

RELATÓRIO ANUAL 2023

Preparado por:
Gabriela Faria
Jodeé Luz
Ludovica Pilloni
Jessica Castanheira
Nikkie Mandigers
Sabrina Benamer
Pedro Luz
Giselle Álvarez
Mafalda Matias
Margarida Santos

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

INTRODUÇÃO	3
CORPOS SOCIAIS	4
ORGANIGRAMA	5
COMUNIDADE	6
PROGRAMA DE VIDA COMUNITÁRIA	11
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO.....	15
PROGRAMA DE EMPREGABILIDADE.....	24
PROGRAMA JURÍDICO.....	28
PROGRAMA DE BENEFICÊNCIA:	32
DEPARTAMENTO DE PESSOAS E CULTURA	37
FINANÇAS	45
ANGARIAÇÃO DE FUNDOS	52
PARCEIROS	53
CONCLUSÃO.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

INTRODUÇÃO

A missão do Lisbon Project é construir uma comunidade que integra e capacita migrantes e refugiados. O nosso foco na construção de uma comunidade baseia-se na premissa da empatia, uma vez que procuramos mobilizar a nossa sociedade para uma consciência dos desafios que o nosso mundo está a enfrentar.

Infelizmente, em 2023 assistiu-se à continuação e ao despoletar de muitos conflitos mundiais. O nível de dificuldades e de dor que estamos a viver enquanto humanidade tem o potencial de provocar uma paralisia de temor ou, pior ainda, uma apatia consciente. No Lisbon Project queremos agir com intencionalidade confiante, acreditando firmemente que podemos fazer a diferença! Acreditamos que ao dedicarmo-nos à construção de uma comunidade caracterizada pelo amor e pelo respeito, podemos tornar-nos uma casa para aqueles que procuram construir um novo capítulo em Portugal. Podemos não resolver conflitos entre nações, mas podemos criar um impacto significativo na vida de muitos, concentrando-nos numa vida de cada vez, trazendo cura, esperança e capacitação.

No início do ano, fomos motivados pela nossa ambição de expandir o Lisbon Project para além de Lisboa. Até 2030, pretendemos ter 8 centros comunitários fora de Lisboa, geridos por pessoal qualificado que se destaca nas suas operações, criando, em última análise, um lugar de pertença e capacitação através de uma mobilização eficaz. Com isto em mente, tínhamos 3 prioridades principais para 2023:

- 1) *melhorar a excelência operacional e a credibilidade, de modo a podermos servir melhor a comunidade.*
- 2) *definir e comunicar claramente a nossa cultura organizacional única, para que toda a nossa comunidade se possa sentir bem-vinda e capacitada.*
- 3) *aumentar a nossa compreensão do contexto local, de modo a podermos aumentar a colaboração com os parceiros portugueses e reforçar a integração dos membros da nossa comunidade.*

Mantivemo-nos concentrados enquanto organização e, graças à imensa dedicação de mais de 170 membros da equipa, conseguimos dar passos em frente para servir mais e melhor a nossa comunidade. Entre os destaques de 2023 estão a campanha de Regresso às Aulas que apoiou 120 crianças vulneráveis (maior número de sempre), o nosso Programa de Educação que proporcionou cursos de português de alta qualidade a 290 alunos, as nossas melhorias operacionais na implementação de avaliações de necessidades mais fortes, bem como ferramentas de avaliação mais completas e, finalmente, o nosso passo ousado e inesperado para gerir um restaurante em parceria com um empresário local. Os pontos altos são muitos para os conseguir enumerar aqui!

Dito isto, 2023 foi mais um ano de muitas transições que exigiram um grande nível de adaptabilidade. Apesar dos nossos esforços, o financiamento sustentável e a rotatividade da equipa continuaram a ser os nossos dois maiores desafios. Os doadores individuais continuam a ser a nossa maior fonte de financiamento (41%), o que torna o planeamento antecipado muito difícil. Estes desafios limitaram o nosso ritmo de crescimento e afetaram frequentemente a qualidade dos nossos serviços devido à falta de melhor tecnologia (especialmente no que diz respeito aos dados) e às transições entre posições-chave de voluntários.

Estou extremamente orgulhosa de cada indivíduo que se empenhou na nossa missão e estou muito grata aos muitos migrantes e refugiados que confiaram em nós para desempenharmos um papel nas suas vidas. A nossa prioridade de incutir o sentimento de pertença significa que terminámos o ano com um grande sentido de comunidade e relações genuínas construídas ao longo do tempo. Ao promover a inclusão e a capacitação através da mobilização, acredito que o Lisbon Project está a contribuir grandemente para a integração e para uma sociedade mais amorosa e unida. Esperamos ansiosamente por tudo o que nos espera no próximo ano!



Gabriela Faria
Fundadora e Diretora Executiva

*"Começa por fazer o que é necessário; depois faz o que é possível;
e de repente estás a fazer o impossível."* - Francisco de Assis

ORGÃOS SOCIAIS

DIREÇÃO

Presidente: Steve Rodd

Secretária: Paula Oliveira

Tesoureiro: Tyler Le

Vogal: Gabriela Faria

ASSEMBLEIA GERAL

Presidente: Ruben Faria

Primeiro Secretário: Marta Fernandes

Segundo Secretário: Jonathan Ferreira

CONSELHO FISCAL

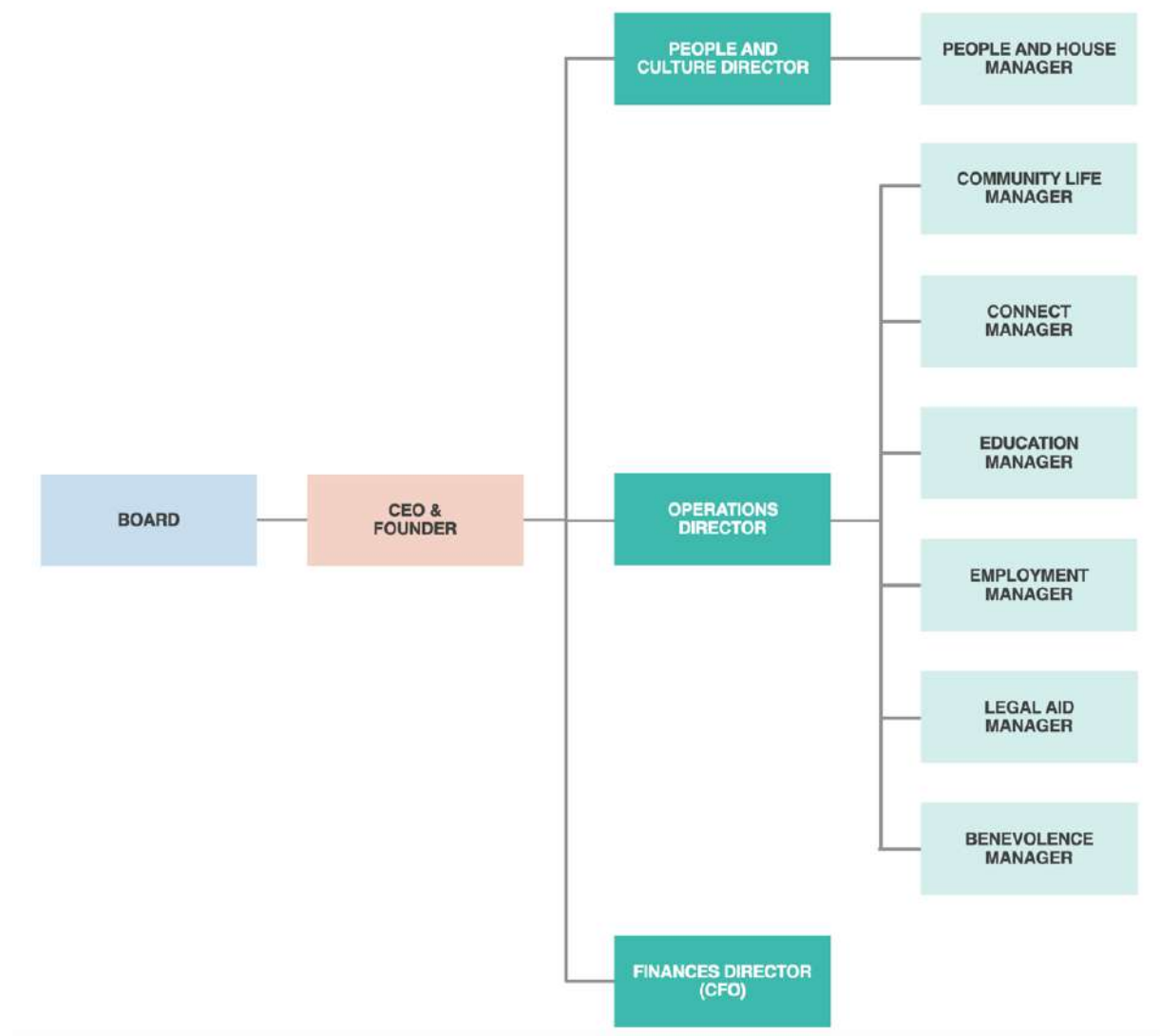
Presidente: Tom Clark

Vice-Presidente: Eduardo Fernandes

Secretário: Teresa Attinello

ORGANIGRAMA

Em consonância com a prioridade anual de melhorar a excelência operacional e a credibilidade, decidimos efetuar as seguintes alterações:



MEMBROS COMUNITARIOS

MEMBROS COMUNITÁRIOS

PRINCIPAIS DADOS DOS NOVOS REGISTOS JAN-DEZ 2023

Total de novos registros: 2112

Total de novas nacionalidades: 119

Total de novos agregados familiares: 685

DADOS-CHAVE DOS MEMBROS DA COMUNIDADE

Total de membros da comunidade registados: 4566

Total de agregados familiares: 1848

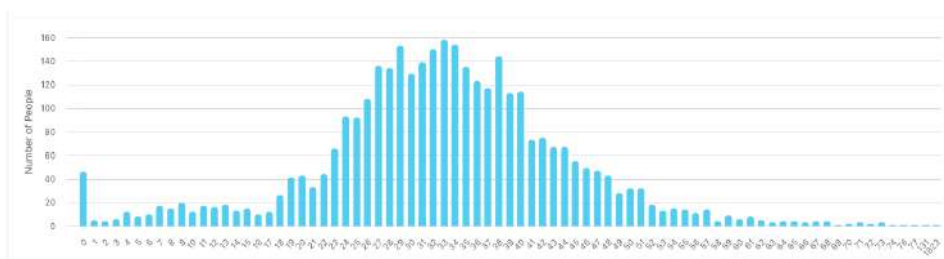
Total de nacionalidades: 178

Principais nacionalidades: Bangladesh, Índia, Paquistão, Nepal, Ucrânia

Principais línguas nativas: Bengali, Árabe, Inglês, Urdu, Português

Línguas maternas únicas: 89

Distribuição etária:



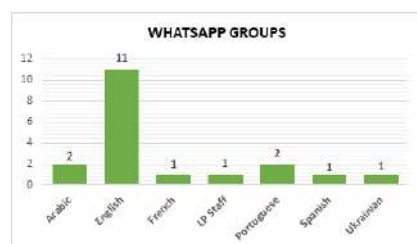
Distribuição por género: Homens: 57%, Mulheres: 43%

COMUNICAÇÃO COM OS MEMBROS DA COMUNIDADE

Telefone: Recebemos em média 30-60 novas mensagens por dia na linha telefónica principal.

Conteúdo: Todos os membros da comunidade recebem mensagens informativas ao longo da semana, sendo a quinta-feira o principal dia para a distribuição do calendário semanal de atividades através do WhatsApp e da Newsletter.

WhatsApp: O nosso principal meio de comunicação com a comunidade LP tem sido o serviço de mensagens WhatsApp. Atualmente, temos 19 grupos de transmissão em 6 línguas diferentes (para uma análise detalhada, consulte o gráfico abaixo).



Boletim informativo: O nosso principal meio de comunicação com a comunidade LP tem sido o serviço de mensagens WhatsApp. Atualmente, temos 19 grupos de transmissão em 6 línguas diferentes (para ver a repartição, consulte o gráfico abaixo).

Temos um total de 3620 pessoas a receber os nossos boletins informativos e informações regulares:

- Falantes de árabe 433
- Falantes de inglês 2675
- Falantes de francês 86
- Falantes de português 381
- Falantes de espanhol 21
- Falantes de ucraniano 24

Notas: Temos também um grupo privado no Facebook, plataformas públicas de redes sociais, sítios Web externos e internos e um Centro de Informação no escritório do LP.

INQUÉRITO DE IMPACTO COMUNITÁRIO 2023

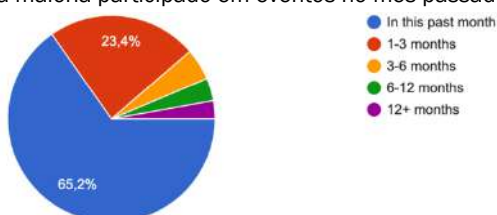
Objetivo: Com base nas respostas dos membros da comunidade ao Inquérito de Impacto de 2023, podemos distinguir os pontos que são geralmente apreciados pelos membros da comunidade, bem como os elementos que devemos melhorar.

Repartição dos inquiridos: 166 membros da comunidade.

Estatuto jurídico dos inquiridos: Em termos de estatuto jurídico, 84,4% são migrantes, 8,5% têm o estatuto de refugiado e 7,1% são requerentes de asilo.

Feedback positivo sobre o Lisbon Project:

- **Envolvimento frequente:** Uma percentagem significativa dos inquiridos participa regularmente no LP, tendo a maioria participado em eventos no mês passado (ver gráfico abaixo).



- **Sentido de comunidade:** Muitos dos inquiridos têm um sentimento de pertença e de comunidade em Portugal, atribuindo-o ao apoio e às atividades proporcionadas pelo LP.
- **Avaliação dos serviços:** A maioria dos inquiridos tem uma opinião positiva sobre os serviços do LP, com classificações elevadas de confiança, conforto e segurança.
- **Recomendação:** Uma percentagem muito elevada de inquiridos recomendaria o LP a um amigo.



Áreas a melhorar:

- **Desafios enfrentados:** A língua, a procura de um emprego seguro e a burocracia portuguesa são identificados como os principais desafios enfrentados pelos imigrantes em Portugal.
- **Serviços desejados:** Os inquiridos manifestam o desejo de obter mais apoio na procura de emprego, mais aulas de línguas e assistência na procura de alojamento, bem como mais eventos culturais.
- **Comunicação:** Os tempos de resposta mais rápidos e uma melhor comunicação são também apontados como áreas a melhorar.
- **Expansão geográfica:** Algumas pessoas sugerem a expansão dos serviços do LP a outras cidades portuguesas para atingir um público mais vasto.
- **Apoio especializado:** Pedidos de apoio em áreas específicas, como a explicação do projeto na língua materna e a assistência nos procedimentos do SEF.

- **O sentimento de pertença:** Os resultados do inquérito sugerem que o LP desempenha um papel fundamental na promoção de um sentimento de pertença entre os seus membros, principalmente em relação a Portugal e à próprio LP. As elevadas taxas de participação em vários serviços do LP, a participação frequente em eventos e o feedback positivo sobre a ONG indicam que esta constitui um instrumento importante para os indivíduos se ligarem a Portugal e construírem uma comunidade.

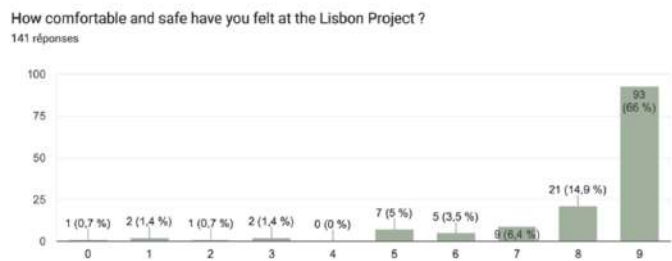
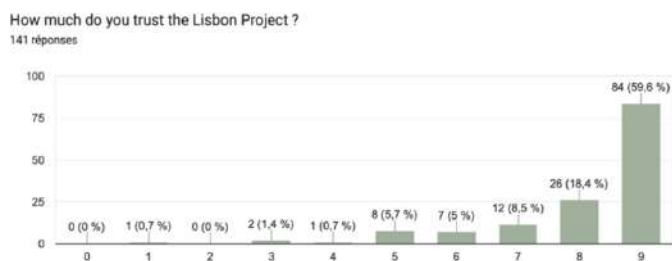
a. Pertencer a Portugal

Numa escala de 0 (que significa nada) a 9 (que significa totalmente), apenas 39% das pessoas consideram que pertencem totalmente a uma comunidade em Portugal. No entanto, a maioria das pessoas (46%) atribuiu uma pontuação de 5 ou mais (em 9) e, por conseguinte, sente que pertence a uma comunidade em Portugal. É de salientar que uma percentagem substancial dos inquiridos atribui a melhoria do seu sentimento de pertença a Portugal aos serviços prestados pelo LP.

