



RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2016

Elaboração 10.02.2017	Coordenação do Programa/Serviço	<i>Sua Câmara Prestone</i>
Aprovação 14.02.2017	Conselho de Administração da Fundação LIGA	<i>Ligalla</i>

*Grillo
Sua Patrão*

INDÍCE

Introdução	4
1. Caracterização de Clientes	6
2. Resultados alcançados	9
2.1 Ação corrente	11
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes	11
▪ Envolvimento e Participação dos Clientes	11
▪ Avaliação da Qualidade dos Serviços	13
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outras Partes Interessadas	16
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave	17
▪ Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados	26
2.2 Ação estratégica	27
3. Caraterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações	32
4. Recursos	35
4.1 Humanos	35
4.2 Financeiros	36
5. Nota final	37
Anexo	39

Introdução

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

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

Tem por Missão inserir no mercado de trabalho pessoas com deficiência, desempregadas, com idade legal para o trabalho e com inscrição ativa num dos serviços de emprego de Lisboa, e informar as empresas sobre as capacidades profissionais das pessoas com deficiência, mediar e apoiar os processos de recrutamento, manutenção e progressão no posto de trabalho.

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

1. Abranger o maior número de candidatos a emprego;
2. Angariar o maior número possível de ofertas de emprego a fim de aumentar os índices de empregabilidade das pessoas com deficiência;
3. Informar e sensibilizar potenciais empregadores para a temática da inserção profissional das pessoas com deficiência;
4. Estimular a procura ativa de emprego;
5. Desenvolver atividades nos domínios da informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas; emprego apoiado e apoio às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade das pessoas com deficiências e incapacidades;

6. Disponibilizar uma equipa de enquadramento aos trabalhadores em regime de emprego apoiado integrados, especialmente no Enclave de Emprego apoiado do Instituto do Livro e da Biblioteca para:

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

Para a prossecução dos seus objetivos a OED dispõe de um conjunto de profissionais afetos à avaliação, apoio à colocação e acompanhamento pós contratação e um outro responsável pelas dinâmicas de prospeção empresarial.

Em 2016 a OED continuou a apostar na melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes e reforço da cultura de qualidade, assente no referencial europeu EQUASS (nível Assurance), mantendo-se como objetivos determinantes o assegurar aos clientes serviços de qualidade adequados às suas necessidades e o ampliar /intensificar das relações de parceria.

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

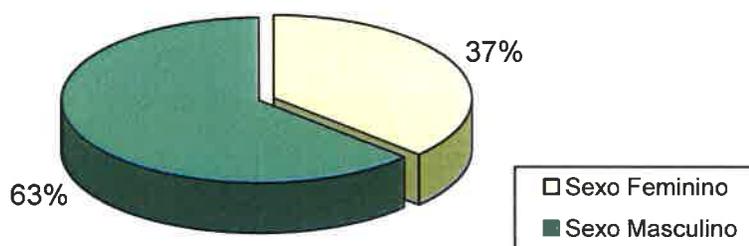
O atual Relatório visa a apresentação e reflexão sobre as atividades desenvolvidas durante o ano de 2016 e a sua comparação com os objetivos estabelecidos no respetivo Plano de Atividades.

Em 2016 o grau de execução dos objetivos do Plano de Atividades da OED foi claramente positivo tendo atingindo os 99%.

