015 foram do sexo masculino (69%). No que respeita à faixa etária, 63% dos clientes integrados situam-se entre os 25 e os 44 anos de idade. Relativamente ao tipo de deficiência a maior incidência de pessoas colocadas são pessoas com deficiência auditiva (44%), seguidas de pessoas com deficiências músculo-esqueléticas (19%).

Estes dados de caracterização dos clientes integrados profissionalmente em 2015 refletem não só o perfil da população atendida neste ano, mas também a tendência verificada nos últimos anos (quer ao nível das colocações, quer ao nível da população atendida).

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

	Total	
	N.º	%
	64	100
Género		
Masculino	44	69
Feminino	20	31
Idade		
16-19 anos	0	0
20-24 anos	8	12
25-44 anos	40	63
45-49 anos	6	9
50-54 anos	7	11
55-64 anos	3	5
≥ 65 anos	0	0
Deficiência		
Auditiva	28	44
Funções Gerais	8	12
Intelectual	7	11
Músculo-esquelética	12	19
Visual	5	8
Orgânica	1	1
Psicológica	3	5

No que concerne ao tipo de contratação realizada (tabela 2), verificamos que a quase totalidade das colocações correspondem a contratos a termo certo (91%).

Constatamos também que a maioria dos clientes integrados (67%) permanece, à data do final do ano civil, no posto de trabalho em que foram integrados profissionalmente. Apesar de em 62% das situações de integração profissional, o tempo de permanência na empresa ser superior a 6 meses, continuamos a assistir, tal como nos anos anteriores, a muitos 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	%
	64	100
Tipo de Contrato		
Termo Incerto	2	3
Termo Certo	58	91
Sem Termo	2	3
Prestação de Serviços	2	3
Tempo de Permanência		
Até 15 dias	3	4
Até 1 mês	9	14
Até 3 meses	3	5
Até 6 meses	5	8
Mais de 6 meses	40	62
Sem duração definida	4	6
Permanência no Posto de Trabalho	43	67

No que respeita às funções profissionais dos clientes que foram integrados, vemos que Empregado de Armazém/Repositor e Operador de Caixa/Loja/Posto de Abastecimento são aquelas que concentram um maior número de colocações, correspondendo na sua maioria, a necessidades de uma mesma empresa numa mesma área de atividade. Seguem-se as funções de Porteiro/Telefonista, Operador Jardinagem, Auxiliar de Padeiro/Empregado de Cozinha/Copa, Administrativas, Empregado de Engomadoria/Limpeza/Andares e Operador de Produção/Fábrica 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	%
	64	100
Funções		
Administrativo	5	7,8%
Agrónomo	1	1,6%
Assistente Operacional	1	1,6%
Auxiliar de Eletricista	1	1,6%
Auxiliar de Padeiro/Empregado de Cozinha/Copa	5	7,8%
Auxiliar de Serviços Gerais	2	3,1%
Auxiliar Fisioterapia	1	1,6%
Costureira	1	1,6%
Designer	2	3,1%
Empregado de Armazém/Repositor	9	14,1%
Empregado de Engomadoria/Limpeza/Andares	4	6,3%
Especialista de Marketing e Comunicação	1	1,6%
Operador de Acabamentos	1	1,6%
Operador de Caixa/Loja/Posto de Abastecimento	8	12,5%
Operador de Produção/Fábrica	3	4,7%
Operador Jardinagem	6	9,4%
Operador Registo Dados	2	3,1%
Porteiro/Telefonista	7	10,9%
Serralheiro de Alumínio	1	1,6%
Servente	1	1,6%
Técnico/Assistente de Contabilidade	2	3,1%

4. Recursos

4.1. Humanos

Em 2015 a equipa da OED foi constituída pelos seguintes colaboradores:

Coordenação	Sara Câmara Pestana
Intervenção Psicossocial	Emília Mesquita
	Sandra Velez
	Isabel Livério
Avaliação Funcional	Inês Barrisco (até julho 2015)
	Karina Santos (a partir de setembro de 2015)
Prospecção	Ana Mafalda Antunes (até outubro de 2015)
	Isabel Campos (a partir de dezembro de 2015)
	Joana Gonçalves
	Madalena Pombo
Administrativa	Sheila Campos
Financeira	Gonçalo Solla

4.2. Financeiros

No quadro abaixo evidenciamos a execução financeira relativa ao ano de 2015.

RUBRICA	Orçamento Aprovado (1)	Execução Orçamental (2)	Grau de Execução (2/1)x100
3. ENC. PESSOAL N/DOCENTE			
3.1.1. PESSOAL N/DOCENTE INTERNO	126.136,53	127.783,55	101,31%
3.1.1.2. <i>Pessoal Técnico</i>	114.060,47	113.674,50	99,66%
3.1.1.3. <i>Pessoal Administrativo</i>	12.076,06	14.109,05	116,83%
3.1.1.4. <i>Outro Pessoal</i>	0,00	0,00	-
3.2. ENC. C/ ALIM. ALOJ. TRANSPORTE	9.464,68	8.187,39	86,50%
3.2.1. <i>Pessoal Interno</i>	9.464,68	8.187,39	86,50%
3.2.2. <i>Pessoal Externo</i>	0,00	0,00	-
Subtotal	135.601,21	135.970,94	100,27%
4. PREP. DESENV. ACOMPANHAMENTO			
4.1. <i>Preparação</i>	0,00	0,00	-
4.2. DESENV. E ACOMPANHAMENTO			
4.2.1. <i>Matérias Primas Sub. Consumo</i>	540,00	149,68	27,72%
4.2.2. <i>Ferr. e Utens. Desg. Rápido</i>	0,00	0,00	-
4.2.3. <i>Aq., Elab., Reprod., out. D.Téc.</i>	400,00	0,00	0,00%
4.2.4. <i>Aq. Serviços Especializados</i>	11.946,72	10.959,28	91,73%
4.2.5. <i>Administrativos Gerais</i>	96,00	3,25	3,39%
4.2.6. <i>Despesas Gerais Manutenção</i>	96,00	136,36	142,04%
4.3. <i>Outros Encargos</i>	105,00	43,05	41,00%
Subtotal	13.183,72	11.291,62	85,65%
5. RENDAS, ALUGUERES E AMORT.			
5.1. <i>Equipamentos</i>	1.200,00	1.297,65	108,14%
5.1.1. <i>Alugueres</i>	0,00	0,00	-
Subtotal	1.200,00	1.297,65	-
TOTAL	149.984,93	148.560,21	99,05%