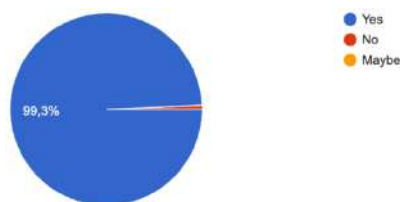
Os esforços da organização na oferta de aulas de línguas, aconselhamento jurídico e eventos culturais contribuem para a integração dos indivíduos na sociedade portuguesa. O desejo de fazer com que Portugal se sinta em casa e o impacto positivo na compreensão da cultura local sublinham o papel que o LP desempenha no cultivo de uma ligação ao país.

b. Pertencimento à LP

As importantes respostas positivas relativas à confiança, ao conforto e à segurança no seio da comunidade do LP (numa escala de 0 a 9, em que 0 significa "nada" e 9 significa "totalmente") refletem um forte sentimento de pertença à própria associação. Os eventos, encontros e cursos de línguas organizados pelo LP contribuem para a construção de uma rede de apoio, criando um espaço onde os indivíduos se sentem ligados e compreendidos.



A taxa de recomendação de 98,2% indica um nível muito elevado de satisfação e de sentido de comunidade entre os nossos membros.

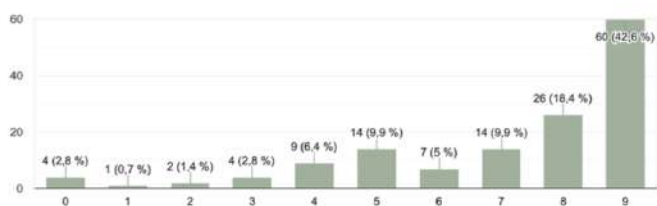


c. O LP como instrumento de pertença

O LP surge como uma ferramenta valiosa para os indivíduos que procuram estabelecer raízes em Portugal. A organização não só resolve os desafios práticos, como as barreiras linguísticas e as complexidades burocráticas, mas também proporciona uma plataforma para o intercâmbio cultural e a integração social. O impacto positivo relatado na aquisição de conhecimentos e no alívio do stress reforça a noção de que o LP serve como um facilitador para uma ligação significativa ao país e à sua comunidade.

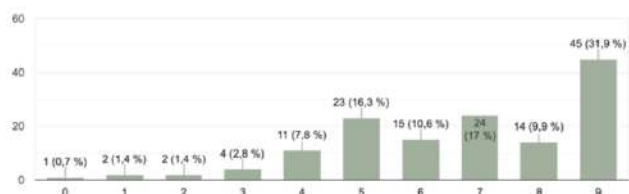
Has the Lisbon Project helped improve your sense of belonging ?

141 réponses



How much do you feel the Lisbon Project has supported and empowered you here in Lisbon ?

141 réponses



Note-se que, em média, as pessoas de língua ucraniana deram uma pontuação inferior a 5 à pergunta "O Lisbon Project ajudou a melhorar o seu sentimento de pertença?", o que sugere que o Lisbon Project não melhorou o seu sentimento de pertença a uma comunidade.

Conclusão: Em suma, os resultados do inquérito revelam uma associação forte e positiva entre o LP e o sentimento de pertença dos seus membros. O LP funciona como uma ferramenta crucial para os indivíduos cultivarem uma ligação, não só com Portugal, mas também com a comunidade que promove. Os diversos serviços da organização, que vão desde aulas de línguas a eventos culturais, contribuem significativamente para um maior sentimento de pertença, tornando-a um recurso valioso para os expatriados construírem laços significativos tanto com o país como com a própria associação.

PROGRAMA DE VIDA COMUNITÁRIA

O QUE DIZEM OS MEMBROS DA COMUNIDADE:

"'Better Together' é uma atividade maravilhosa para senhoras tímidas como eu. Só há senhoras e sinto-me mais confiante ao estar com elas. Sinto-me feliz e gosto muito dos encontros! Adoro participar e explorar mais sítios em grupo. Há muitas actividades para alguém como eu, e através destas atividades posso fazer muitas amigas."

- Tayyaba

"'Family Friday' ajudou-me a saber que não estou sozinha. O LP está lá para mim e ajudou-me a sentir-me mais em casa em Portugal."

- Gladwin

"Sempre que vou ao Lisbon Project e os membros me recebem com um sorriso no rosto, sinto que não estou sozinha em Portugal."

- Fatema

"Sim, para mim, é como se estivesse em casa!"

- Zaka



lisbon
project

PROGRAMA DE VIDA COMUNITÁRIA

INTRODUÇÃO

A integração só é completa quando existe um sentimento de pertença. O nosso programa de vida comunitária existe para fomentar um sentimento de comunidade, construir relações e estimular o desenvolvimento pessoal e social. O relatório do programa de vida comunitária divide-se em 3 áreas principais: eventos de boas-vindas, eventos culturais e grupos sociais. O objetivo destes eventos inclui, mas não se limita a:

- criar um ambiente acolhedor onde os membros da comunidade se possam reunir e interagir;
- eliminar barreiras baseadas na raça ou na etnia, promovendo a compreensão entre pessoas de diferentes origens;
- organizar eventos sociais frequentes, estabelecer ligações dentro de grupos que se adequem às preferências da comunidade e ajudar no desenvolvimento de amizades.

PANORAMA DAS PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

Ao longo dos quatro trimestres, o departamento registou um crescimento e um sucesso significativos no envolvimento da comunidade e no trabalho de equipa. No primeiro trimestre, foram estabelecidas funções-chave, criando uma base sólida para os novos membros da equipa. As sextas-feiras em família e os jantares comunitários provaram ser eventos de boas-vindas bem-sucedidos, atraindo novos visitantes e incentivando o envolvimento da comunidade.

O segundo trimestre registou um aumento da participação global nos eventos abertos. A nova estrutura da equipa revelou-se eficaz, com esforços dedicados à integração e à formação. Os campos de aventura foram eventos de destaque, deixando a equipa e a comunidade muito satisfeitas. A equipa da Sexta-Feira em Família demonstrou consistência e um forte sentido de propriedade.

No terceiro trimestre, o evento "Evening in Bangladesh" atraiu um público numeroso e apreciador, e as parcerias com uma escola de surf e diversas atividades para mulheres foram recebidas com um sucesso retumbante.

No quarto trimestre, o departamento alcançou mais sucesso com o lançamento do programa Kids Explore, com uma elevada participação nas atividades e com um curso de empreendedorismo bem recebido para os adolescentes. Os eventos de angariação de fundos, incluindo workshops de culinária e um concerto, foram bem-sucedidos, e a Festa de Natal das Crianças e a Celebração de Fim de Ano reuniram a comunidade em celebrações deliciosas.

De um modo geral, o departamento demonstrou um crescimento consistente, um trabalho de equipa eficaz e um empenho no envolvimento da comunidade e em iniciativas com impacto.

PRINCIPAIS DESAFIOS

O projeto CarePod enfrentou desafios significativos no primeiro trimestre, com dificuldades em motivar a equipa e os membros da comunidade. A contratação de um novo gestor não foi bem-sucedida, o que levou a uma reavaliação da viabilidade do projeto. Apesar do entusiasmo inicial, reconheceu-se que o projeto precisava de ser encerrado, considerando melhorias nas estratégias de comunicação e oportunidades de envolvimento da comunidade.

No segundo trimestre, a equipa conseguiu uma maior estabilidade, mas enfrentou lacunas nas funções dos voluntários, em especial nas atividades sociais. Os novos gestores adaptaram-se bem, mas, por vezes, sentiram-se sobrecarregados.

No terceiro trimestre, verificou-se uma estabilidade contínua, mas persistiram lacunas nas funções dos voluntários, especialmente nas atividades sociais. A situação acabou por ser corrigida através do recrutamento de mais voluntários.

O Quarto Trimestre lidou com o desafio da baixa participação feminina nos eventos Better Together. Os esforços para estabelecer uma parceria com uma piscina para aulas para mulheres não foram bem-sucedidos e os planos para uma "Noite no Egípto" tiveram de ser cancelados devido ao desconforto da comunidade em relação ao conflito israelo-palestiniano.

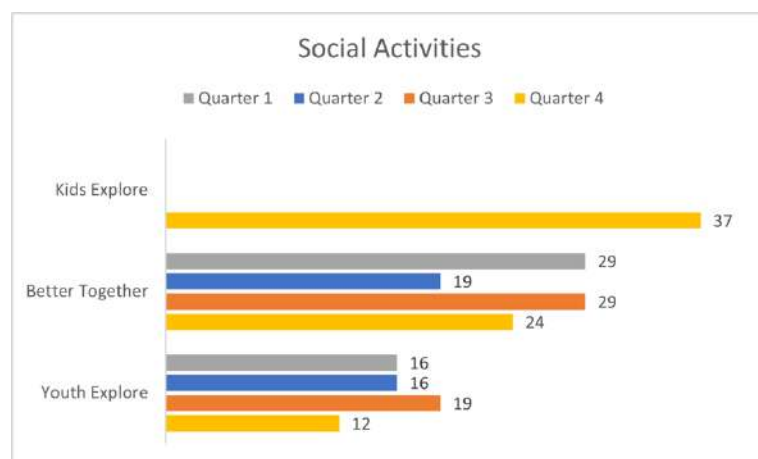
EVENTOS DE BOAS-VINDAS

Projeto	Descrição	Número total de MCs em 2023
Jantar comunitário	Jantar gratuito para a comunidade do LP. Um momento para descontrair e formar amizades.	1200
Sexta-feira em família	Momento divertido para conhecer outras pessoas do LP com jogos e petiscos. A loja Pop Up também está aberta.	1481

Os números no quadro abaixo indicam o número total de pessoas que participaram pelo menos uma vez, *excluindo os membros da equipa*. Os números também não incluem o primeiro trimestre, uma vez que, na altura, não tínhamos o Envoy, a nossa ferramenta de controlo de presenças.

GRUPOS SOCIAIS

Projeto	Descrição	Número total de MCs em 2023
Explorar os jovens	Grupo de jovens entre os 13 e 18 anos de idade. Os adolescentes têm a oportunidade de formar amizades e explorar novas competências em diversos tipos de atividades.	57
Melhor juntos	Grupo só para mulheres onde as participantes são encorajadas a construir amizades e a aprender novas competências num ambiente seguro.	79
Crianças exploram	Atividades sociais criativas destinadas a crianças entre os 5 e os 12 anos de idade.	37



EVENTOS CULTURAIS

Os eventos que se seguem destinam-se a desconstruir barreiras discriminatórias através da sensibilização cultural e a estabelecer pontes entre pessoas de diferentes origens.

Projeto (Evento)	Descrição	Participantes
Noite no Afeganistão	Noite cultural com comida, música e apresentações culturais.	91
Noite no Bangladesh	Noite cultural com comida, música e apresentações culturais.	77
Aniversário do Lisbon Project	Uma noite para celebrar o nosso aniversário com comida, música e apresentações culturais.	93

Festa de Natal / Fim de ano	Uma noite de celebração do Natal com comida, música e apresentações culturais.	170
Concerto de angariação de fundos "Música que muda o mundo"	Noite cultural com música e apresentações culturais.	42
Jantar de angariação de fundos com Swirl	Uma noite de celebração do Natal com comida, música e apresentações culturais.	96
Evento de Natal para crianças	Uma festa de Natal para todas as crianças do Lisbon Project com a Funtoche	37
Workshops de culinária	Um atelier gastronómico cultural.	35

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO

O QUE DIZEM OS MEMBROS DA COMUNIDADE:

"O curso de línguas ajudou-me a participar efetivamente na sociedade portuguesa."

- Jalali

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO

INTRODUÇÃO:

O nosso Programa de Educação tem como objetivo dar aos migrantes e refugiados diversas oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal. Para além das salas de aula convencionais, a abordagem holística do Lisbon Project aborda as barreiras linguísticas, culturais e socioeconómicas, com o objetivo não só de transmitir conhecimentos e competências, mas também de facilitar a integração nas novas comunidades. Este programa tem como objetivo:

1. Proporcionar oportunidades para os MC aprenderem Português através de uma estrutura de curso formal
2. Proporcionar oportunidades de aprendizagem informais mas estruturadas em Inglês e Português
3. Apoiar as crianças MCs para receberem aulas de apoio à sua integração e aprendizagem na escola.

CURSOS DE PORTUGUÊS

Número de cursos abertos:

- Q1-2 Objetivo 14 cursos - abrimos 12 novos cursos.
- T3-4 Objetivo 6 cursos em curso e 4 novos intensivos - terminámos os 6 cursos em curso e abrimos 3 novos intensivos. Não tendo orçamento para pagar aos professores, dependemos inteiramente de professores voluntários para os novos cursos abertos durante o segundo semestre e não conseguimos encontrar um professor voluntário para um Intensivo A1 PM.

Trimestre	Objetivo	Atingido	Observações
1-2	14 novos cursos	12 novos cursos	85% alcançado
3-4	4 novos cursos	3 novos cursos	75% atingido

Cursos iniciados:

- 6 cursos começaram em janeiro:

Atividade	Data de início	Data final
PT23-A1.01-H6-B	23/01/2023	10/04/2023
PT23-A1.03-O3-L	23/01/2023	04/07/2023
PT23-A1.02-H6-AI	24/01/2023	13/04/2023
PT23-A1.04-O3-B	24/01/2023	04/07/2023
PT23-A2.01-O2-P	28/01/2023	04/07/2023
PT23-A2.02-H6-P	30/01/2023	20/04/2023

- 6 cursos começaram em junho:

Atividade	Data de início	Data final
PT23-A1.1-01-H6-B	01/06/2023	14/09/2023
PT23-A1.1-03-P3-B	01/06/2023	14/12/2023
PT23-A1.1-05-H6-B	01/06/2023	14/09/2023
PT23-A1.1-06-O3-I	01/06/2023	14/12/2023
PT23-A2.1-01-P3-E	01/06/2023	14/12/2023
PT23-A2.1-02-H6-E	01/06/2023	14/09/2023

- 3 cursos começaram em outubro:

Atividade	Data de início	Data final
PT23-A2-03-H6-S	02/10/2023	19/12/2023
PT23-A2-04-H6-B	02/10/2023	19/12/2023
PT23-A1-07-P6-SA	09/10/2023	19/12/2023

Número de MCs colocados:

Atividade	MCs alvo	Colocados	% Colocados
Média do 1º trimestre	20	18,8	94%
PT23-A1.01-H6-B	20	17	85%
PT23-A1.03-03-L	20	18	90%
PT23-A1.02-H6-AI	20	20	100%
PT23-A1.04-03-B	20	20	100%
PT23-A2.01-02-P	20	16	80%
PT23-A2.02-H6-P	20	22	110%
Média do 2º trimestre	20	20,5	103%
PT23-A1.1.01-H6-B	20	23	115%
PT23-A1.1.03-P3-B	20	23	115%
PT23-A1.1.05-H6-B	20	21	105%
PT23-A1.1.06-03-I	20	24	120%
PT23-A2.1.01-P3-E	20	15	75%
PT23-A2.1.02-H6-E	20	17	85%
T3-4 Média	20,4	18,0	88%
PT23-A2-03-H6-S	22	13	59%
PT23-A2-04-H6-B	22	21	95%
PT23-A1-07-P6-SA	22	20	91%
2023 Totais	306	290	95%
Médias de 2023	20,4	19,3	95%

Taxas de abandono escolar:

No final da primeira ronda de cursos em 2023, verificámos que a taxa de abandono era muito elevada (66%), pelo que a incluímos como uma métrica no segundo semestre. A segunda ronda de cursos no segundo trimestre apresentou uma taxa de abandono muito mais baixa (48%) graças às implementações lançadas com a segunda ronda: evento informativo, contacto de acompanhamento quando os alunos faltaram a uma aula, critérios de seleção e cursos AM agora disponíveis, para mencionar alguns deles.

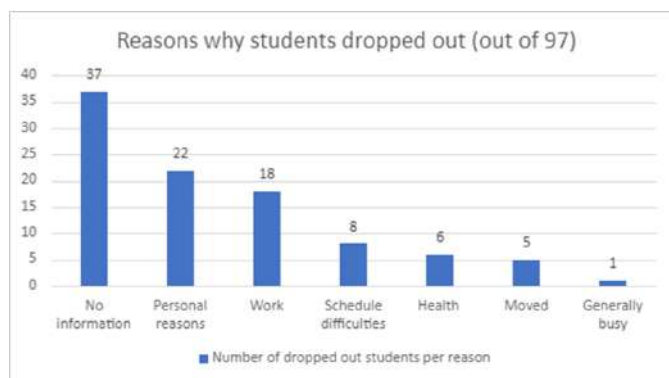
Em 2023, dos 290 alunos colocados, 144 desistiram, o que resulta numa média de 50% de taxa global de abandono escolar para o ano.

Atividade	Colocados	Desistiram	% Desistiram
Média do 1º trimestre	18,8	12,5	66%
PT23-A1.01-H6-B	17	8	47%
PT23-A1.03-03-L	18	14	78%
PT23-A1.02-H6-AI	20	15	75%
PT23-A1.04-03-B	20	16	80%
PT23-A2.01-02-P	16	12	75%
PT23-A2.02-H6-P	22	10	45%
Média do 2º trimestre	20,5	9,8	48%

PT23-A1.1-01-H6-B	23	12	52%
PT23-A1.1-03-P3-B	23	8	35%
PT23-A1.1-05-H6-B	21	7	33%
PT23-A1.1-06-O3-I	24	15	63%
PT23-A2.1-01-P3-E	15	8	53%
PT23-A2.1-02-H6-E	17	9	53%
T3-4 Média	18,0	3,3	19%
PT23-A2-03-H6-S	13	3	23%
PT23-A2-04-H6-B	21	5	24%
PT23-A1-07-P6-SA	20	2	10%
2023 Totais	290	144	50%
Médias de 2023	19,3	9,6	50%

Além disso, verificámos que a taxa de abandono em cursos com uma duração de 6 meses é muito mais elevada (63%) do que em cursos intensivos com uma duração de aproximadamente 3 meses (41%).