1. Caracterização dos Clientes

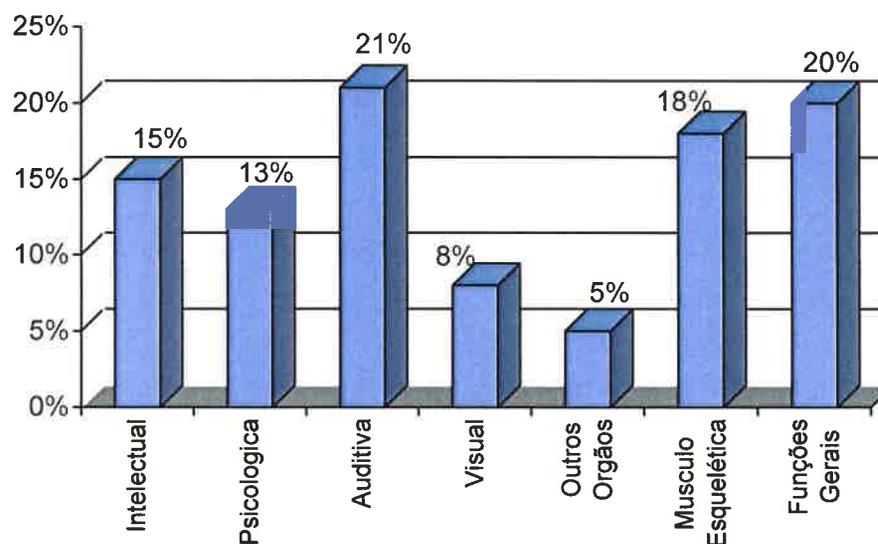
No ano de 2016, a OED abrangeu 289 pessoas com deficiência, sendo a maioria do sexo masculino, representando 63% do total, e os restantes 37% do sexo feminino.

Distribuição da População por Género



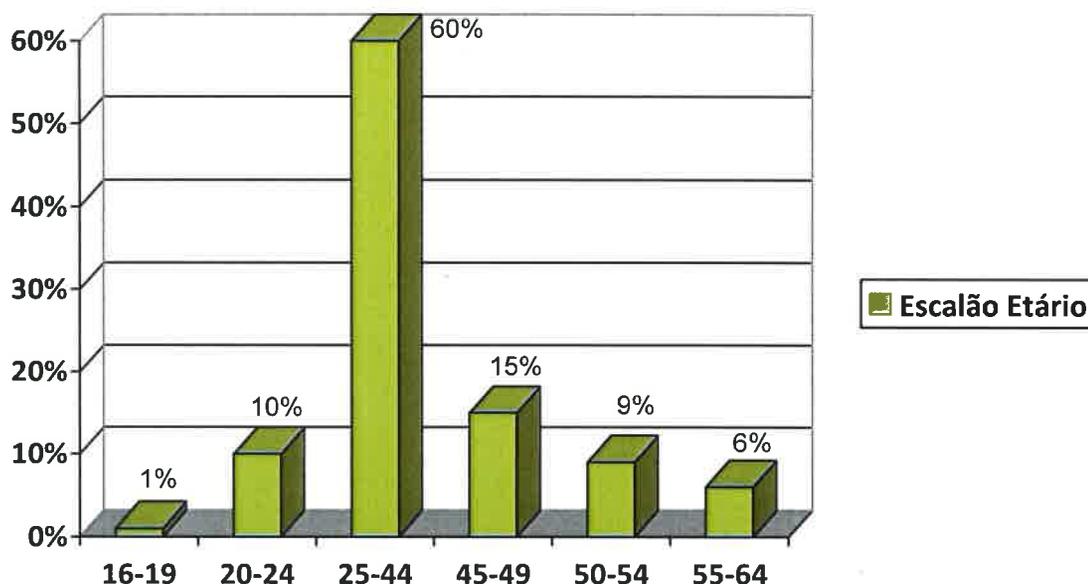
No que concerne ao tipo de deficiência, e à semelhança dos anos anteriores, a deficiência mais frequente é a auditiva (21%) seguida das limitações ao nível das funções gerais (20%) e da músculo-esquelética (18%).

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



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

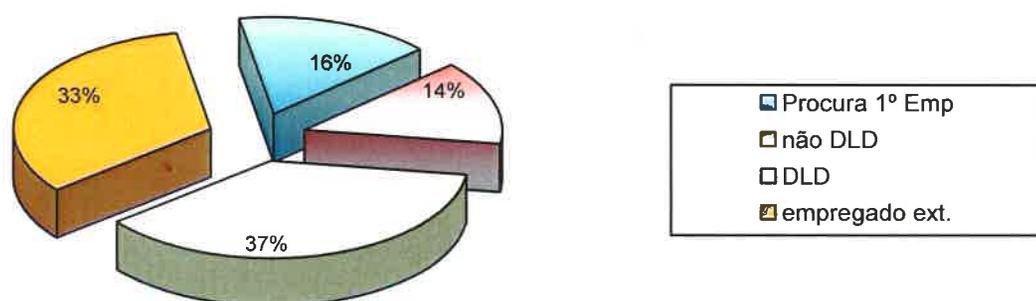
Distribuição Percentual da População por Escalão Etário



Como podemos verificar no gráfico seguinte, a maioria dos clientes no final do ano, encontra-se na situação de desemprego de longa duração, com 37%, seguindo-se logo a situação de emprego, com 33%.