No que diz respeito à execução financeira global, o valor global para o ano de 2015 encontra-se dentro dos valores previstos em orçamento, apresentando uma execução de 99,05% face ao orçamento aprovado. Contudo, verifica-se que em algumas rubricas o valor executado foi ligeiramente superior ao orçamentado, que de seguida justificamos:

- **Pessoal:** em julho de 2015 ocorreu uma reestruturação na Fundação LIGA, da qual resultou a promoção do até então Coordenador dos Serviços Administrativos e Financeiros a Diretor-Geral, imputado a 10% à OED. Esta promoção acarretou um aumento do vencimento, que não estava previsto aquando da apresentação do orçamento da OED para 2015;
- **Despesas Gerais Manutenção:** no decorrer do segundo trimestre de 2015 verificámos que os produtos de higiene e limpeza utilizados na OED eram maioritariamente adquiridos pela Fundação LIGA e não eram imputados ao projeto. Esta situação foi entretanto corrigida, e note-se que apesar de se ter ultrapassado o valor orçamentado nesta rubrica, o valor declarado é inferior ao consumo real da OED;
- **Equipamentos:** através de um pedido de reprogramação financeira, aprovado pelo IEFP, IP a 4 de dezembro de 2015 pelo ofício nº 896/DEM/2015, foi autorizada a aquisição de dois computadores e monitores pelo valor total de €1.200, dando continuidade ao processo de renovação do parque informático da OED. Os equipamentos custaram €1.126,68, abaixo do valor requisitado, mas foi necessário adquirir as respetivas licenças de sistema operativo pelo valor de €170,97, perfazendo um valor global de €1.297,65.

5. Nota Final

O ano de 2015, tal como os anteriores, caracterizou-se por uma situação de grande instabilidade socioeconómica e elevadas taxas de desemprego. Continuámos então a assistir a grandes dificuldades financeiras quer da parte dos clientes quer da parte do tecido empresarial.

Apesar de nos 2 últimos anos se ter ouvido falar de alguns sinais de melhoria da conjuntura económica do país, as pessoas com deficiência continuam a fazer parte de uma tipologia de públicos mais vulnerável e com maior dificuldade de inserção na vida ativa.

Neste sentido demos continuidade ao trabalho desenvolvido anteriormente, 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). Evidenciamos também

as ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2014, que foram introduzidas este ano: implementação de uma nova dinâmica de participação de clientes no processo de prospeção e do treino de competências ao nível da realização de entrevistas de emprego.

Por outro lado, o contato com o tecido empresarial assume um papel fundamental, pois continuamos a verificar a falta de disponibilidade das empresas para a admissão de recursos humanos, o que leva a um trabalho acrescido de sensibilização para o 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.

Assim, e apesar das dificuldades anteriormente referidas, podemos salientar o envolvimento de toda a equipa na qualidade dos serviços prestados que se evidencia nos resultados obtidos ao nível das colocações profissionais e em termos de avaliação da satisfação dos Clientes e Parceiros de intervenção.

2105 representou um ano de extrema importância para a OED, dado que se assinalaram os seus 25 anos de existência e foi reafirmado o interesse das 3 entidades em dar continuidade a esta parceria, através da assinatura de uma revisão e reformulação do acordo de cooperação firmado inicialmente em 1990.

De forma a assinalar este marco importante na história da OED, destacamos algumas ações que contribuíram também para a divulgação do trabalho realizado e para a sua maior visibilidade:

- Homenagem aos empregadores que colaboram com a OED;
- Realização de um **vídeo promocional** com a participação de algumas entidades empregadoras e colaboradores integrados pela OED.

Em 2016, está ainda prevista a realização de uma cerimónia de encerramento das comemorações do 25º aniversário da OED e a publicação de um folheto de divulgação, que abordará o trabalho desenvolvido ao longo destes 25 anos, salientando alguns indicadores de desempenho e testemunhos de empregadores e clientes.

Desde o início da sua atividade, a OED tem assumido um papel fundamental na sensibilização da comunidade empresarial sendo responsável por mais de 85 600 contactos com potenciais empregadores. Fruto deste investimento de prospeção e informação foram conseguidas 1009 integrações profissionais, cuja sustentabilidade e sucesso foi apoiada em mais de 9750 ações de acompanhamento a empresas, trabalhadores com deficiência e respetivas famílias.

Consideramos que estes resultados claramente positivos só são possíveis graças ao empenho e dedicação da equipa da OED, que não obstante as condições menos encorajadoras em que vivemos, continua com uma atitude batalhadora e persistente, lutando diariamente para a prossecução dos seus objetivos.