A informação disponível sobre 97 dos 144 alunos que abandonaram os cursos de línguas permitiu-nos obter informações valiosas:



Infelizmente, 37 alunos não responderam aos nossos inquéritos sobre as razões que os levaram a abandonar o curso. Esta falta de informação constitui um desafio, mas sublinha a importância de melhorar os canais de comunicação com os nossos alunos. Entre os inquiridos, 22 alunos invocaram razões pessoais para o abandono do curso. Estes motivos englobam uma série de desafios, incluindo questões familiares, circunstâncias da vida, responsabilidades de cuidar dos filhos e compromissos académicos, como os estudos universitários. Uma parte significativa dos desistentes (27 alunos) foi atribuída a fatores relacionados com o trabalho. Isto incluiu indivíduos que encontraram novos empregos, que lutaram para garantir um emprego ou que simplesmente ficaram sobrecarregados com os compromissos de trabalho. Além disso, oito alunos referiram dificuldades de horário resultantes de alterações nos horários de trabalho ou de conflitos com as suas vidas pessoais. Cinco alunos referiram que a mudança de residência (para fora de Lisboa ou de Portugal) durante o curso os impediu de continuar os estudos.

Compreender as razões por detrás das taxas de abandono escolar dá-nos uma oportunidade valiosa para responder às necessidades específicas da nossa comunidade. Ao direcionar os nossos programas e serviços de apoio para acomodar desafios pessoais, relacionados com o trabalho e logísticos, podemos esforçar-nos por criar um ambiente de aprendizagem mais inclusivo e adaptável.

Testes:

Ao longo do ano, o nosso objetivo era que 60% dos inscritos concluíssem o curso. Consideramos que, para alguém concluir o curso, precisa de ter feito o exame final. Começámos o primeiro trimestre com 34% dos alunos a fazer o exame final, a segunda ronda de cursos terminou com uma taxa melhorada de 52% de alunos a fazer o exame e, finalmente, na última ronda de cursos, ultrapassámos o nosso objetivo com 81% dos alunos a fazer o exame final no fim do curso.

Para 2023, dos 290 alunos colocados, 146 foram testados, o que resulta numa média de 50% de alunos colocados que fizeram o exame final do curso.

Em 2023, 94% dos alunos que fizeram o exame final obtiveram um resultado igual ou superior a 55%, que é a nota de aprovação no exame oficial de Língua Portuguesa.

Algumas das razões para o insucesso dos alunos são a falta de assiduidade ou as dificuldades de aprendizagem. Começamos a oferecer sessões de tutoria aos que tinham dificuldades para os ajudar a chegar ao fim do curso, mas alguns esforços não foram suficientes ou começaram demasiado tarde. No futuro, gostaríamos de detetar mais cedo os alunos com dificuldades de aprendizagem para garantir que obtêm melhores resultados no final do curso.

Certificados:

Em 2023, realizámos duas convocatórias para os exames Qualifica: uma em maio e outra em julho. A partir destas duas convocatórias, obtivemos qualificações oficiais da língua A2 para 15 membros da comunidade dos 16 que fizeram o exame (um deles só terá o seu certificado emitido depois de apresentar o seu cartão de residência).

AULAS DE CONVERSAÇÃO INFORMAL

SPEAKING CLUBS

Descrição: No início de 2023, planeámos oferecer à comunidade oportunidades de praticar português e inglês num contexto informal através dos Speaking Clubs. No 1.º e 2.º trimestre demos continuidade aos Speaking Clubs iniciados no ano anterior (em 2022), no entanto, desde o início notámos que o impacto que estávamos a ter era demasiado reduzido para o número de recursos que esta atividade exigia.

No verão, interrompemos os Speaking Clubs para analisar o que poderia ser melhorado e como poderíamos oferecer melhor este serviço à comunidade.

Os clubes de oradores apresentaram vários desafios:

- Não é necessário inscrever-se
- Sem avaliação de nível
- Grupos com mais de 40 alunos, por vezes
- Falta de um plano de curso, uma vez que os alunos frequentam aleatoriamente

Por isso, procurámos ultrapassar este problema com as novas atividades que lançámos no 4º trimestre. O Curso de Sobrevivência de Português e o Speak & Connect nasceram com este objetivo. O primeiro conseguimos lançar, o segundo não conseguimos perceber bem qual a melhor forma de o implementar.

No final do ano, tínhamos pilotado com sucesso o Curso de Sobrevivência em Português com resultados e feedback surpreendentes. O Speak & Connect ainda está na sua fase inicial de desenvolvimento. É necessário refletir e estruturar melhor antes de o lançar, se quisermos que seja um êxito.

Português:

Atividade	Participantes Q1	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Participantes Q2	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Total de participantes
Clube de Língua Portuguesa A1	174	10	28	237	10	27	411
Clube de Língua Portuguesa A2/B1	71	12	9	67	12	9	138
2023 Totais	245	22	37	304	22	36	549

Atividade	Objetivo por semestre	% de realização	Média por semana	Objetivo por semana (todos combinados)	% de realização
Clube de Língua Portuguesa A1	120	343%	27,50		

Clube de Língua Portuguesa A2/B1	120	115%	9,00		
2023 Totais	240	229%	36,50	30	122%

Inglês:

Atividade	Participantes Q1	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Participantes Q2	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Total
Clube de língua inglesa A1	46	9	8	43	10	8	89
Clube de língua inglesa A2/B1	48	11	8	26	10	6,57	74
2023 Totais	94	20	16	69	20	14,57	163

Atividade	Objetivo por semestre	% de realização	Média por semana	Objetivo por semana (todos combinados)	% de realização
Clube de língua inglesa A1	120	74%	8,00		
Clube de língua inglesa A2/B1	120	62%	7,29		
2023 Totais	240	68%	15,29	15	102%

CURSOS DE SOBREVIVÊNCIA EM PORTUGUÊS

Descrição: Curso de curta duração para adultos sem conhecimentos prévios de português. Propõe uma abordagem estritamente comunicativa, de modo a permitir aos alunos:

- Aprender a interagir em situações básicas do cotidiano
- Adquirir vocabulário associado a estas interações
- Praticar a fala em contextos do cotidiano

Objetivos e Resultados Alcançados:

- 2 cursos com início no final de setembro / 4 cursos lançados
- 4 sessões por curso / nós realizamos 5 sessões por curso
- 30 alunos colocados / colocamos 82 alunos
- 50% de assiduidade / atingimos 91% de assiduidade
- 60% afirmam que este curso de curta duração melhorou o seu bem-estar/integração / 93% concordam
- 70% afirmam que recomendariam o curso a um amigo. / 100% fá-lo-iam.

Aulas:

Atividade	Data de início	Data final	Graduação	Sessões
PSC2311-01-D	08/11/2023	06/12/2023	13/12/2023	5
PSC2311-02-CE	08/11/2023	06/12/2023	13/12/2023	5
PSC2311-03-L	08/11/2023	06/12/2023	13/12/2023	5
PSC2311-04-AM	08/11/2023	06/12/2023	13/12/2023	5

Colocação:

Atividade	MCs alvo	Colocados	% Colocados
PSC2311-01-D	15	20	133%
PSC2311-02-CE	15	23	153%

PSC2311-03-L	15	20	133%
PSC2311-04-AM	15	19	127%
Média		21	
Soma	30	82	273%

Taxa de retenção: calculámos a proporção de pessoas que não desistiram em relação às que foram colocadas. Como resultado, ultrapassámos o nosso objetivo inicial, atingindo uma taxa de retenção de 91%.

Atividade	Colocados	Concluíram	Taxa de retenção
PSC2311-01-D	20	19	95%
PSC2311-02-CE	23	20	87%
PSC2311-03-L	20	19	95%
PSC2311-04-AM	19	17	89%
Soma	82	75	91%

Impacto: O objetivo inicial era que 60% dissessem que o curso de curta duração melhorou a sua integração em Portugal. Obtivemos uma taxa de integração de 93%. Superando o nosso objetivo em +33%.

Total de respostas	Respostas superiores a 5	% Integração melhorada
28	26	93%

Pontuação de integração: 28 respostas à pergunta: "Numa escala de 0 a 9, a atividade do Programa de Educação que frequentou melhorou a sua integração em Portugal?" Nota média: 7,8.

Recomendação: 28 respostas à pergunta: "Numa escala de 0 a 9, recomendaria o curso a um amigo?" Pontuação média: 8,9 em 9.

HOMEWORK CLUB

Descrição: O Homework Club é uma componente vital do Programa de Educação do LP, pois oferece explicações personalizadas para apoiar crianças e adultos a integrarem-se no sistema educativo e na língua Portuguesa. Os nossos tutores dedicados colaboram com as famílias para criar uma rede de apoio abrangente, prestando ajuda académica, incluindo assistência nos trabalhos de casa e preparação para os testes. Através de um cuidadoso processo de emparelhamento pessoal, cada aluno é associado a um tutor alinhado com as suas necessidades e interesses académicos. As sessões semanais de tutoria, com a duração de cerca de uma hora e meia, decorrem online ou no escritório do Lisbon Project, oferecendo flexibilidade para acomodar os horários dos alunos e dos tutores. O nosso objetivo é promover um ambiente que responda às necessidades académicas imediatas e prepare os alunos para o sucesso a longo prazo no panorama educativo português.

Objetivos:

- Q1-2 40 crianças com um tutor
- Q3-4 Mínimo de 30 CM (crianças) que beneficiam de serviços de tutoria até ao final do ano.
- A regularidade do contacto com o tutor é, no mínimo, de 2 vezes por mês
- 60% dos pais da criança afirmam que o ensino apoiou a integração da criança e da família em Portugal.

Visão geral:

	Q1	Q2	Q3	Q4
Tutores	18	21	5	16
Estudantes	16	19	3	18

Conclusões:

- Lamentavelmente, o nosso objetivo de garantir que um mínimo de 30 alunos beneficiem de serviços de tutoria até ao final do ano não foi alcançado.
- Este resultado pode ser atribuído principalmente à desistência significativa de vários tutores no terceiro trimestre, agravada pela ausência de um coordenador do programa até ao início do quarto trimestre.
- Dada a natureza expansiva da equipa do Homework Club, que inclui indivíduos com diferentes níveis de capacidade de resposta, é evidente que reorientar os nossos esforços para cultivar um grupo mais pequeno de tutores dedicados que mantêm uma forte comunicação com a Equipa de Educação parece ser uma solução mais eficaz.

ATIVIDADES PARA CRIANÇAS

Descrição: 'Brincar com Palavras' são aulas de inglês para crianças entre os 6 e os 16 anos. "Sábado Criativo" proporciona atividades criativas para crianças entre os 6 e os 16 anos.

Visão geral:

Atividade	Participantes Q1	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Participantes Q2	Número de sessões	Número médio de participantes por sessão	Total de participantes
Sábado criativo	50	7	10	20	7	9	70
Brincar com Palavras	50	7	10	20	7	9	70
2023 Totais	50	7	10	20	7	9	70

Atividade	Objetivo por semana	% de realização	Média por semana
Sábado criativo	18	53%	9,50
Brincar com Palavras	10	95%	9,50
2023 Totais	18	389%	9,50

ICONNECT

Descrição: Aulas de literacia informática (como aceder à Internet, e-mails, como utilizar certos serviços como o Google slides, etc.)

Data: Terça-feira, 21 de março de 2023.

Inscrições: 30 pessoas (3 alunos avançados - 14 básicos - 12 intermédios - 1 menor)

Colocados: 12 alunos - nível básico (1 aluno já tinha assistido a 2 sessões no antigo curso, pelo que já tinha visto o conteúdo).

Participantes: 8 alunos

PROGRAMA DE EMPREGABILIDADE

O QUE DIZEM OS MEMBROS DA COMUNIDADE:

"O Projeto Lisboa ajudou-me a encontrar um emprego."

- Arif

"Estou muito grata por ter conseguido um emprego depois de ter concluído um curso no Lisbon Project."

- Najma

"Depois de toda a ajuda que recebi, incluindo o workshop de empregabilidade, sinto que pertença a Portugal. O sentido de comunidade que encontrei no LP é uma das razões pelas quais adoro viver aqui."

- Ravinda

PROGRAMA DE EMPREGABILIDADE

INTRODUÇÃO

O Programa de Empregabilidade desempenha um papel fundamental no âmbito do Lisbon Project, centrando-se na resolução de um dos principais desafios enfrentados pelos Membros da Comunidade (MC) nos seus esforços de procura de emprego, dotando-os das ferramentas necessárias para aumentar a sua competitividade no mercado de trabalho e alargar as suas oportunidades de sucesso profissional.

O presente documento visa relatar dados cruciais, realizações e obstáculos encontrados durante 2023 no âmbito do programa da Equipa de Empregabilidade, bem como refletir sobre potenciais soluções que serão tidas em consideração no planeamento para 2024.

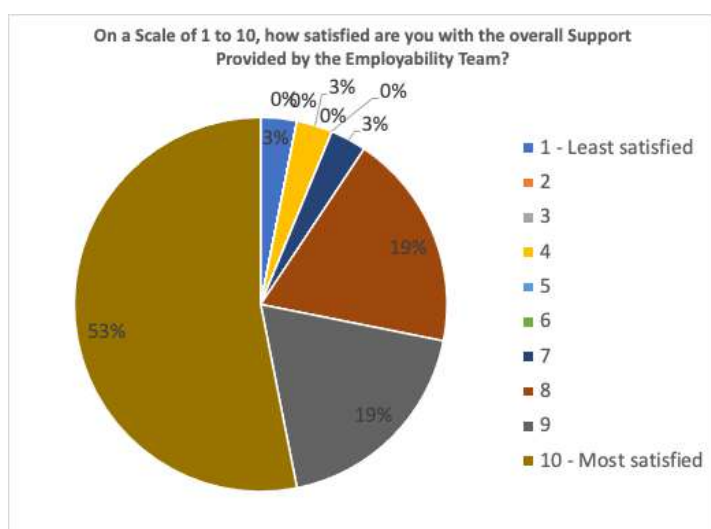
O relatório da Equipa de Empregabilidade incidirá sobre cinco áreas principais: Avaliação de Necessidades; Coaching de Grupo; Sessões de Desenvolvimento de Competências; Workshops; e Referências de Emprego. Estas atividades foram os pontos fulcrais do ano, com os objetivos gerais de avaliar as necessidades e barreiras ao emprego, melhorar a compreensão dos membros da comunidade sobre o mercado de trabalho português, aperfeiçoar novas competências cruciais para a procura de emprego, descobrir perspetivas de emprego ocultas e reforçar a confiança dos membros da comunidade.

PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

Ao longo deste ano, o departamento de Empregabilidade tem-se dedicado à reformulação e implementação de atividades. Esta mudança estratégica tem como objetivo fornecer aos membros da comunidade soluções mais eficazes e adaptadas às suas necessidades e estar mais atualizado sobre os esforços de voluntariado. Em agosto, iniciámos com êxito as sessões de coaching em grupo, tendo realizado 9 sessões até dezembro. O acompanhamento em grupo deu-nos a oportunidade de identificar um grupo central de membros da comunidade que tendemos a seguir de perto com atualizações frequentes e cujo progresso estamos dispostos a acompanhar ao longo do tempo.

Também investimos na recolha de mais informações, tanto dos Membros da Comunidade como dos Guias de Competências, o que nos permitirá, não só conhecê-los melhor, mas também fazer combinações mais significativas entre ambos, de acordo com as competências, interesses e necessidades. Neste sentido, no final do ano de 2023 iniciámos o recrutamento de um Coordenador de Avaliação de Necessidades, que nos ajudará a prestar serviços mais específicos e individualizados aos Membros da Comunidade neste próximo ano.

Embora reconheçamos os desafios enfrentados em 2023, é importante acrescentar que ficámos extremamente satisfeitos com os resultados do nosso inquérito de pulso de dezembro de 2023. O inquérito de pulso teve 32 inquiridos dos 80 Membros da Comunidade contactados, sendo importante referir que todos os inquiridos utilizaram pelo menos um Serviço de Empregabilidade em 2023. Quando questionados sobre o apoio global prestado pela Equipa dos Serviços de Empregabilidade, numa escala de 1 a 10 (10 significa mais satisfeito e 1 significa menos), 91% dos inquiridos apresentaram um nível de satisfação igual ou superior a 8 (ver abaixo).



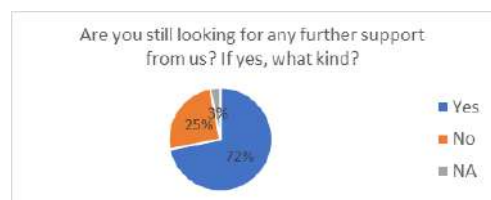
PRINCIPAIS DESAFIOS

A Equipa de Empregabilidade teve vários desafios ao longo de 2023, sendo o principal, sem dúvida, a quantidade de rotatividade, desde a posição de gestão até aos voluntários. Principalmente devido à falta de financiamento suficiente, o programa da equipa passou por 3 transições de gestores diferentes, o que leva a um enorme desafio no que diz respeito à visão e à continuidade. Além disso, este ano, a equipa de empregabilidade concentrou-se na reestruturação das atividades, das funções da equipa e da estratégia. Consequentemente, perdeu-se muita informação relevante e estrutura no programa de empregabilidade ao longo do ano.