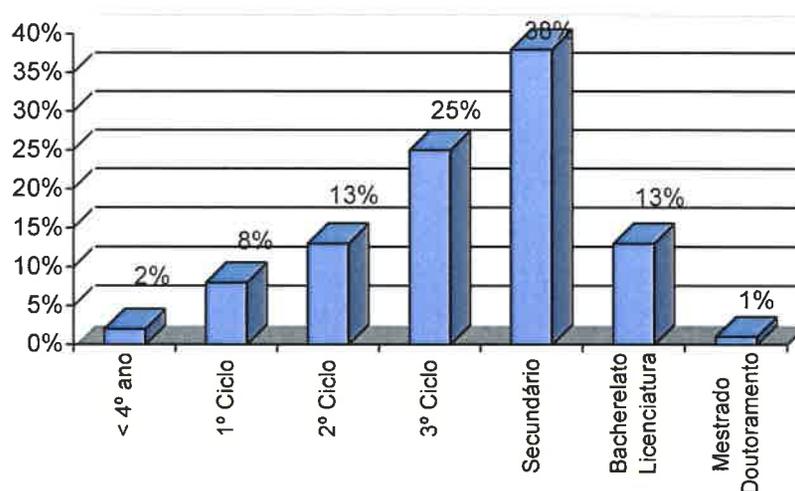
Os clientes à procura do 1º emprego e não DLD representam 16% e 14%, respetivamente.

Distribuição Percentual da População por Situação Face ao Emprego



No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos clientes (38%) completou o Ensino Secundário; 25% completou o 3º ciclo do Ensino Básico, diminuindo significativamente a percentagem das outras categorias, sobretudo ao nível do mestrado/doutoramento ou da escolaridade abaixo do 4º ano, que apresentam uma fraquíssima expressão entre os clientes da OED.

Distribuição Percentual da População por Habilitações Académicas



Em suma, a caracterização dos clientes da OED aponta para o seguinte perfil: sexo masculino, idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos, deficiência auditiva e ensino secundário, tal como no ano transacto.

2. Resultados Alcançados

2016 EM IMAGENS



Fernando Carvalho

Operador de Jardinagem na *Perene, SA*



Paulo Gomes

Operador de registo de dados na *TB Files*



Cristina Gouveia

Especialista de Marketing e Comunicação na *Blasting FM*



Sessão de Encerramento das Comemorações dos 25 anos da OED

8 janeiro



Visita do Presidente do IEFP à Fundação LIGA

19 fevereiro

2.1. Ação Corrente

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes

Indicadores	Meta	Realizado
Média mensal de clientes	170	189
Nº de novos clientes admitidos	90	119
Nº de pedidos de admissão admissíveis	a)	119
Nº de pedidos de admissão não admissíveis	a)	25

a) Indicadores para os quais não é pertinente definir uma meta (dependem de fatores não controláveis pela Organização ou têm apenas um intuito de recolha de informação).

Em 2016 a OED atendeu um total de 133 pessoas em ações de informação/avaliação, 186 em apoio à colocação e 108 em acompanhamento pós colocação, tendo prestado apoio em média a 189 clientes por mês.

Constatamos também que continuam a existir alguns pedidos de admissão não admissíveis, pelo facto de as pessoas não se encontrarem inscritas nos Serviços de Emprego de Lisboa pois residem fora deste concelho.

■ Envolvimento e Participação dos Clientes

Indicadores da Participação em Planeamento Individual	Realizado
Percentagem de clientes satisfeitos/muito satisfeitos com o Plano Individual	99%
Taxa de objetivos de autodeterminação e cidadania /direitos incluídos no PI do Cliente	85%
Indicadores de Empowerment	
Nº de participações de clientes em atividades de empowerment	208
Grau de satisfação global dos clientes com as práticas de empowerment	96%
Indicadores da Participação em Planeamento e Avaliação do Programa	
Nº de sugestões apresentadas por clientes	3
Nº de clientes que apresentaram sugestões	1
Nº de reclamações apresentadas por clientes	2
Nº de clientes que apresentaram reclamações	2
Nº de ações de planeamento/avaliação do programa realizadas com a participação dos clientes	2
Nº de ações propostas por clientes integradas no plano de melhoria	2

O envolvimento e participação dos clientes é um vetor fundamental da prestação de serviços da OED. Os clientes contam com um responsável de caso que assegura a articulação de todos os apoios a prestar a nível interno e com a comunidade envolvente. O seu papel é o de envolver o cliente em todas as fases do processo de intervenção desde a avaliação de necessidades até à elaboração e revisão do Plano Individual.

99 % dos clientes revelaram-se satisfeitos e muitos satisfeitos com o Plano Individual, traduzindo de alguma forma a correspondência entre necessidades e intervenção. Neste sentido, vemos também que 85% dos objetivos definidos em Plano Individual se relacionavam com a autodeterminação e cidadania/direitos.

A maioria das expectativas dos nossos clientes refere-se à integração no mercado de trabalho e são referidas as seguintes necessidades: “financeiras, realização pessoal, estabelecer novas relações interpessoais, sentir que sou uma mais valia...necessito de ganhar dinheiro para as minhas despesas e para ajudar nas despesas da casa, quero estar ocupado e ter o meu futuro assegurado... financeiras e ganhar independência... preciso de trabalhar para ganhar dinheiro... gosto de trabalhar, não gosto de ficar parada...quero ajudar o meu avô e preciso de comprar roupa para mim... quero estar ocupado e sair de casa... quero ter o meu ordenado... quero sentir-me útil e ter autonomia financeira... quero ser útil à sociedade... quero conhecer pessoas, perceber o que é o mercado de trabalho, aprender e ganhar o suficiente para viver... retomar a minha vida profissional e ter um vida ativa...”

Salientamos ainda a participação de 208 clientes em atividades de empowerment, nomeadamente ao nível da procura de emprego, de que são exemplos o espaço In/Formação OED, o apoio na procura de anúncios e o treino de competências ao nível da realização de entrevistas de emprego. A percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos com as práticas de empowerment foi de 96%.

Igualmente a participação no planeamento e avaliação da OED assume um papel relevante no envolvimento dos clientes. No âmbito do Processo de Gestão de Sugestões Reclamações da Fundação LIGA, verificamos que 1 cliente apresentou 3 sugestões e 2 clientes apresentaram 1 reclamação. As sugestões foram: existirem mais salas de atendimento, atualização do equipamento tecnológico (computadores e sistemas operativos) e encerrar a OED durante o mês de agosto. As reclamações

disseram respeito às cadeiras da receção que são muito baixas e por isso não são ajustadas às necessidades dos clientes.

Também ao nível de ações de avaliação e planeamento do serviço, foram realizadas 2 reuniões utilizando a metodologia Focus Group, que envolveram um total de 14 clientes, e das quais foram recolhidas algumas propostas de melhoria que deverão ser analisadas e se possível, integradas em Plano de Melhoria Contínua de 2017.

■ Avaliação da Qualidade dos Serviços

Avaliação de satisfação dos clientes

O Sistema de Gestão da Qualidade implementado na Fundação LIGA desde maio de 2011 contempla diversos procedimentos de obtenção de dados e a monitorização de vários indicadores do desempenho da organização, entre os quais se destaca a avaliação da satisfação junto dos clientes relativamente à qualidade dos serviços prestados.

A avaliação da qualidade dos serviços é medida através da aplicação anual de um questionário aos clientes.

No caso da OED foram inquiridos 76 clientes cujos processos, no momento de aplicação dos questionários (Julho a Setembro de 2016), se encontravam ativos há pelo menos 3 meses. Os questionários foram entregues aos clientes pelos respetivos gestores de caso, que colaboraram, igualmente, no esclarecimento de dúvidas sempre que necessário.