Durante o 3º trimestre e o início do 4º trimestre, a equipa ficou sem gestor e a lista de espera dos membros da comunidade atingiu um número sem precedentes. O controlo destes números foi, portanto, um grande desafio este ano, especialmente neste último trimestre.

Lidar com a falta de retenção de Membros da Comunidade nas Sessões de Coaching de Grupo foi também um grande desafio nestes dois últimos trimestres, mas mencionaremos esta questão mais adiante na secção sobre as Sessões de Coaching de Grupo.

Finalmente, de acordo com o Inquérito Pulse respondido por 32 MCs em dezembro, uns surpreendentes 72% ainda estão à procura de mais apoio da equipa de empregabilidade (ver abaixo). Este facto suscita preocupações quanto ao momento em que um membro da comunidade pode ser considerado "Pronto para o emprego", não necessitando assim de mais serviços prestados pelos Serviços de Empregabilidade.



SESSÕES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Descrição: O Desenvolvimento de Competências tem como objetivo capacitar os migrantes e refugiados com as competências necessárias para encontrar emprego em Portugal. Esta atividade faz a correspondência entre os membros da comunidade interessados e os guias voluntários adequados, a fim de fornecer orientação individualizada no processo de procura, candidatura e manutenção de um emprego. O Desenvolvimento de Competências inclui a criação ou edição do CV do MC, bem como o desenvolvimento de outras competências de empregabilidade que garantam a preparação para o emprego, tais como treino para entrevistas, procura de emprego, desenvolvimento de uma carta de apresentação, criação de um perfil online, etc. Para além disso, também se foca na melhoria e desenvolvimento de competências transversais, como a comunicação, que são cruciais para a candidatura e manutenção de um emprego. Esta atividade é melhor complementada com sessões de coaching em grupo e workshops, destinados a desenvolver as várias competências acima mencionadas.

Atividades: Foram efetuadas 100 combinações entre membros da comunidade e voluntários. Destas 100 correspondências, registou-se um número total de 82 Sessões de Desenvolvimento de Competências em 2023.

É importante salientar que poderá ter havido mais sessões que não foram devidamente registadas ou em que se perderam dados ao longo do ano. O rastreio das sessões revelou-se um desafio que pretendemos ultrapassar em 2024.

As Sessões de Desenvolvimento de Competências continuam a ser muito procuradas pelos nossos Membros da Comunidade, destacando o seu impacto positivo nas experiências gerais dos MCs. Este facto confirma que as reuniões individuais com os voluntários são muito valorizadas.

Sessões de Coaching em Grupo:

Projectos	Número de MCs participantes	Resultados
1st Coaching de grupo Data: 9th agosto - 21st setembro Número de sessões: 4	30 (O número varia de sessão para sessão)	O inquérito de pulso a 4 participantes nas sessões de Coaching de Grupo indicou que consideraram a experiência muito valiosa, classificando-a de 7 a 10 numa escala de 10 em termos de ajuda para atingir os seus objectivos de carreira. Os participantes apreciaram os conselhos práticos sobre a criação de CV, competências para entrevistas, reforço da confiança e apoio ao estabelecimento de contactos.

		As melhorias sugeridas incluíam mais conteúdos específicos do sector, contributos dos empregadores e dos que obtiveram sucesso após o programa e mais prática de entrevista.
2nd Coaching de grupo Data: 9 th novembro - 7 th dezembro Número de sessões: 5	9 (O número varia de sessão para sessão)	De acordo com um segundo inquérito de pulso, os principais benefícios destas sessões foram Conselhos sobre CV e entrevistas, reforço da confiança, motivação dos pares e apoio. As áreas sugeridas para melhoria incluem a incorporação de elementos mais interactivos, como o trabalho de grupo, a adaptação dos conteúdos a empregos/ramos de atividade específicos e a inclusão de perspectivas externas, como as dos empregadores.

As barreiras à participação, como conflitos de horários, restrições de transporte e necessidades de cuidados infantis, afectaram a participação de alguns membros da comunidade. Como as sessões requerem um compromisso semanal de duas horas, as pessoas que gerem responsabilidades externas têm dificuldade em dar prioridade à participação. Para permitir o acesso, considerar formatos de workshop únicos, várias opções de horário, assistência financeira para transporte, sempre que possível, e explorar parcerias com fornecedores para oferecer supervisão infantil no local durante a programação poderia reduzir esses obstáculos logísticos.

Mais importante ainda, recomenda-se a criação de parcerias com empregadores que contratam ativamente migrantes, uma vez que isso poderia proporcionar percursos de carreira tangíveis, tornando a participação no programa muito mais significativa. Sessões treinadas para garantir posições em aberto e dar prioridade às competências que as empresas procuram atualmente demonstrariam a relevância e a perspectiva de sucesso. No entanto, para implementar com sucesso este tipo de programas com as empresas, é essencial conhecer muito bem os nossos MCs - tanto para compreender as aspirações dos membros como para transmitir o seu valor a potenciais colaboradores da indústria. Por conseguinte, as reuniões de avaliação recorrentes são um ciclo de feedback essencial que permite a correspondência e os resultados da contratação.

WORKSHOPS

Descrição: Através dos nossos workshops e oportunidades de cursos de formação, pretendemos proporcionar aos MCs o acesso a uma variedade de competências, bem como expandir a sua rede social e profissional. Os workshops decorrem normalmente uma a duas vezes por mês e os temas podem variar. Os workshops podem ser facilitados por ambos os parceiros ou por Guias de Competências.

Atividades: É importante referir que estes resultados não incluem o 1^o trimestre, devido à falta de dados

Projectos	Número de MCs participantes	Resultados
Sessões de apoio e aconselhamento sobre CV 23 de maio	22	Foi implementado pela equipa com o objetivo de preparar os MC para o evento seguinte sobre entrevistas de emprego. Centrou-se na preparação de CVs, o que fazer e o que não fazer, e para os MCs saberem como se vender num CV.
Workshop sobre entrevistas de emprego, em parceria com a empresa de recursos humanos Adecco 25 de maio	24	O workshop teve um primeiro momento de teoria sobre onde procurar emprego, o que fazer e o que não fazer e o que esperar de uma entrevista, entre outros tópicos. A segunda parte centrou-se em pôr em prática a teoria com entrevistas rápidas realizadas pela Adecco
Evento de café e conversa, em parceria com a empresa de tecnologia Hala Systems 31 de maio	40	Este evento informal destinava-se a membros da comunidade (principalmente os que trabalham nos sectores financeiro e tecnológico) para conhecerem um potencial empregador e reforçarem as suas capacidades de confiança ao ouvirem uma empresa que valoriza e celebra a diversidade. Tratou-se de um evento informal, sem inscrições, mas calculamos que tenham participado cerca de 40 pessoas.
Processo de registo do IEFPP com apoio jurídico 18 de abril 30 de maio	10 (nenhuma informação a 18 de abril)	Informações legais
O Dia Mundial do Refugiado em parceria com a Teleperformance	30	Este evento foi positivo em termos de construção de uma relação com a empresa. O VP de Diversidade, Equidade e Inclusão da Teleperformance falou no evento juntamente com o Diretor de Programas. A Teleperformance montou uma banca no evento para que os membros da nossa comunidade pudessem saber mais sobre os seus processos e requisitos de recrutamento.
Webinar do Sistema Hala: "Otimizar a sua procura de emprego em Portugal" (26 de julho)	57 (37 em linha e 20 no LP)	O webinar forneceu dicas úteis para a construção do currículo e do perfil no LinkedIn, e sobre como procurar oportunidades de emprego em Portugal. O feedback geral foi muito bom.

Evento "Landing Jobs": "Desbloquear o sucesso no mercado das TI: Descobrir oportunidades e acertar nas entrevistas" (19 de setembro)	52	O evento teve como objetivo fornecer conhecimentos e ferramentas para aproveitar e agarrar as melhores oportunidades em TI. A Landing Jobs manifestou o seu grande interesse em alargar a nossa parceria, expressando o desejo de colaborar em atividades adicionais.
--	----	---

Principais destaques: Os workshops têm sido uma oportunidade valiosa para criar laços com os parceiros. Só nos trimestres 2 e 3, contamos com a participação de pelo menos 235 membros da comunidade nos nossos workshops. Considerando que os workshops foram interrompidos no Trimestre 4 e que não dispomos de dados relativos ao Trimestre 1, consideramos este número muito positivo.

Principais desafios e soluções propostas: Os workshops podem ser uma excelente oportunidade para incluir os guias de competências noutras atividades de empregabilidade para além das sessões de desenvolvimento de competências. O desafio de depender maioritariamente dos parceiros para desenvolver workshops pode ser ultrapassado através do seu envolvimento.

AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES

Com a entrada em funções de um novo gestor no último trimestre de 2023 e em preparação para o novo ano, foi efetuada uma avaliação das necessidades para compreender melhor as necessidades individuais dos membros da comunidade, o que nos permite orientá-los para os serviços mais adequados.

16 MCs tiveram as suas necessidades avaliadas dos 40 MCs contactados. A iniciativa decorreu entre 23 de outubro e 26 de novembro, pois concluímos que necessitaríamos de um coordenador exclusivamente para fazer o levantamento das necessidades para 2024. Verificou-se uma falta de comparência de 53% dos membros da comunidade, o que pode ser explicado pela falta de disponibilidade total da equipa, bem como pela falta de interesse dos MCs, uma vez que só foram contactados após um período de tempo significativo para terem as suas necessidades avaliadas. A avaliação das necessidades deve ser efetuada imediatamente após o registo dos MC nos serviços de empregabilidade.

CONCLUSÃO

Refletindo sobre a intrincada jornada dos esforços da Equipa de Empregabilidade em 2023, torna-se evidente que, embora tenham sido feitos progressos, há áreas fundamentais que exigem atenção e aperfeiçoamento à medida que avançamos para 2024. A dedicação e a adaptabilidade demonstradas pela equipa, apesar de enfrentar desafios como a rotatividade e as restrições de recursos, foram louváveis.

Os resultados do inquérito de opinião e das várias atividades oferecem um feedback inestimável, sublinhando tanto os êxitos como as áreas que requerem melhorias. Ao entrarmos no novo ano, os nossos objetivos são claros: aperfeiçoar os nossos processos de avaliação, reforçar as iniciativas de desenvolvimento de competências, rejuvenescer as nossas metodologias de coaching em grupo, diversificar as ofertas de workshops e fortalecer os nossos mecanismos de encaminhamento para emprego.

O compromisso para com os membros da comunidade mantém-se inabalável. Ao alinharmos as nossas estratégias com a evolução das suas necessidades e aspirações, aspiramos a criar um Programa de Empregabilidade mais reativo, inclusivo e eficaz. Através da colaboração, da inovação e de um enfoque firme na melhoria contínua, estamos preparados para enfrentar os desafios que se avizinham e promover um futuro mais brilhante e próspero para os nossos membros da comunidade no mercado de trabalho português.

PROGRAMA DE APOIO JURÍDICO

O QUE DIZEM OS MEMBROS DA COMUNIDADE:

" O LP é o local mais seguro e com mais apoio que alguma vez encontrei."

- Saba

"O programa de Apoio Jurídico ajudou-me no processo de trazer os meus filhos para cá, e estão sempre disponíveis para me ajudar."

- Arif



lisbon
project

PROGRAMA DE APOIO JURÍDICO

INTRODUÇÃO

Ao entrar num novo país, o estatuto legal está no topo da lista de prioridades. O nosso objetivo é ajudá-lo a compreender melhor o processo de legalização em Portugal através de workshops e, se necessário para situações mais complexas, consultas individuais com os nossos advogados parceiros. O programa divide-se em atividades legais e atividades de ponte.

ATIVIDADES JURÍDICAS

- **Pré-clínicas:** Conduzidas pelo Assistente de Clínicas Jurídicas várias vezes por semana, as pré-clínicas consistem em reuniões 1:1 conduzidas pelo Assistente de Clínicas Jurídicas. A ideia destas pré-clínicas é obter mais informações sobre os pedidos dos MC para compreender melhor a sua situação, o que precisam e como podemos ajudar. São também relevantes para avaliar se têm direito a consultas jurídicas gratuitas ou se precisam de procurar um serviço jurídico pago.
- **Clínicas jurídicas:** Prestação de aconselhamento jurídico através de consultas jurídicas 1:1 com um advogado qualificado. Trata-se de sessões de 30 minutos com o objetivo de prestar apoio jurídico e orientação aos MC para que possam navegar com facilidade e legitimidade nos processos judiciais. Este trabalho inclui aconselhamento jurídico sobre determinadas questões, orientação sobre os passos seguintes (relacionados com o casamento, o emprego, o estatuto legal, etc.), triagem de casos relativamente a encaminhamentos externos e lançamento de um processo judicial. As áreas do direito em que mais trabalhamos são as seguintes
 - Imigração
 - Família
 - Habitação
 - Trabalho
 - Penal
 - Civil

ATIVIDADES DA BRIDGE TEAM

- **Clínicas da Bridge Team:** Reuniões 1:1 com um membro da equipa de ligação e um MC que tenha manifestado qualquer tipo de dificuldade em navegar no sistema administrativo. Normalmente, serve para a equipa compreender o problema em causa e ver o que pode ser feito para o resolver.
- **Acompanhamentos externos da Bridge Team (ad hocs):** Apesar de uma grande parte da população portuguesa saber falar inglês, existe ainda uma grande resistência por parte dos serviços administrativos em aceitar pedidos noutra língua que não o português. As barreiras linguísticas, bem como os equívocos étnicos e raciais, pedem frequentemente que um membro da equipa acompanhe o MC ao serviço. É importante referir que este não é um serviço que a equipa presta sempre que um MC necessita de se deslocar a qualquer serviço administrativo, mas sim quando a equipa se apercebe de algum tipo de preconceito ou dificuldade que esteja a impedir que uma questão seja resolvida pelo MC de forma autónoma.
- **Workshops e formação interna:** eventos que ampliam os conhecimentos dos MCs e da equipa sobre questões jurídicas e administrativas.

CONTEXTO DE 2023

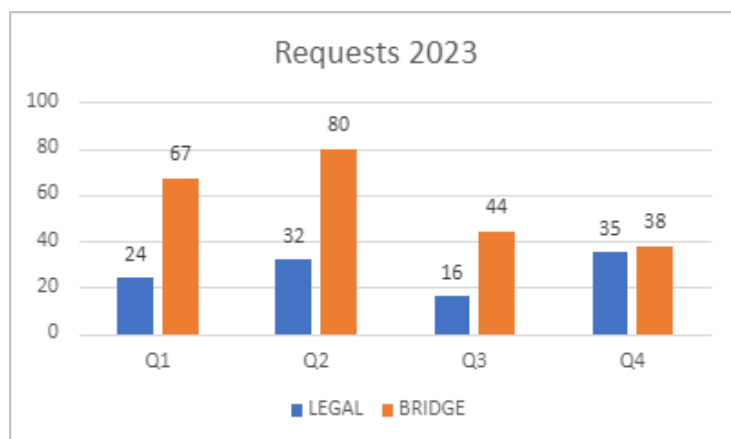
O ano de 2023 trouxe muitas mudanças e avanços para a equipa jurídica. Em termos de pedidos, verificou-se uma tendência estável para que mais membros da comunidade (MC) solicitassem os serviços da equipa da ponte do que os serviços jurídicos. O programa conseguiu diminuir a lista de espera e o tempo de espera através da implementação de novas práticas e está agora a trabalhar de forma eficiente. Este ano também se assistiu a uma grande rotatividade, o que dificultou a construção e a solidificação do conhecimento interno de ambas as equipas e, conseqüentemente, o facto de o LP também ser visto como um especialista na área. Foi um desafio concentrarmo-nos nos OKR trimestrais devido ao tempo que o recrutamento demora.

No segundo semestre de 2023, registou-se um aumento considerável de casos de burla. Isto acontece tipicamente quando alguém pede um preço a um MC para tratar dos seus NIFs (ou outros documentos) e, depois de ter as senhas

dos serviços burocráticos dos MCs, os burlões chantageiam os MCs para lhes darem mais dinheiro. Verificámos também que é cada vez mais difícil conseguir uma consulta na AIMA (antigo SEF). Começam a aparecer alguns casos de burla também nesta zona.

O programa de assistência jurídica entra em 2024 com uma maioria de novos membros, e é importante que os avanços feitos este ano continuem a ser solidificados tanto pela ponte como pelas equipas jurídicas.

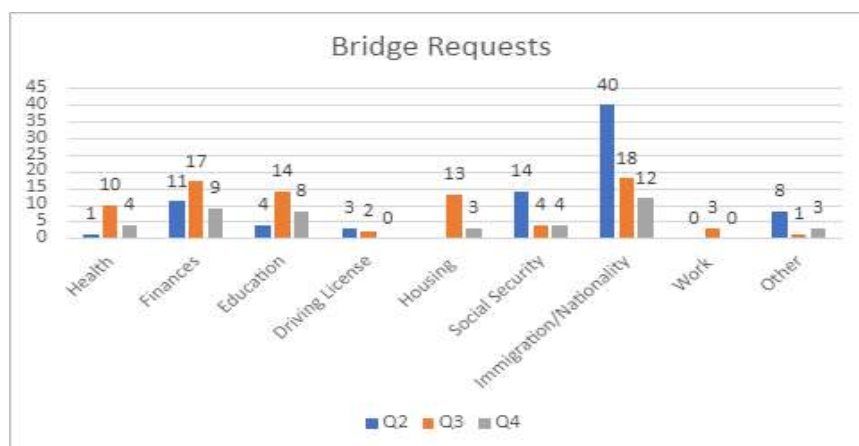
PEDIDOS



Cada trimestre registou um número diferente de pedidos, sendo o segundo trimestre o mais movimentado. Este facto pode dever-se às férias de verão, à época natalícia e à necessidade de saber mais sobre temas como os impostos durante uma determinada época. Apesar de o número de pedidos variar, uma tendência constante é a necessidade de mais serviços de ponte do que serviços jurídicos.

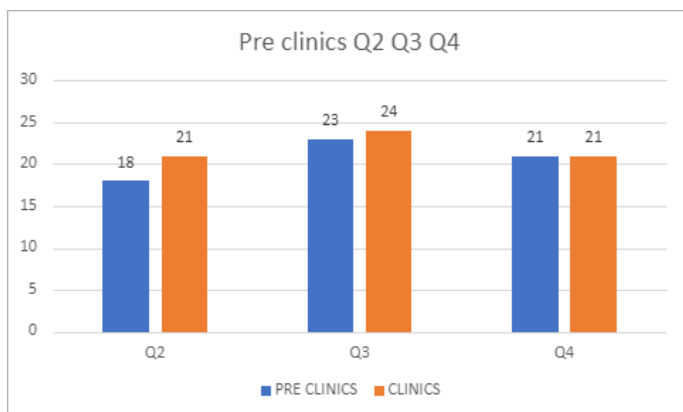
Pedidos do Bridge: Durante o primeiro trimestre, as pessoas esperaram, em média, 2 semanas pela ajuda da equipa Bridge. Durante o segundo trimestre, o tempo de espera para aceder aos serviços da equipa Bridge variou entre cerca de uma semana e três semanas. Esta tendência manteve-se nos trimestres 3 e 4, quando 89% e 91% dos MC não esperaram mais de 2 semanas por uma consulta, respetivamente.

Durante o segundo, o terceiro e o quarto trimestres de 2023, a maioria dos casos tratados pela equipa da ponte estavam relacionados com questões de imigração, seguidos de questões financeiras e de educação.

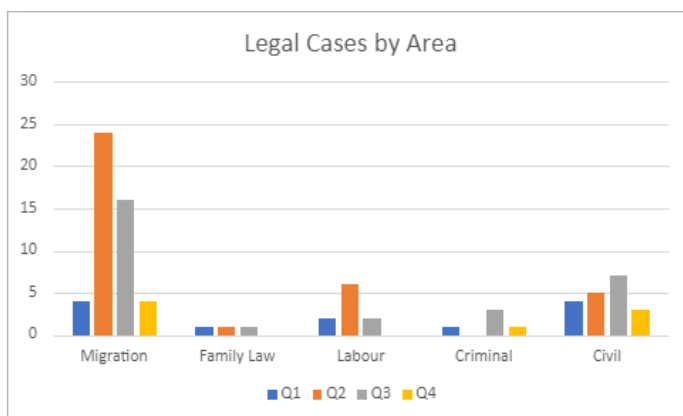


Pedidos jurídicos para os pré-clínicos

Globalmente, 93% dos casos que vão para uma clínica jurídica foram triados por um pré-clínico durante os trimestres 3 e 4, atingindo o objetivo estabelecido para o semestre. Esta é uma prática que a equipa jurídica deve continuar a implementar em 2024.



Natureza dos processos judiciais:



O domínio jurídico que requer mais atenção é a migração. Ao longo do ano de 2023, tratámos 48 casos de migração, seguidos de 19 casos civis e 10 casos laborais. Embora tenhamos tido alguns pedidos em matéria de direito fiscal durante os primeiros trimestres, estes foram difíceis de satisfazer devido à nossa falta de especialização nesta área. Atualmente, três dos nossos advogados pro-bono são especializados em imigração e um em direito da família.

CONCLUSÃO

O programa de apoio jurídico foi um serviço essencial para os membros da comunidade ao longo de 2023. Os migrantes e refugiados continuam a ser discriminados nos serviços burocráticos, o que muitas vezes leva as MCs às consultas das equipas de ponte e às consultas ad hoc. Muitos serviços administrativos estão bloqueados devido à incapacidade de satisfazer todos os pedidos, como é o caso dos centros de saúde e das *creches*. Os peritos afirmam que a transição do SEF para o AIMA não trouxe grandes avanços em termos de tempo de espera e que é cada vez mais difícil marcar uma consulta neste serviço. A equipa de ligação também viu muitos casos de MCs burlões. Consideramos que a equipa de ligação foi muito importante para ajudar nesta questão. A equipa jurídica também enfrentou casos difíceis, tanto em relação aos migrantes como aos refugiados e requerentes de asilo, e fez o seu melhor para não deixar nenhum MC sem solução.

Com o crescimento contínuo de ambas as equipas, o programa de assistência jurídica pode tornar-se não só eficaz na ajuda aos MC, mas também um especialista em questões de migração.

Para 2024, seria importante contratar um advogado pro-bono disposto a aceitar processos civis e laborais, bem como processos fiscais.

PROGRAMA DE BENEFICÊNCIA

O QUE DIZEM OS MEMBROS DA COMUNIDADE:

"Quando comecei o meu negócio, o Lisbon Project ajudou-me a arranjar as mobílias que precisava para o meu escritório. As pessoas do Lisbon Project têm um grande coração, e vê-se todos os dias como estão a servir a comunidade."

- Sunil

"O apoio mensal aos bebés e as lojas pop-up são um grande apoio para criar os meus 3 filhos."

- Najma

PROGRAMA DE BENEFICÊNCIA:

INTRODUÇÃO

O Programa de Beneficência tem como objetivo proporcionar aos migrantes e refugiados vulneráveis o acesso a donativos em géneros e inteligência financeira que melhorem o seu contexto material e o seu bem-estar. Os pedidos de bens são avaliados com base em critérios específicos e a distribuição inclui artigos para bebés, pedidos de bens domésticos específicos, campanhas trimestrais e lojas pop-up mensais. É importante salientar que todas as atividades do Programa de Beneficência foram temporariamente interrompidas de 1 a 14 de agosto devido a uma transição de gestão. Além disso, foram envidados esforços para recolher dados o mais exaustivos possível para efeitos de transparência. Devido à rotatividade e ao facto de se depender sobretudo de voluntários, a monitorização dos dados constituiu um desafio significativo no 1º e 2º trimestres. Infelizmente, este facto resultou na falta de alguns dados. Ao longo do ano, foi afetado um total de 1086 membros da comunidade, tendo em conta que os indivíduos podem ter participado em várias atividades. Além disso, verificou-se uma expansão notável em todas as atividades.

ATIVIDADES

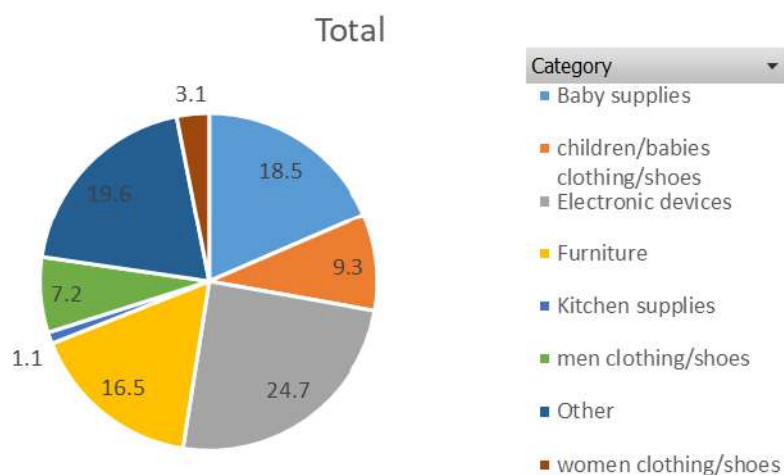
PEDIDOS ESPECÍFICOS

Descrição: A equipa de Beneficência, que se concentra na resposta às necessidades materiais, reconhece a importância de compreender as necessidades específicas da comunidade. Para facilitar esta tarefa, foi criada uma equipa para pedidos específicos. A partir de 23rd de agosto, os membros da comunidade puderam apresentar os seus pedidos ao programa de Beneficência utilizando um formulário Google, acessível na página Web e partilhado pelo pessoal através do WhatsApp. O formulário permitia que as pessoas especificassem as suas necessidades em várias categorias, incluindo vestuário/sapatos para homens, vestuário/sapatos para mulheres, vestuário/sapatos para crianças/bebés, mobiliário, artigos de cozinha, artigos para bebés, aparelhos eletrónicos e outros. Os membros da comunidade foram incentivados a fornecer informações pormenorizadas sobre os artigos solicitados, a fim de garantir as doações mais adequadas e úteis.

Número de pedidos: Ao longo do ano, foram apresentados 192 pedidos, alguns dos quais abrangendo vários itens.

Taxa de entrega: Destes, um total combinado de 92 itens (47,92%) foi entregue com sucesso.

Pedidos por categoria:



Relativamente à categoria "outros", que é a segunda maior categoria, os membros da comunidade (MCs) fazem pedidos de artigos como mochilas, cobertores e bicicletas. Além disso, os artigos pertencentes a outras categorias, como espreguiçadeiras, carrinhos de bebé, aquecedores e telemóveis, também são habitualmente solicitados nesta categoria.

Os dados apresentados abrangem o terceiro e o quarto trimestres, proporcionando uma compreensão mais profunda das categorias predominantes durante estes meses: aparelhos eletrónicos, artigos para bebés e mobiliário. Na categoria dos aparelhos eletrónicos, os artigos mais solicitados incluem computadores portáteis, liquidificadores,

ventoinhas, frigoríficos e espremedores de sumos. Quanto aos móveis, os artigos mais procurados são os sofás, os lençóis, os tapetes, as camas de casal e os colchões de casal. É importante notar que, até à data, não existe um sistema de critérios estabelecido para dar prioridade aos artigos ou aos membros da comunidade. O conhecimento comum dita que certos artigos, como uma cama, têm mais importância do que outros, como um espremedor de sumos.

Transporte: Um dos principais desafios para este serviço é o transporte, com 31,6% dos pedidos a requererem assistência neste domínio. Ao contactar os membros da comunidade que inicialmente indicaram que podiam tratar do transporte de forma independente, tornou-se evidente que continuavam a necessitar de assistência. Esta discrepância pode ser atribuída a barreiras linguísticas ou a uma comunicação inadequada. Por conseguinte, foi criado o novo cargo voluntário de Assistente de Transporte de Donativos. *Declaração de exoneração de responsabilidade: estes dados só foram recolhidos no terceiro e quarto trimestres*

Sistema: A implementação do novo sistema permitiu que os membros da comunidade (MC) solicitassem vários artigos num único pedido, o que levou a que os MC solicitassem artigos para além das suas necessidades iniciais. Para simplificar o processo e concentrar-se nos artigos mais essenciais, a partir de 28 de novembro, os MC devem preencher o formulário para cada artigo solicitado separadamente.

PROJETO DE ARTIGOS PARA BEBÉS

Descrição: O Projeto Material para Bebés, uma componente do Programa de Beneficência do Lisbon Project, teve como principais objetivos distribuir artigos essenciais de puericultura e promover a sensibilização para práticas adequadas de higiene e cuidados infantis que contribuam para o desenvolvimento saudável dos bebés.

Sistema: Os membros da comunidade são convidados a preencher um formulário mensal no Google. De acordo com este formulário, a encomenda é efetuada em linha no Continente. Um novo sistema Excel foi implementado em setembro para garantir que a encomenda é feita de forma suficiente e não excede o orçamento.

Resultados: O projeto apoiou inicialmente 50 bebés por mês, com idades compreendidas entre os 0 e os 2 anos. No total, foram apoiados 92 bebés ao longo do ano de 2023.

Parceria: A distribuição de Material de Bebê destaca-se como um foco central do programa de Beneficência, contando com o maior orçamento de 1.000 euros, patrocinado pela SONAE e pela campanha "Seguro nos Nossos Braços". Como já foi referido, o Programa de Beneficência tem vindo a registar um crescimento contínuo, o que leva a um aumento do número de famílias que procuram ajuda. Consequentemente, foram estabelecidos critérios específicos para dar prioridade às famílias com maiores necessidades, considerando fatores como a receita, o número de crianças com menos de sete anos, com especial ênfase nas famílias com raízes ucranianas, a pedido da SONAE.

A parceria com a SONAE estendeu-se para além do apoio financeiro, pois envolveu também a participação mensal de voluntários. Antes de cada distribuição, três voluntários foram agendados através da pessoa de contacto da SONAE. Estes voluntários da SONAE estiveram presentes em cada distribuição mensal, com um sistema de rotação. Além disso, Carmel Sharkey, uma enfermeira qualificada e ex-voluntária do programa de saúde, contribui com a sua experiência em tópicos como a saúde e a nutrição do bebé, o desenvolvimento infantil, a saúde e o bem-estar das mulheres grávidas e dos pais, e conhecimentos sobre o sistema de saúde português. Os pais recebem atualizações mensais e podem marcar consultas com Carmel, que oferece seis horários de 30 minutos por mês.

Desafios: O projeto deparou-se com alguns desafios decorrentes da comunicação com os membros da comunidade e do processo de encomenda de produtos em linha. Pede-se aos membros da comunidade que preencham um formulário Google para fazer as suas encomendas de produtos, mas há casos de formulários atrasados ou incorretamente enviados. Este problema é resolvido contactando os membros da comunidade, embora isso exija mais tempo. É frequente as encomendas de produtos online não terem itens ou produtos não entregues, o que obriga a equipa de Beneficência a visitar as lojas físicas do Continente para obter os produtos necessários.

Lamentavelmente, o financiamento da SONAE não continuará até 2024. Consequentemente, o projeto de artigos para bebés será temporariamente suspenso até nova ordem. Tendo em conta esta suspensão, o LP está a procurar ajuda junto dos seus diferentes parceiros.

LOJA SOCIAL POP-UP SEMANAL

Descrição: Desde 2022, a loja social Pop-Up durante o evento semanal Family Friday foi criada para proporcionar facilidade de acesso aos membros da comunidade e convidados. Uma gama diversificada de artigos da loja social foi apresentada durante duas horas e posteriormente armazenada após o evento.

Participação: Tal como referido anteriormente, os sistemas de monitorização revelaram-se inadequados ao longo do ano, o que resultou numa disponibilidade limitada de dados. No primeiro trimestre, uma contagem cumulativa de 157 membros da comunidade participou na loja pop-up semanal e mensal no 1º trimestre.

Conclusões: Foi tomada a decisão de interromper as lojas pop-up semanais a partir de agosto. Esta escolha resulta do desequilíbrio entre os contributos e os resultados. O esforço exigido para levar os artigos para cima todas as sextas-feiras não se coadunava com a frequência relativamente baixa de membros da comunidade na loja pop-up durante essas sessões.

LOJA SOCIAL POP-UP MENSAL

Descrição: Todos os últimos sábados do mês, foi organizada uma loja social pop-up na sede do Lisbon Project, aberta a todos os membros da comunidade mediante o pagamento de uma taxa de um euro. O evento está agendado das 10:30 às 13:00 e das 14:00 às 16:00 horas. Os membros da comunidade recebem um bilhete numerado com base na sua hora de chegada, com números prioritários atribuídos a pessoas com crianças, deficiências ou problemas de saúde para minimizar o tempo de espera. Ao longo do dia, os artigos são reabastecidos para garantir que todos possam encontrar algo de acordo com as suas necessidades.

Participação: Em 2023, 625 membros da comunidade participaram na loja pop-up mensal. No 3.º e 4.º trimestres, 82% dos MC responderam que encontraram o que precisavam. Os números obtidos baseiam-se numa amostragem aleatória e podem não representar totalmente as opiniões de todos os membros da comunidade.

Desafios: Um dos desafios durante o primeiro e o segundo trimestres foi a estrutura e a organização da loja pop-up, principalmente devido à falta de voluntários. Embora tenha havido melhorias ao longo do ano, continua a haver necessidade de voluntários para continuar a apoiar a iniciativa. Um pequeno grupo de membros da comunidade manifestou insatisfação com os artigos disponíveis na loja pop-up.

Parceria: No terceiro e quarto trimestres, foram organizados dois eventos com a ajuda de voluntários da Microsoft. Estas ocasiões proporcionaram uma oportunidade alargada para interagir com os membros da comunidade. Além disso, os membros da comunidade aproveitaram os eventos para abordar o gestor com uma variedade de questões, não só sobre o programa de Beneficência, mas também sobre outros tópicos. A presença de voluntários adicionais permitiu mais tempo para participar em conversas significativas e responder atentamente às necessidades dos membros da comunidade.

CAMPANHA DE REGRESSO ÀS AULAS

Descrição: A campanha "Regresso às Aulas" é uma campanha anual do Lisbon Project. Esta campanha oferece às famílias carenciadas com crianças que frequentam a escola o material escolar obrigatório.

Participação: Em 2023, o projeto ofereceu 120 kits escolares, o que representa a maior quantidade distribuída até à data. A distribuição teve lugar a 11 de setembro.

Sistema: Os pais ou os responsáveis pelas crianças foram notificados do projeto e tiveram a oportunidade de se candidatar ao kit através do Google Forms. Após cinco dias, o formulário foi partilhado através do canal de difusão geral com todos os membros da comunidade. Este processo resultou em 235 candidaturas.