O questionário era constituído por 5 dimensões: instalações, equipamentos e materiais; serviços de suporte; direitos dos clientes; profissionais envolvidos na prestação do serviço e envolvimento/participação dos clientes – num total de 21 itens/afirmações em relação às quais o inquirido deveria assinalar o seu grau de satisfação numa escala de ‘nada satisfeito’ a ‘muito satisfeito’, estando também disponível a opção ‘não sabe’. No caso de a sua avaliação de satisfação ser inferior ao ponto máximo da escala de resposta, para cada item/afirmação, o respondente era ainda convidado a registar o que na sua opinião seria necessário para que o seu grau de satisfação passasse a ser ‘muito satisfeito’.

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

Comparativamente ao questionário aplicado no ano anterior foi ajustada a linguagem de algumas questões, mas na generalidade mantiveram-se os mesmos itens.

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

O respeito dos profissionais pelos direitos dos clientes que totaliza 100% de clientes satisfeitos e muitos satisfeitos, bem como o conhecimento sobre os direitos e deveres, a segurança que os clientes sentem quando estão na OED, o desempenho técnico dos profissionais, o grau de satisfao global com os profissionais da OED, a adequao dos serviços prestados às necessidades dos clientes, a autodeterminao, o grau de satisfao global com o plano individual, que totalizam 98,7% de clientes satisfeitos e muito satisfeitos, assumiram neste contexto, um especial destaque positivo.

De salientar também que 88% dos clientes inquiridos se consideram satisfeitos e muito satisfeitos com a melhoria que os serviços da OED representam na sua qualidade de vida.

Continuamos a verificar um grau elevado de satisfao global dos clientes com a OED (percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos): 83% em 2010, 88% em 2011, 97% em 2012, 94,9% em 2013, 96% em 2014, 96,9% em 2015 e 98,7% em 2016. Igual percentagem de clientes inquiridos em 2016, 98,7%, recomendam os serviços da OED; apenas um cliente da OED não respondeu a esta questão.

Os restantes resultados deste inqrito estão descritos em relatório próprio.

Taxa de Execução dos planos Individuais

A qualidade dos serviços entre outros aspetos é também medida pela taxa de execução dos planos individuais. Os objetivos definidos para cada cliente constam no Plano Individual e o seu grau de execução foi de 80%.

Impacto da intervenção na melhoria da qualidade de vida dos clientes

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

Neste sentido, o impacto do Modelo de Qualidade de Vida foi avaliado através da aplicação da escala de Qualidade de Vida da Fundação LIGA, “comparativamente ao momento em que foi elaborado o Plano Individual como classifica a sua Qualidade de Vida em cada uma das dimensões: Desenvolvimento Pessoal, Inclusão Social e Bem-Estar” cujos resultados em 2016 podem observar-se no quadro em baixo.

Domínios da Qualidade de Vida	Muito pior	Um pouco pior	Quase na mesma	Um pouco melhor	Muito melhor	Não responde	Total
Desenvolvimento Pessoal	0%	4%	43%	32%	21%	0%	100%
Inclusão Social	0%	4%	51%	28%	15%	2%	100%
Bem-estar	0%	9%	43%	30%	19%	0%	100%

Como podemos verificar, a maioria dos clientes considera que a sua qualidade de vida está um pouco ou muito melhor, embora a percentagem de respostas obtidas na categoria ‘quase na mesma’ seja também relevante.

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

Por outro lado, muitos clientes encontram-se em situações de vulnerabilidade extrema, não só ao nível económico, mas também a nível psicológico e social, uma vez que se encontram desempregados há mais de um ano (37% dos clientes atendidos em 2016 são/eram desempregados de longa duração, à semelhança de 2015 e 2014 em que representavam respectivamente 32% e 34% do universo global).

Quando inquiridos com a questão: “os serviços que recebo ajudam-me a viver melhor (qualidade de vida) ” 51% dos clientes consideraram-se muito satisfeitos e 37% satisfeitos, totalizando os 88%.

Também nas sessões de focus group alguns testemunhos referem a importância do trabalho desenvolvido pela OED: “ ...é um serviço muito necessário para as pessoas com deficiência... as empresas são mais receptivas quando as pessoas são apresentadas pela OED... é um serviço que apoia e que dá confiança... o acompanhamento dado pela OED é muito importante para motivar as pessoas a não desistirem... deixei de fazer candidaturas espontâneas sem ser pela OED porque me deixava muito deprimido... só com a OED consigo ir a entrevistas de emprego... até estar na OED nunca era chamado para as entrevistas...”

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outra Partes Interessadas

Numa perspectiva de melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes, a Fundação LIGA, tal como em anos anteriores, realizou em 2016 uma avaliação da satisfação de todas as partes interessadas, no âmbito do qual se inseriu um inquérito por questionário, dirigido às empresas que contrataram pessoas com deficiência com o apoio da OED entre Setembro de 2015 e Setembro de 2016, e cuja prestação laboral fosse igual ou superior a 6 meses. O questionário foi enviado por correio electrónico ou entregue pessoalmente ao nosso interlocutor na empresa.

O questionário era constituído por 10 itens/afirmações em relação às quais deveria ser assinalado o grau de satisfação numa escala de 4 níveis, variando de ‘nada satisfeito’ a ‘muito satisfeito’; estava também disponível a opção ‘não sei’. No caso de a avaliação de satisfação ser inferior ao ponto máximo da escala de resposta, para cada item/afirmação, o inquirido era ainda convidado a registar o que na sua opinião seria necessário para que o seu grau de satisfação passasse a ser ‘muito satisfeito’.

Integrava ainda 1 questão sobre a predisposição para recomendar a parceria com a OED a outra entidade e outra sobre como surgiu a ideia da contratação de uma pessoa com deficiência.

Dos 24 questionários enviados foram devolvidos 12, que corresponde a uma taxa de resposta de 50%.

Relativamente à avaliação de satisfação dos parceiros verificamos uma estabilização dos resultados que já eram de extrema satisfação: 100% de empresários inquiridos revelaram-se satisfeitos e muito satisfeitos em 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016.

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

A simpatia e cordialidade dos profissionais, a clareza e objectividade do discurso dos profissionais, a disponibilidade dos profissionais da OED para a partilha de objetivos, estratégias e monitorização da intervenção, o cumprimento das ações definidas pelas partes envolvidas e a rapidez na resolução de problemas, foram as questões que mais se destacaram.

É importante referir que a totalidade dos parceiros inquiridos afirmou que recomendaria os nossos serviços a outras entidades.

Os restantes resultados deste inquérito estão descritos em relatório próprio.

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave

A ação corrente assenta nas principais atividades integradas no Manual do Processo-chave da OED e cuja execução passaremos a desenvolver em maior detalhe, procedendo à análise dos desvios verificados (ver tabela abaixo).

Ação	Metas 2016	Ano	Total - Previsto	Realização
Intervenção com Pessoas com Deficiência				
- Inscrição	80	94	14	118%
- Contacto (pessoal, telefónico, carta)	a)	2257		
- Informação Individual	75	94	19	125%
- Atualização Informação Individual	a)	25		
- Avaliação Funcional	20	37	17	185%
- Encaminhamento	a)	19		
- Espaço In/Formação OED	40	42	2	105%
- Apoio na Consulta de Anúncios	a)	464		
Contactos com Empregadores:	7545	8012	467	106%
- Telefonemas, e-mails, cartas e faxes	7000	7319	319	105%
- Reunião de apresentação	230	242	12	105%
- Mediação	315	451	136	143%
Ofertas de Emprego	55	95	40	173%
Entrevista de Emprego	110	133	23	121%
Envio de Curricula:	2300	2419	119	105%
- Respostas a anúncios	2000	2010	10	101%
- Resposta a Oferta de Emprego	300	384	84	128%
- Candidaturas Espontâneas	a)	25		
"Feed-back" de resposta a anúncio	a)	21		
Observação e Análise de Posto de Trabalho	a)	6		
Adaptação de Posto de Trabalho	a)	0		
Colocações, tendo por base:	50	58	8	116%
- Prospeção		18		
- Anúncio		8		
- Contacto da Iniciativa do Empregador		3		
- Empresas que já contrataram com o apoio da OED		29		
- Instalação por conta própria		0		
- Oferta de Outras Instituições/Centro de Emprego		0		
- Divulgação entre Empregadores		0		
Acompanhamentos em Posto de Trabalho (via):	518	785	267	152%
- Empresa	250	305	55	122%
- Trabalhador	208	401	193	193%
- Família	60	79	19	132%
Contacto com Centros de Formação Prof. e outros	a)	129		
Contacto com Centros de Emprego	a)	14		
Numero de Clientes atendidos, em Informação/Avaliação	95	133	38	140%
Numero de Clientes atendidos, em Apoio à Colocação	200	186	-14	93%
Numero de Clientes atendidos, em Acomp. Pós Colocação	85	108	23	127%
Nº de Clientes atendidos b)	300	289	-11	96%
				126%