Foi tomada a decisão de dar prioridade aos membros ativos nos nossos programas de LP, tais como: os que participam no youth explore, no clube dos trabalhos de casa, nos sábados criativos e no clube de aventura, bem como estabelecer a necessidade de acordo com um sistema de pontos, que analisa cada caso e seleciona os mais necessitados. Para além de ser ativo nos programas, o sistema de pontos pode ser visto abaixo:

Pontuação	5 pontos	10 pontos	15 pontos
Número de crianças, entre 6-17	1	2-4	4+
Rendimento mensal	1.000 +	750 a 1.000	750 ou menos

De acordo com o sistema de pontos, 108 crianças foram qualificadas.

Parceria: Em 2023, a iniciativa foi totalmente patrocinada pela SONAE.

RESUMO DA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA CM

Projeto	Número de MC participantes	Resultado
Pedidos específicos	92	Total de artigos específicos entregues
Loja pop-up semanal	157	Total de MCs mensais e semanais da loja pop-up 1º trimestre
Loja pop-up mensal	625	Inclui alguns participantes da loja pop-up semanal do 1º trimestre
Campanha de regresso às aulas	120	Total de kits escolares entregues
Projeto de artigos para bebés	92	Total de bebés que receberam um ou mais kits de artigos para bebé

CONCLUSÃO

Ao refletir sobre as realizações e os desafios enfrentados pelo Programa de Beneficência ao longo do ano, é evidente que o nosso compromisso com o bem-estar da comunidade permanece inabalável. As contribuições consistentes e diversificadas dos doadores permitiram-nos ter um impacto positivo na vida dos membros da comunidade.

Os esforços deliberados para interagir com a comunidade e compreendê-la através de entrevistas revelaram-se inestimáveis. Esta iniciativa proporcionou à nossa equipa uma compreensão abrangente das necessidades da comunidade, permitindo-nos adaptar os nossos esforços de Beneficência de forma mais eficaz.

Ao olharmos para o futuro, a resolução de desafios como a manutenção de uma base de dados abrangente de doadores, a melhoria dos sistemas de monitorização e a garantia de serviços de transporte fiáveis são as principais prioridades. Uma comunicação clara sobre as nossas limitações, especialmente no que respeita ao apoio alimentar, ajudará a gerir as expectativas da comunidade.

Na sua essência, o Programa de Beneficência continua empenhado em servir a comunidade com compaixão e capacidade de resposta. O apoio dos nossos doadores, parceiros e voluntários é vital, e estamos otimistas quanto à superação dos desafios para causar um impacto ainda maior no próximo ano.



DEPARTAMENTO DE PESSOAS E CULTURA



DEPARTAMENTO DE PESSOAS E CULTURA

MISSÃO

A missão do Departamento de Pessoas e Cultura (P&C) é que todos os que integram a nossa equipa saibam: "Tu és valorizado!" Como uma equipa global com um grande leque de diferentes origens, formas de pensar e experiências variadas, queremos que cada um dos membros da nossa equipa sinta que pertence, está incluído e pode prosperar. Desta forma, terão uma base sólida e uma compreensão que lhes permitirá prestar um serviço completo e empenhado aos membros da nossa comunidade.

"No Lisbon Project, o nosso objetivo é investir na construção de grandes pessoas e não na construção de uma grande organização. As pessoas grandes constroem sempre grandes."

CONTEXTO DE 2023

2023 era suposto ser um ano de criação de estruturas e políticas de RH, mas acabou por ser um ano em que tivemos de navegar por muitas mudanças. Começou com um grande desafio em termos de instalações, onde tivemos de enfrentar graves inundações que nos obrigaram a encerrar os nossos escritórios durante 3 semanas. No meio de mudanças organizacionais, mudanças de equipas e algumas reestruturações, a P&C assumiu um papel de grande apoio na navegação dessas mudanças, ouvindo ativamente as nossas equipas, avaliando as necessidades e criando oportunidades para um ambiente de trabalho melhor e mais tranquilo. A mudança levou a algumas perturbações e criou a necessidade de reuniões e processos adicionais, o que significou que, numa altura em que queríamos estabelecer algumas estruturas e políticas, tivemos de navegar por muitas transições e movimentos inesperados.

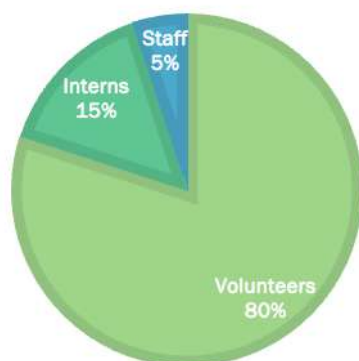
PERFIL DA EQUIPA

Números da equipa:

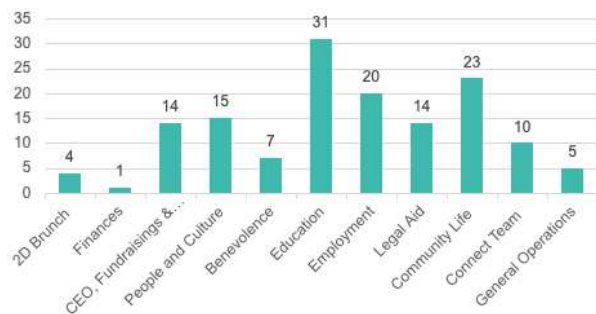
Apesar de toda a mudança e rotatividade, o número de estagiários e voluntários manteve-se estável ao longo do ano. No entanto, no que diz respeito aos membros do pessoal, tivemos uma queda de 8 para 5 membros da equipa (1 membro do pessoal em licença de maternidade) e seleccionámos 3 membros do pessoal para o projeto 2D Brunch & Bar que foram contratados em parceria com a Tropical Solid (não incluídos na tabela abaixo).

2023	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Estagiário	23	19	23	24
Pessoal	8	8	5	5
Voluntário	134	127	103	113
Total	165	154	131	145

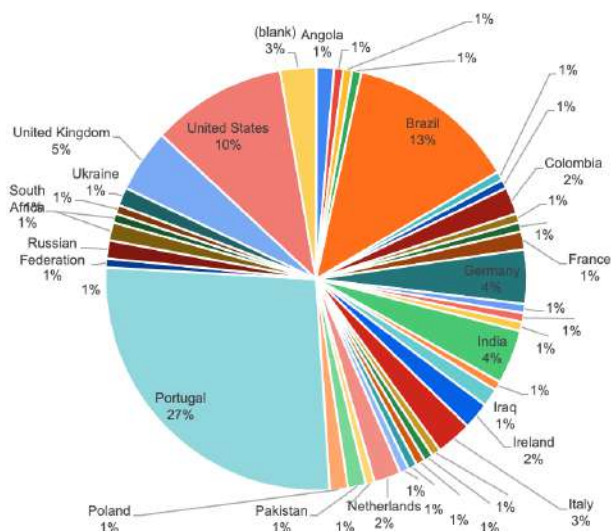
Distribuição da equipa:



Membros da equipa por departamento/programa: A Educação continua a ser o maior departamento em termos de número de membros da equipa. As equipas de Vida Comunitária e Connect juntaram-se ao departamento de operações em setembro de 2023. O Departamento de Operações é composto por 110 membros da equipa. Os departamentos de apoio: (Pessoas e Cultura, Angariação de Fundos e Comunicação e Finanças) é composto por 30 membros da equipa.



Nacionalidades dos membros da equipa: As 3 principais nacionalidades dos membros da equipa: Portugal, Brasil e Estados Unidos.



Duração média do empenhamento dos voluntários: Os atuais membros da nossa equipa estão no LP há uma média de 12 meses. Ao longo do ano, podemos observar uma tendência crescente, que se alinha com os nossos esforços e objetivos para reduzir a rotatividade.

From the active team members	Quarter 1	Quarter 2	Quarter 3	Quarter 4
The average time (in months) a team member stays at the LP	10,5	11,16	12,41	12

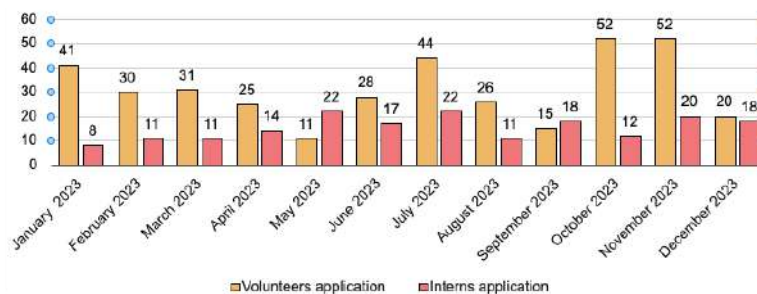
PESSOAS - PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

PARTE 1: RECRUTAMENTO

1) Candidaturas de voluntários e estagiários

Em 2023, 558 pessoas candidataram-se a voluntariado ou estágio (menos do que em 2022, onde tivemos 616 candidaturas). Após a análise dos dados, não foi possível encontrar um padrão para explicar a razão desta queda (em comparação com 2022).

Por mês, em média, recebemos 46,5 candidaturas.



Das 558 candidaturas, 374 pessoas candidataram-se a um lugar de voluntário e 184 eram candidaturas a estagiários. Destas candidaturas, 37% foram recusadas/pedidas para se candidatarem no futuro; 29% adequaram-se bem e foram integradas; 29% ainda estão em processo e 4% são candidaturas duplicadas.

Em 2023, integrámos 165 membros da equipa, no seguinte período de tempo:



2) Perfil dos Candidatos

A análise dos perfis dos candidatos permite-nos planear melhor a estratégia de recrutamento do próximo ano.

Idade média de um voluntário: De acordo com as nossas 558 candidaturas, a idade média de um voluntário é de 32 anos.

Idade média de um estagiário: idade média de 28,5 anos.

Compromisso de tempo: 61% dos voluntários que se candidataram afirmaram poder comprometer-se com um período de 3 a 6 meses, 21% referiram poder comprometer-se com um período de 6 a 12 meses e apenas 17% afirmaram poder comprometer-se com um período superior a 1 ano. Esta é uma realidade que gostaríamos de ver alterada no próximo ano, a fim de reduzir a rotatividade e proporcionar uma equipa mais estável.

45% dos voluntários que se candidataram estavam interessados em dedicar entre 4 a 6 horas por semana. As descrições de funções com poucas horas de compromisso também atraem mais.

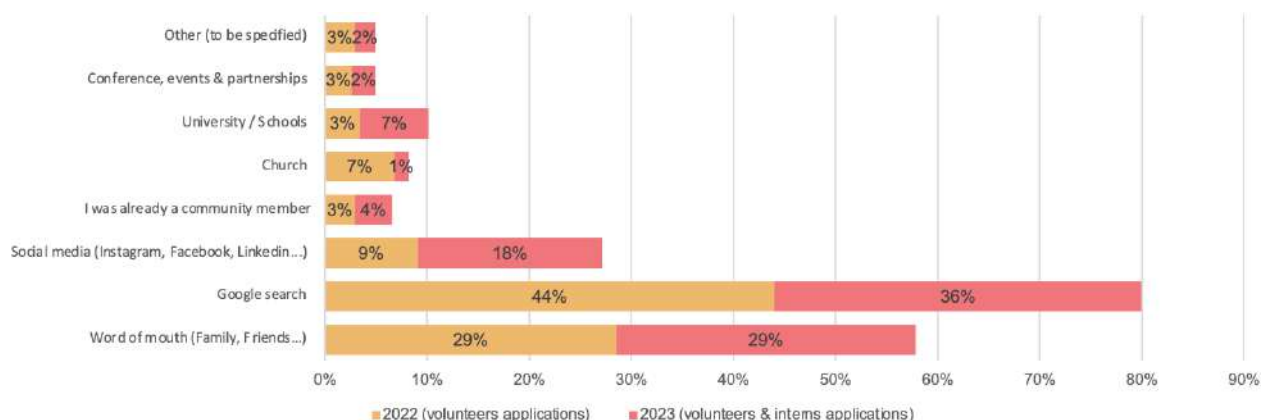
Papéis mais populares:

Name	Count	Percentage
Open application	63	17%
Professional Skills Guide	33	9%
Community Dinners Volunteer	32	9%
Youth Explore Volunteer	30	8%
Donations Assistant	19	5%

Língua: As nossas oportunidades de voluntariado/descrições de emprego atraem maioritariamente falantes de inglês (92%). Apenas 29% das candidaturas que recebemos são fluentes em português. Por conseguinte, é mais difícil recrutar para funções em que o português é necessário, como na Equipa de Apoio Jurídico e na Equipa da Ponte.

Origem das candidaturas: O quadro abaixo mostra-nos que, apesar dos nossos esforços este ano para estabelecer mais parcerias com universidades, empresas, etc., a maioria das candidaturas ainda provém de pessoas que nos

procuram online. Há um grande potencial de crescimento para atrair as pessoas certas para as posições certas, contactando intencionalmente (foco para 2024).



PARTE 2: “ENGAGEMENT”

1. Pequeno-almoço da equipa

Foi organizado um **pequeno-almoço de equipa** todas as primeiras quintas-feiras de cada mês para dar as boas-vindas aos novos membros da equipa, bem como para partilhar o coração do Lisbon Project, a visão e a cultura. Em cada pequeno-almoço, discutimos e aprofundámos o significado dos novos valores definidos (Comunidade, Empatia, Excelência e Responsabilidade).

Presença:

Jan.	Fev.	Mar.	abril.	maio.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
27	17	25	19	23	28	17	Cancelado	32	24	21	40

2. Jantar trimestral

O objetivo destes jantares é celebrar o impacto de cada trimestre na vida dos membros da nossa comunidade e partilhar os resultados dos diferentes departamentos. Partilhámos os novos valores definidos, histórias de membros da comunidade, celebrámos o empenho dos membros da equipa e também ouvimos falar do impacto dos diferentes departamentos dos Programas através da perspetiva dos nossos gestores.

Presença:

Realizámos 3 jantares trimestrais este ano (o quarto trimestre foi celebrado na festa de Natal).

- 14th de abril de 2023 (cerca de 40 participantes)
- 13th de julho (38 membros da equipa participaram no evento)
- 18th de outubro de 2023. Foi organizado durante o jantar comunitário, com a presença de cerca de 70-80 pessoas, incluindo membros da equipa, doadores e membros da comunidade.

3. Resultados do inquérito

Período: maio de 2023

Publicado no Slack: Formulário do Google

Tamanho da amostra: 41 respostas (152 membros activos da equipa, pelo que a taxa de resposta é de 27%)

Taxa de satisfação: 5,85 em 7; aumento de 6,5% desde o ano passado (5,49/7 em 2022)

Os membros da equipa sentem-se capacitados para trabalhar no LP, têm a liberdade de decidir e executar e são capacitados pelo LP para trabalhar de forma independente.

Sentem-se muito mais parte da equipa (integração do grupo) em comparação com o ano passado. (Implementação de um departamento de envolvimento, criação de um grupo Hangout no WhatsApp / Pequeno-almoço mensal da equipa / Jantar trimestral / Almoço das 13h-14h)

O resultado mais baixo foi "apoio organizacional" (apoio através de feedback sobre o desempenho / fornecer objectivos e metas / receber apoio educacional e emocional / todo o apoio fornecido pela organização)

PARTE 3: DESENVOLVIMENTO

Este ano, foram organizadas 6 formações internas para toda a equipa. Foram realizadas outras acções de formação, mas estas foram mais específicas e limitadas a indivíduos ou a equipas mais pequenas (não descritas abaixo).

Data	Título	Grupo Alvo	Número de participantes	Moderadores	Objectivos
19/01/23	Abolição da formação	Todos	13	Abolição	A exploração e o tráfico de seres humanos: uma luz sobre o assunto.
9/02/23	Formação em RCP	Todos	17	RCP	O objetivo é partilhar as barreiras que impedem os migrantes de se integrarem e as soluções que podem ser encontradas para as ultrapassar.
20/04/23	Miro	Diretores, gestores e coordenadores	10	Adrien Padayachee	Introduzir uma ferramenta para facilitar as estratégias de Gestão de Projetos, a organização e o trabalho em equipa.
27/04/23	Proteção de dados	Diretores, gestores e coordenadores	18	Sukhvinder Padayachee	Atualizar e sensibilizar para a importância da proteção de dados.
15/06/23	Recrutamento	Diretores, gestores e coordenadores	12	Eva Neves & Laurie Darracq	Equipar os membros da equipa para serem recrutadores de sucesso (o que fazer e o que não fazer, o que é importante, técnicas de entrevista, diversidade de acolhimento) -Partilhar o processo de recrutamento do Lisbon Project e todos os recursos à sua disposição. -Ouvir as suas prioridades para podermos ter uma melhor estratégia de recrutamento / partilhar a realidade do LP (número de candidaturas recebidas...). Se conseguíssemos antecipar mais as nossas necessidades, seríamos melhores a recrutar
23/08/24	Formação em Excel	Todos	10	Dhina	Queremos equipá-lo com as ferramentas e conhecimentos essenciais para dominar o Excel e aumentar a produtividade. Para que esta formação seja o mais relevante possível, não hesite em partilhar comigo, através do slack, o que gostaria de aprender em Excel.

Outras notas:

- Durante este ano, a formação não foi um dos principais objetivos definidos nos OKR's para o departamento de Pessoas e Cultura. Construímos bases sólidas que nos ajudarão a agilizar futuras oportunidades de formação. A criação de uma base de dados no último trimestre ajudar-nos-á a monitorizar melhor a formação ministrada, com que frequência, quem contactar e quem beneficiou da mesma.