a) Indicadores para os quais não é pertinente definir uma meta, pois dependem de fatores não controláveis pela Organização

b) Existem pessoas que são alvo de intervenção durante vários meses seguidos, pelo que o total do ano não pode ser obtido pelo somatório do nº de pessoas atendidas por mês

c) A taxa média de execução é calculada tendo por base a taxa de execução de cada indicador

No ano de 2016 a taxa média de execução física da atividade corrente da OED foi claramente positiva (ver tabela abaixo), tendo atingido 126% (em 2015 foi de 103%).

É de realçar que quase a totalidade dos indicadores de desempenho apresentou uma taxa de execução superior a 100%. Apenas o número de clientes atendidos em apoio à colocação e o número total de clientes atendidos em 2016, se situaram abaixo das metas previstas, mas com uma taxa de realização de 93% e 96%, respectivamente.

Salientamos o número de inscrições conseguido este ano, num total de 94, numero bastante superior ao dos anos anteriores (73 em 2013, 76 em 2014 e 82 em 2015). Atribuímos este facto à divulgação que tem sido realizada nos últimos anos e à consequente maior visibilidade do trabalho realizado pela OED.

Decorrente deste indicador e do número de entrevistas de atualização de informação individual (clientes que reabriram o seu processo na OED, maioritariamente porque perderam o emprego ou terminaram ações de formação), assistimos também a um ligeiro aumento do número de pessoas atendidas (289 em 2016 e 282 em 2015).

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

Destacamos ainda o aumento significativo no contacto com empregadores (6533 em 2014, 7085 em 2015 e 8012 em 2016), bem como o número de reuniões de apresentação realizadas (184 em 2014, 183 em 2015 e 242 em 2016), resultado que atribuimos à excelente integração na equipa e adaptação às funções das 2 novas prospetoras de emprego.

O número de ofertas de emprego angariadas em 2016 (95 ofertas) merece igualmente ser evidenciado, uma vez que é bastante superior face aos anos anteriores (70 em 2015 e 73 em 2014).

Não obstante este esforço da equipa, constatamos que o número de colocações profissionais alcançado, ainda que acima da meta proposta, foi inferior ao dos anos antecedentes, 66 em 2014, 64 em 2015 e 58 em 2016.

Das 58 integrações profissionais, 18 ocorreram ao abrigo das medidas de apoio ao emprego do IEFP, o que representa um valor bastante inferior aos de 2014 e 2015 (30 em 2014 e 36 em 2015). Consideramos que este valor se deve ao facto das candidaturas aos incentivos financeiros do IEFP serem um processo moroso e burocrático e das suas aprovações demorarem bastante tempo, sendo que algumas candidaturas realizadas no final do ano passado apenas foram aprovadas no 2º trimestre de 2016. Esta situação introduz dificuldades acrescidas em todo este processo, uma vez que muitas vezes os empresários não podem aguardar este tempo por um novo colaborador, levando à desistência deste tipo de apoios, que nalgumas situações também implica a não contratação de pessoas com deficiência.

Gostaríamos ainda de destacar outras ações que assinalaram o ano de 2016, de que são exemplos:

- **Divulgação da OED**

- Reuniões de prospeção em grandes empresas, nomeadamente na FNAC, Zurich, Brisa – Estradas de Portugal, SAICA, Fidelidade, Credibom, A loja do Gato Preto, Hotel Holiday Inn Continental, Impresa Publishing, Primark, Uniself, Centro de Arte Moderna/ Fundação Calouste Gulbenkian, EMEL, Nova Factor Humano, Luís Vitalino & Luís SA – Geox, Cofina, Solnave, Safira - Facility Services, Staples Office Center, Siemens, Vodafone, IKEA Loures, Parmalat/Lactalis, Grupo Leya, Lojas Francas de Portugal, Grupo Auchan, Grupo Pestana, Europcar, Sport Lisboa e Benfica, Grupo Midas, Acciona – Service, Banco Santander, Unicre, Grupo José Avillez, Bakinter, Sotécnica, Bensaude Hotels e Climex.