PARTE 4: VALORES E CULTURA

Depois de avaliar a necessidade de mudar, adaptar e reformular os valores organizacionais actuais, durante o primeiro trimestre os diretores participaram em 3 sessões de trabalho com um consultor externo que nos ajudou a

1. Avaliar e alterar os valores organizacionais, finalizando com algo sólido, forte e significativo
2. Identificar as posturas-chave e os comportamentos esperados decorrentes dos valores escolhidos
3. Criar uma estratégia para promover os valores na organização, tornando-os claros e evidentes

Os novos valores organizacionais são os seguintes

- **Empatia** - *O nosso coração bate pelas pessoas.* Somos movidos pela empatia. Ouvimos os sentimentos e as experiências dos outros. O seu bem-estar é a nossa motivação e a sua voz molda a nossa ação.
- **Excelência** - *O nosso objetivo é sempre melhorar e isso é contagioso.* Gostamos de servir com excelência em tudo o que fazemos porque a nossa comunidade vale a pena. Somos fortes na elaboração de relatórios, na pontualidade e na eficiência, porque isso resulta num impacto significativo. Por isso, leve a fasquia e leve todos consigo.
- **Responsabilidade** - *Honramos a confiança que nos é dada.* Somos fiéis aos que nos rodeiam, sendo sempre verdadeiros. Assumimos os nossos compromissos e responsabilizamo-nos pelos resultados. O fracasso não é escondido, é abertamente enfrentado pela graça porque é a chave para a nossa próxima vitória.
- **Comunidade** - *A nossa marca é o amor.* Por vezes é assim tão simples. Acreditamos no poder de amar as pessoas até que elas sintam que pertencem a elas. É subtil mas transformador e nós sabemos disso! Por isso, dizemos olá, somos curiosos e fazemos perguntas, fazemos convites e somos intencionais na construção de amizades. É assim que mudamos o mundo? Sim, é assim que mudamos o mundo de alguém.

INSTALAÇÕES - PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

PARTE 1: PRESENÇAS

Número de visitas por mês:

Jan. - Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Fora.	Nov.	Dez.
Sem dados	1687	1920	1847	1180	1479	11477	1865	1129

Média de entradas por semana: 370 visitas

Número total de Walk-Ins desde maio de 2023: 12 584 (nota: só implementámos a ferramenta de check-in chamada Envoy no mês de maio)

Receção: Para acolher todas estas pessoas na nossa casa, tínhamos dois funcionários pagos para estar na receção e tratar do atendimento. Após a sua partida em setembro de 2023, decidimos criar uma rotação de voluntários, denominados "voluntários de acolhimento".

Foram fornecidos manuais e ações de formação para os dotar dos conhecimentos necessários para receber as pessoas (membros da comunidade, visitantes, parceiros, entregas, membros da equipa...). A primeira impressão do LP é muito importante para nós, pois é uma oportunidade fundamental para mostrar amor e empatia à nossa comunidade que procura ajuda.

PARTE 2: VISITAS

Ao longo de 2023, recebemos 15 pedidos de visita de diferentes entidades (universidades, escolas, empresas, associações de estudantes, igrejas, ONGs...). Realizámos um total de 5 visitas.

Data	Nome da empresa / escola / ONG	Atividade em que vão participar
10 de maio	Universidade Mercer EUA	Jantar comunitário
14 de junho	Auto-governo da Malopolska Região	Jantar comunitário
5 de julho	Igreja Batista, Boston EUA	Jantar comunitário
15 de setembro	Universidade de Drexel - EUA	Limpeza Quaterly
14 de dezembro	Embaixada da República da Coreia	Apresentação do LP por Gabriela

CONCLUSÃO

2023 significou uma elevada exigência de flexibilidade e adaptação constante. Compreendemos a necessidade e a urgência de nos concentrarmos nas estruturas e políticas, especialmente para garantir processos de recrutamento de pessoal mais fáceis, bem como a retenção de talentos para ultrapassar um dos nossos maiores problemas: a rotatividade. Fizemos alguns progressos nesse sentido, embora ainda não tenhamos atingido os nossos objetivos devido à constante mudança.

Esta mudança foi um desafio e tornou os processos mais lentos, mas também nos fez crescer, adaptar e repensar criativamente em melhores estruturas e procedimentos que melhor sirvam a nossa comunidade. O departamento de pessoas e cultura foi levado a novos níveis de responsabilidade e excelência em tudo o que fazemos.

Este ano também significou um grande enfoque na construção de uma cultura organizacional forte, que é considerada como o nosso comportamento padrão enquanto equipa de voluntários, funcionários e estagiários. Atualmente, temos uma cultura que transmite um ambiente saudável, que dá vida e que trabalha arduamente, onde o sentido de pertença, a empatia, a excelência, a responsabilidade e a comunidade são valores inegociáveis que devem ser mantidos em alta.

FINANÇAS

FINANÇAS

VISÃO GERAL

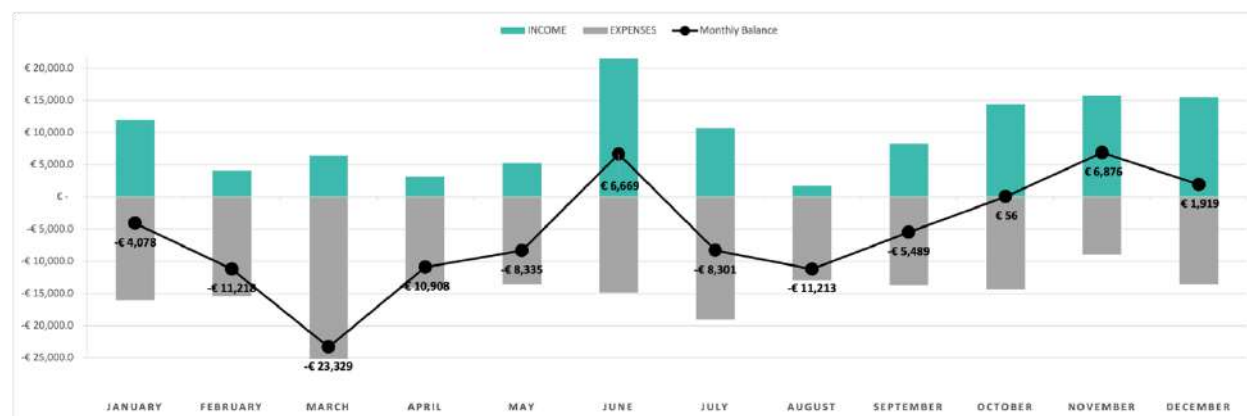
RESULTADOS ANUAIS

O quadro seguinte apresenta os resultados anuais, comparados com o que foi orçamentado para o ano, de acordo com o documento "Plano de Atividades e Orçamento 2023" aprovado na Assembleia Geral.

	2023 Resultados	Orçamento 2023	%
RENDIMENTO	€118,934	€ 205,229	58%
DESPESAS	- € 186,287	€ 202, 959	91%
DIFERENÇA (+/-)	- € 69,437		

RECEITAS E DESPESAS

O gráfico abaixo apresenta os resultados das receitas e despesas, combinados com o saldo global mensal.



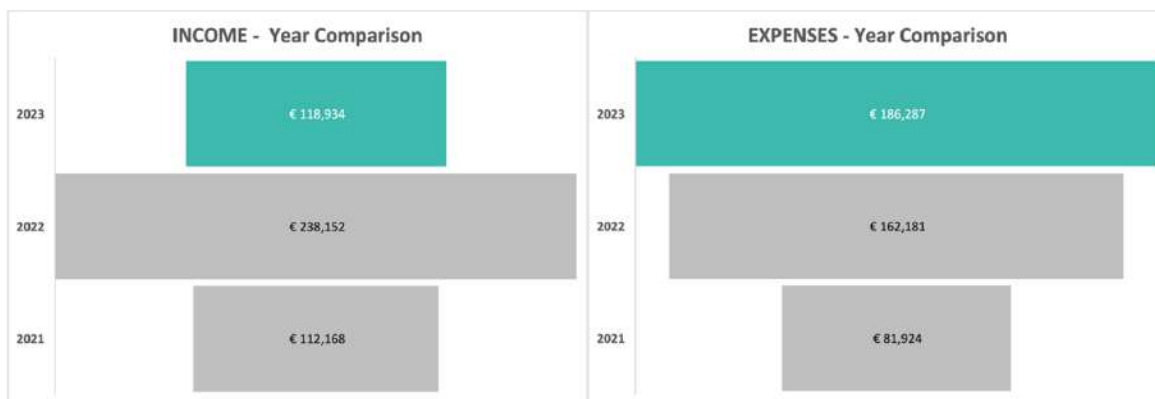
Análise das receitas: Os resultados de 2023 ficaram aquém do objetivo do orçamento de receitas (58%). As principais razões foram a impossibilidade de assegurar a posição a tempo inteiro de um Gestor de Desenvolvimento para estimular a estratégia de angariação de fundos até maio. Nesta altura, foi tomada a decisão de não recrutar externamente e a Diretora Executiva tornou-se responsável pela angariação de fundos. Os esforços demoraram algum tempo a desenvolver-se, embora seja possível observar uma curva ascendente na segunda metade do ano.

Análise das despesas: Os resultados de 2023 ficaram próximos do objetivo do orçamento das despesas (91%). A principal razão é a contribuição que é investida nos salários do pessoal dos Recursos Humanos, que representam 44% dos custos totais. As despesas mantiveram-se próximas do orçamento devido às receitas obtidas em 2022.

Notas: As principais observações do gráfico do saldo global mensal sugerem um desafiante 1st semestre de 2023. É importante destacar que os resultados de janeiro a março eram esperados devido às despesas de renovação que ocorreram, com base na campanha "Flood Appeal" em dezembro de 2022, que arrecadou € 10.150 para fundos de ajuda. Com o mês de agosto como exceção (os resultados de baixo rendimento são normais, conforme previsto no período do mês de verão de anos anteriores), o semestre de 2nd reflete uma curva ascendente de saldos mensais devido aos esforços da equipa de angariação de fundos, com uma expectativa de aumento constante em 2024.

RECEITAS E DESPESAS EM RELAÇÃO AOS ANOS ANTERIORES

O gráfico seguinte apresenta os resultados das receitas e das despesas O gráfico seguinte apresenta os resultados anuais de 2023 em comparação com os dois anos anteriores, 2022 e 2021.

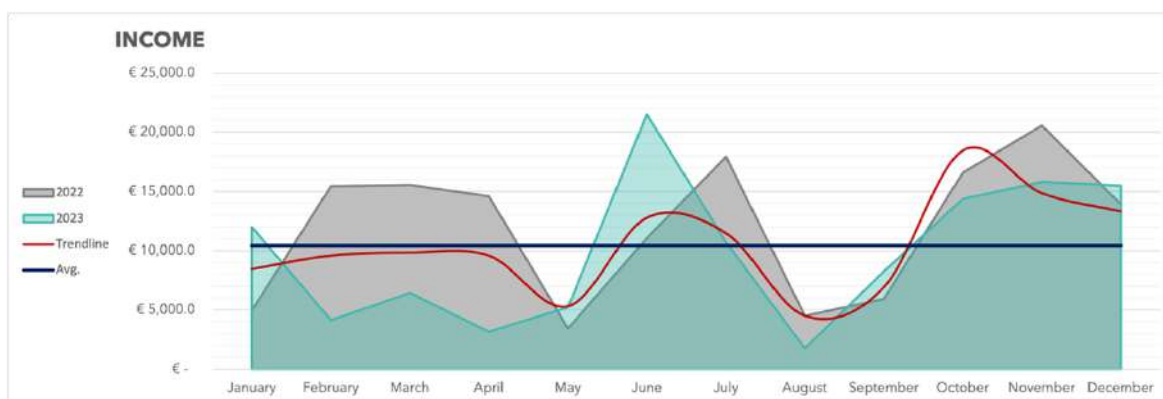


Análise das receitas: Comparando com os anos anteriores, verifica-se uma clara diminuição a partir de 2022 (-50%). Os resultados das receitas de 2023 foram muito semelhantes aos de 2021 (+6%). 2022 registou dois donativos extraordinários pontuais que, se excluídos, 2023 continuaria a registar um decréscimo de -23% dos resultados das receitas.

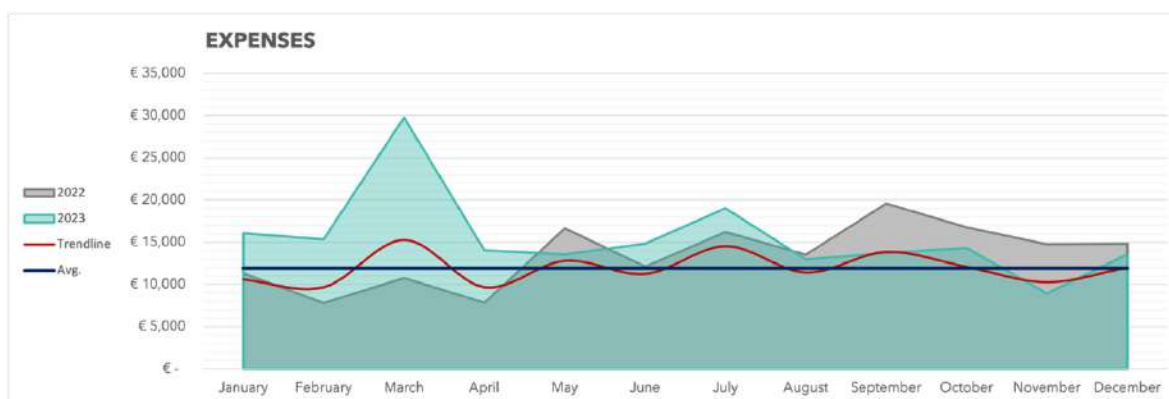
Análise das Despesas: Acompanhando o crescimento natural do Lisbon Project e a vontade de investir e assegurar uma equipa com posições a tempo inteiro e programas mais robustos, observa-se o aumento dos resultados totais das Despesas com os anos anteriores. Face a 2022, os gastos registaram um aumento de 14%.

RESULTADOS DA FLUTUAÇÃO

O gráfico seguinte apresenta a comparação dos resultados da flutuação entre 2023 e 2022.



Análise de Receitas: Os resultados mostram que as receitas estiveram abaixo da linha média de 3 anos (a azul) durante a maior parte do ano de 2023, com exceção de junho (parcela da SONAE 1st) e do Trimestre 4 (principalmente devido às campanhas de Natal). A linha de tendência a 3 anos (a vermelho) também nos ajuda a perceber a flutuação normal, com o sólido Trimestre 1 (que não foi capaz de se manter em 2023) e a expectativa de um período de verão baixo (agosto-setembro).



Análise das despesas: Os resultados mostram que as despesas estiveram acima da linha média de 3 anos durante a maior parte de 2023, em oposição aos resultados das receitas. O plano de contingência adotado a partir do terceiro trimestre pode ser detetado, uma vez que os custos foram reduzidos de forma constante, mesmo abaixo dos níveis de 2022. O pico em março está relacionado com os custos de renovação e os reembolsos. A estabilidade das despesas ao longo do ano é o resultado do peso que as despesas fixas têm nos custos globais.

BALANÇO

2022 teve um saldo global positivo de + € 75.971, enquanto 2023 o saldo global registado foi de - € 69.437. Tendo em conta uma perspetiva a 2 anos de investimento dos resultados financeiros transitados de um ano para o outro, conclui-se que o saldo a 2 anos foi positivo (+ € 6.534), pois garantiu que todo o investimento foi feito dentro das suas possibilidades financeiras. O desafio continua a ser conseguir acompanhar o ritmo dos compromissos consubstanciados como despesas fixas.

O quadro seguinte apresenta o saldo global de 2023 disponível no banco em 31st de dezembro.

ATIVOS	2023
<i>Conta Principal</i>	€ 23,041
<i>Poupança</i>	€ 45,729
Total	€ 68,770

ANÁLISE DE RECEITAS

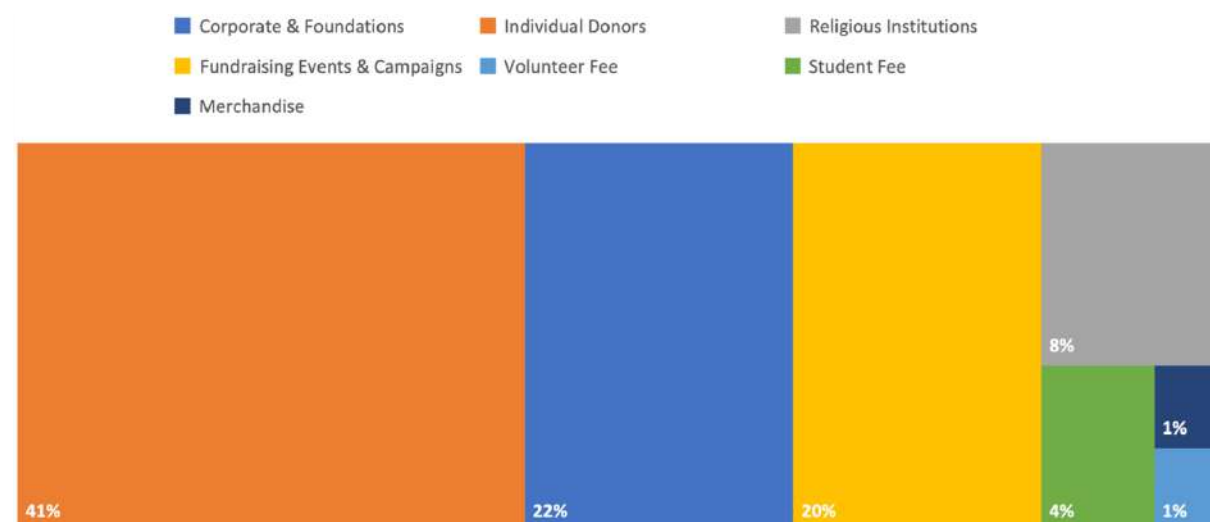
RESULTADOS ANUAIS

O quadro e o gráfico seguintes apresentam os resultados do balanço de 2023 nas suas categorias.

A coluna "23/22" é uma comparação percentual entre 2023 e o ano anterior 2022.

DEPARTAMENTO	2023	23/22
Empresas e fundações	€ 25,703	- 56 %
Doadores individuais	€ 48,533	-64 %
Instituições religiosas	€ 9,984	+75%
Eventos e campanhas de angariação de fundos	€ 23,724	+31 %
Mercadoria	€ 1,405	+42 %
Taxa de voluntariado	€ 1,404	- 14 %
Tarifa de estudante	€ 4,617	+5 %
Outros	€ 3,563	n/a
TOTAL DE RECEITAS	€ 118,934	-50 %

DISTRIBUIÇÃO DAS RECEITAS



Análise:

- **Empresas e fundações:** O montante recebido foi significativamente baixo em comparação com 2022 (-56%). A principal razão deve-se ao atraso na implementação do plano estratégico de angariação de fundos. Os resultados de 2023 incluem uma parceria com a SONAE que doou 10 000€ em junho e novembro para os programas de Educação e Emprego. A SONAE também se comprometeu a patrocinar o programa de Beneficência através de um carregamento mensal de 1.000€ no cartão Continente para a compra de artigos de bebé de abril até ao final de 2023 (valor não considerado aqui). Outras empresas, como a Selina, Bronzeventura, Teleperformance, Axians, entre outras, doaram durante este ano para várias ocasiões/eventos. Os donativos das empresas representam 22% do total das receitas.
- **Doadores individuais:** a taxa de rendimento de 2023 é inferior à de 2022 (-64%), principalmente devido a um grande donativo único dado por um doador único em abril de 2022 (se esse donativo excepcional não for considerado, a diferença seria apenas de -6%). Os donativos individuais representam a maioria das receitas (41%). Isto significa que, com a deslocação dos esforços de angariação de fundos para um nível mais

empresarial, os esforços contínuos de sensibilização e empenho na causa do Lisbon Project continuaram a ser relevantes, embora o objetivo seja continuar a melhorar a taxa de doação.

- **Instituições religiosas:** Os resultados de 2023 são positivos e superiores aos do ano anterior (+75%). A Riverside Cascais tem sido o único doador regular (mensal) do Lisbon Project. No final do ano, foi lançada uma campanha de sensibilização junto das igrejas nos EUA, e uma igreja já deu uma vez em dezembro e comprometeu-se a fazer um donativo mensal em 2024. Duas outras igrejas portuguesas deram espontaneamente em 2023.
- **Eventos e campanhas de angariação de fundos:** o montante provém de várias campanhas promovidas durante 2023 (pelo menos 18 delas totalizando um montante importante de receitas). É claro, em comparação com 2022, como o investimento mais estratégico na angariação de fundos através de eventos se traduz em receitas relevantes (+31%). É ainda importante continuar a avaliar o retorno do esforço em determinados eventos e melhorar a eficiência. Os eventos e campanhas de angariação de fundos representam 20% das receitas totais. Eventos como os "Evenings at the Project" e os "Cooking Workshops" não são vistos como iniciativas financeiras relevantes, uma vez que são sobretudo de natureza auto-sustentada e para fins comunitários.
- **Mercadoria:** Os resultados são mais elevados do que em 2022, mas não são significativos em termos de montante angariado, uma vez que a estratégia de Mercadorias não era uma prioridade para este ano.
- **Voluntariado e propinas:** Não foram registados resultados financeiros significativos nestas categorias. As taxas de voluntariado proporcionam cobertura de seguro a todos os voluntários e são isentas para aqueles que não têm possibilidade de o pagar. As propinas dos estudantes permitem que o Lisbon Project cubra os custos dos livros e materiais para as aulas. Para 2024, existem planos para rentabilizar melhor as propinas dos estudantes, de modo a patrocinar outros estudantes. Foi concedido um importante desconto de 20% nos livros através de uma parceria com o LIDEL.
- **Outros:** Estes resultados estão principalmente relacionados com os pagamentos de estorno das companhias de seguros devido às mudanças de voluntários e de pessoal e com o depósito de donativos dados em dinheiro.

ANÁLISE DAS DESPESAS

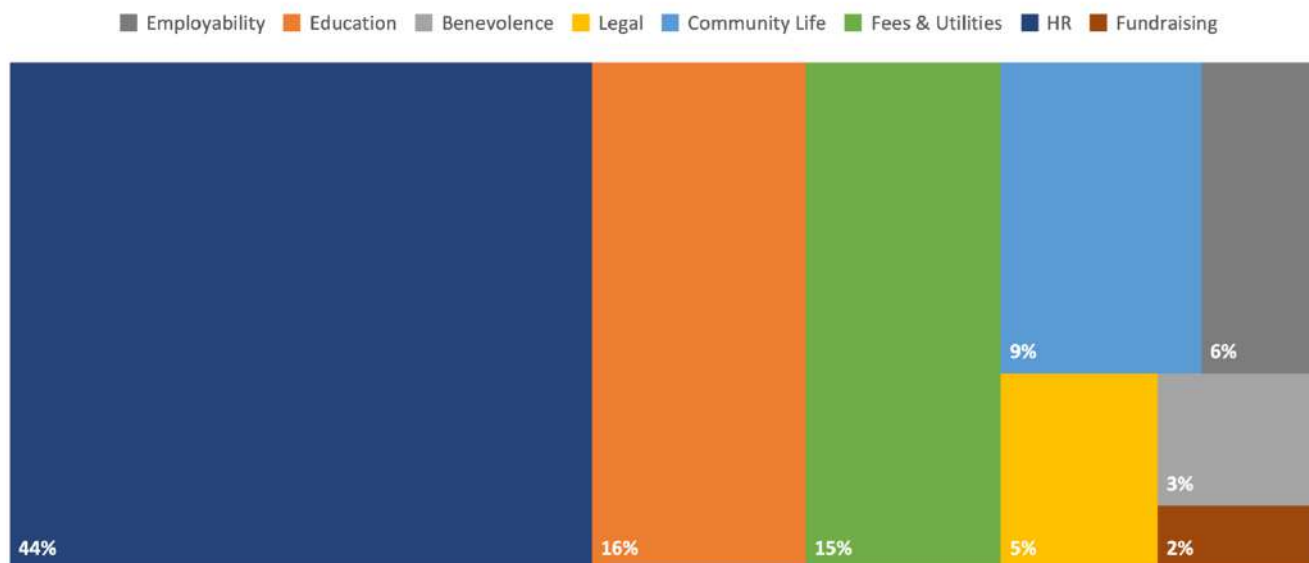
RESULTADOS ANUAIS

O quadro e o gráfico seguintes apresentam os resultados do balanço de 2023 nas suas categorias.

A coluna "23/22" é uma comparação percentual entre 2023 e o ano anterior 2022.

DEPARTAMENTO	2023	23//22
Empregabilidade	€ 10,290	- 10 %
Educação	€ 30,266	+13 %
Beneficência	€ 5,995	-60 %
Jurídico	€ 8,597	+3 %
Vida comunitária	€ 17,399	+17 %
Taxas e serviços públicos	€ 27,689	+38 %
Recursos Humanos	€ 82,467	+44 %
Angariação de fundos	€ 2,911	-1 %
TOTAL DAS DESPESAS	€ 186,287	+14 %

DISTRIBUIÇÃO DAS DESPESAS



Análise:

- **Empregabilidade:** Os resultados estavam principalmente relacionados com os custos operacionais (salário do gestor e do diretor do programa), que representavam 92% do total dos custos do programa. O programa funciona com um orçamento reduzido e a sua solidez não pode ser medida através de métricas financeiras.
- **Educação:** 48% das despesas totais do programa correspondem às aulas de TP. Este valor contempla a compra de livros de português para os alunos (despesa coberta pela Propina do Aluno) e os 3 professores que estão a ser pagos como freelancers, aos quais foram atribuídos fundos da SONAE. Este programa representa 16% dos custos totais, o mais elevado de todos os outros programas.
- **Beneficência:** Embora as despesas globais tenham diminuído face a 2022 (-60%), este programa beneficiou de uma importante parceria com a SONAE que patrocinou 1.000€ por mês num "Continente Cartão Dá", o que totalizou 9.000€ (este valor não foi incluído na tabela acima). Para além disso, a SONAE patrocinou integralmente todo o material da campanha "Regresso às Aulas".
- **Apoio Jurídico:** À semelhança do programa Empregabilidade, os custos operacionais representam 99% das despesas. Este programa funciona com várias parcerias pro-bono com firmas de advogados.
- **Vida Comunitária:** os custos totais aumentaram em relação a 2022 (+17%), uma vez que foi feito um investimento estratégico neste Departamento para desenvolver o que é considerado um pilar da identidade organizacional do Lisbon Project. A maioria das despesas está relacionada com eventos regulares como "Jantares Comunitários", "Sexta-Feira em Família", "Explorar Jovens e Crianças", "Melhor Juntos". Este programa representa 9% dos custos totais.
- **Taxas e serviços públicos:** Esta categoria representa 15% dos custos totais. As principais despesas estão relacionadas com a renovação do espaço no primeiro trimestre (custo total de 12 888 euros - superior aos 10 000 euros angariados para o efeito. O Riverside Lisbon doou a sua quota-parte de 2.715 euros). Um novo programa de base de dados, Airtable, representa uma subscrição fixa adicional de 90 euros/mês.
- **Recursos Humanos:** o montante é consideravelmente mais elevado em 2022 devido à melhoria das condições salariais do pessoal e aos investimentos em novos cargos totalmente remunerados (Gestor Jurídico e Connect). O IRS e a Segurança Social correspondem a mais de 30% do total dos custos de RH. Esta categoria representa 44% dos custos totais, dos quais 99% são despesas fixas, com uma média de 9 000 euros/mês.
- **Angariação de fundos:** Não há resultados significativos a destacar. As despesas estão principalmente relacionadas com merchandising (50% do custo total) e eventos promovidos. Será adicionada uma subscrição Meetup em 2024.

ANGARIAÇÃO DE FUNDOS

SUMÁRIO

No final de 2022, decidimos que a angariação de fundos era uma parte crucial do Lisbon Project, determinando o nosso crescimento e capacidade de servir a nossa comunidade. Como tal, decidimos investir numa posição de angariação de fundos no Lisbon Project. Devido ao nosso enfoque no financiamento não governamental na altura, achámos muito difícil encontrar um candidato português adequado que fosse bilingue e tivesse experiência na angariação de fundos fora do círculo dos subsídios públicos. Como resultado, decidimos recrutar um candidato internacional com experiência em angariação de fundos para empresas para se tornar o nosso Diretor de Desenvolvimento. Infelizmente, por razões pessoais, este candidato abandonou o cargo inesperadamente no primeiro trimestre, o que significou que todos os esforços de angariação de fundos foram extremamente abrandados.

Após uma análise cuidadosa, decidimos não contratar pessoal externo e, em vez disso, a Diretora Executiva Gabriela Faria tornou-se totalmente responsável pela angariação de fundos e pelas comunicações. Foi uma curva de aprendizagem e as relações com os doadores levam tempo a construir. No entanto, o relatório financeiro revela um aumento positivo do financiamento ao longo do ano. Entramos em 2024 mais confiantes na experiência de angariação de fundos que foi adquirida e nas relações com os doadores que foram fomentadas.

DESTAQUES

Seguem-se alguns dos destaques dos esforços de angariação de fundos e de comunicação que mobilizaram a sociedade civil em 2023:

- Campanha de regresso às aulas patrocinada pela SONAE - donativos em géneros para 120 crianças
- Projeto "Safe in our arms" patrocinado pela SONAE - 1.000 euros/mês para apoiar 50 bebés.
- Financiamento empresarial da SONAE para programas de Educação e Empregabilidade - €20.000
- Campanha de correio eletrónico "Empower Together": 2.770,09 euros
- Campanha de correio eletrónico do Clube de verão para crianças 2.526 euros
- Festa de Natal de fim de ano patrocinada pela Pipedrive - 1.000 euros
- Jantar de angariação de fundos da SWIRL Lisboa - 1.185 euros
- Angariação de fundos de Natal da CAISL - 2.500 euros
- Angariação de fundos para o dia do pijama da Aprendizizes - 400 euros
- Torneio de futebol de angariação de fundos patrocinado por Altido e St. Julians - 4.990 euros
- Voluntariado Microsoft em jantares comunitários - 1.358 euros
- Workshops de cozinheiro LP - 1.200 euros
- Várias palestras e contactos que levaram a um aumento do financiamento por parte de doadores individuais.

EMPREENDEDORISMO SOCIAL

No terceiro trimestre, o The Lisbon Project decidiu embarcar numa aventura empresarial com a esperança de assegurar um rendimento mais sustentável para a organização, bem como outros benefícios como o aumento da visibilidade e a criação de oportunidades de emprego na nossa comunidade. Estabelecemos uma parceria com um empresário local e assumimos a gestão do 2D Brunch & Bar. O nosso acordo foi que o Lisbon Project ficaria com 75% de todos os lucros gerados.

O café/restaurante tinha estado fechado durante vários meses, pelo que tivemos de começar completamente do zero. Criámos uma equipa, desenvolvemos um plano de negócios, concebemos um novo menu e estabelecemos novos processos operacionais. Em tempo recorde, lançámos o negócio ao público no dia 29th de setembro de 2023. Gabriela Faria foi responsável pela estratégia, gestão e implementação deste projeto.

Por um lado, a 2D revelou-se uma oportunidade incrível de crescimento para adquirir novos conhecimentos na área da hotelaria. Por outro lado, era um projeto extremamente exigente e que, sem um maior investimento do nosso parceiro de negócio, se revelaria inviável. Como resultado, no final de 2023, tomámos a decisão de terminar a parceria e reorientar os nossos esforços para outros métodos de angariação de fundos mais rápidos e sustentáveis, mais adequados ao nosso contexto e recursos atuais. A 2D nunca atingiu um lucro e, portanto, nunca contribuiu financeiramente para a missão do Lisbon Project.

PARCEIROS

PARCEIROS

Estamos imensamente orgulhosos de trabalhar ao lado de pessoas e organizações fantásticas que estão a fazer a diferença no mundo. Visite o nosso sítio Web para obter mais informações sobre os nossos parceiros:

www.lisbonproject.org

Empresa	Programa LP
Riverside International Church	Benevolência
Women's Royal Voluntary Service (WRVS)	Benevolência
Ajuda de Mãe	Benevolência
Bens de Utilidade Social (BUS)	Benevolência
Australes Services	Benevolência
Dona Ajuda	Benevolência
École Os Aprendizes	Benevolência
EntrAjuda	Benevolência
CAISL	Benevolência
Refood - Geral Santa Maria Maior	Benevolência
SONAE	Benevolência
Atelier Cecile M	Vida Comunitária
Casa Estrela do Mar	Vida Comunitária
Conselho Portuguesa para os Refugiados (CPR)	Vida Comunitária
EAPN	Vida Comunitária
JRS	Vida Comunitária
Nobre	Vida Comunitária
Santa Casa	Vida Comunitária
Surf Farm Caparica	Vida Comunitária
St. Julian's School	Vida Comunitária
Qualifica	Educação
SPEAK	Educação
Universidade Nova de Lisboa	Educação
LIDEL	Educação
Brave Generation Academy (BGA)	Educação
Adecco	Empregabilidade
Altido	Empregabilidade
Axians	Empregabilidade
Brown's Club	Empregabilidade
Forum Turismo	Empregabilidade

IDE Social Hub	Empregabilidade
Momentum Project (from Impact Hub Lisbon)	Empregabilidade
Nebula Web3	Empregabilidade
Rede EFE	Empregabilidade
RedEmprega	Empregabilidade
Selina Hotels	Empregabilidade
Teleperformance	Empregabilidade
United Lisbon International School	Empregabilidade
Boali Casa de Moda	Empregabilidade
Cloudflare	Angariação de Fundos
Impactopia	Angariação de Fundos
Lovely Stay	Angariação de Fundos
Microsoft	Angariação de Fundos
SWIRL Lisboa	Angariação de Fundos
Abreu Advogados	Apoio Jurídico
DLA Piper	Apoio Jurídico
Gabinete de Apoio à Vitima (GAV)	Apoio Jurídico
Gabinete de Assuntos Sociais da Junta de Freguesia de Odivelas	Apoio Jurídico
NOVA Asylum Policy Lab	Apoio Jurídico
Portuguese Refugee Council (CPR)	Apoio Jurídico
The Edinburgh International Justice Initiative (EIJI)	Apoio Jurídico
TPA Lawyers	Apoio Jurídico
SOBBATICAL	Pessoas & Cultura



FOTOGRAFIAS

FOTOGRAFIAS

BENEFICÊNCIA



VIDA COMUNITÁRIA



EDUCAÇÃO



EMPREGABILIDADE



AJUDA JURÍDICA



EVENTOS



2D BRUNCH & BAR



MÚSICA DE CONCERTO QUE MUDA O MUNDO



TORNEIO DE FUTEBOL



PEQUENO-ALMOÇO DA EQUIPA