- Divulgação da OED no facebook e no site da empresa Ana Lima Comunicação e Marketing:

<https://www.facebook.com/AnaLimaComunicacaoEMarketing/posts/872175042895387>

<http://analimacomunicacao.pt/responsabilidade-social/>

- Reunião na Reitoria da Universidade de Lisboa

A universidade de Lisboa criou uma rede de apoio aos alunos com NEE, que se subdividiu em vários grupos de trabalho, um dos quais pretende apoiar estes alunos ao nível da empregabilidade. Foi com este grupo de trabalho que a OED reuniu no dia

11 de maio, com o objetivo de divulgar o trabalho realizado e as metodologias utilizadas. Foram também discutidas as possíveis formas de articulação entre as diferentes faculdades e a OED. Esta rede é composta por 18 faculdades da universidade de lisboa, os serviços de ação social, a reitoria e o estádio universitário.

- Reuniões de apresentação nas Juntas de Freguesia de Penha de França, Parque das Nações, Olivais e Estrela, na sequência de email de divulgação enviado pela OED.

- Reuniões de divulgação da OED em organizações que contactam com pessoas com deficiência, nomeadamente na Rede Emprega e DIAVERUM.

- Divulgação da OED no site da APODEMO – Associação Portuguesa Empresas de Estudos Mercado e Opinião

<http://www.csp.org.pt/apodemo-apoia-operacao-emprego-pessoas-deficiencia/>

- Participação da OED no Seminário sobre Emprego Inclusivo

No dia 18 de Outubro a coordenadora da OED esteve presente no Seminário sobre Emprego Inclusivo, organizado pela Associação Salvador, no Painel – “porquê contratar? Mais valias da Diversidade para a sua empresa”. Neste painel estiveram presentes para além da OED, o IEFP e a Associação Salvador.

- Participação da OED no II Seminário “Estudantes com Necessidades Educativas Especiais da ULisboa”, cujo programa pode ser consultado [aqui](#).

No dia 17 de novembro a coordenadora da OED apresentou uma comunicação no II Seminário “Estudantes com Necessidades Educativas Especiais da ULisboa”. Neste painel esteve também presente o INR.

- Participação da OED no Colóquio “A Convenção da Deficiência 10 anos depois: Investigação, Políticas e Práticas”, que decorreu nos dias 12 e 13 de dezembro de 2016, no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP-ULisboa), em Lisboa. Assim, no dia 13 de dezembro a coordenadora da OED apresentou uma comunicação no Painel sobre Direitos Económicos, sobre o trabalho que a OED tem desenvolvido no âmbito da empregabilidade das pessoas com deficiência.

- Divulgação da OED junto dos meios de comunicação

Com o objetivo de uma divulgação mais alargada da OED, elaborámos um Press Release e uma Proposta de Artigo/Reportagem que enviámos para diversos meios de comunicação. Nesta sequência surgiram diversas oportunidades de mostrar o trabalho realizado pela OED, que listamos a seguir.

a) Reportagem da Agência Lusa sobre a OED

No dia 21 de julho foi realizada pela agência Lusa uma reportagem escrita e um vídeo, que envolveram 2 clientes integrados e respetivos empresários, bem como uma técnica e a coordenadora da OED. Em baixo poderá ver o vídeo:

<https://goo.gl/xO8EHH>

A peça escrita foi também publicada em vários sites, tais como:

<https://www.publico.pt/sociedade/noticia/servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego-1739865>

<http://www.dnoticias.pt/actualidade/pais/603039-servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego>

<http://observador.pt/2016/07/30/servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego/>

<http://www.radiolinhahorizonte.pt/novo/servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-encontrar-emprego/>

<http://24.sapo.pt/article/lusa-sapo-pt-2016-07-30-1134977748-servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego>

<http://www.e-konomista.pt/noticia/servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego/>

<http://www.netmadeira.com/noticias/pais/artigo/184368-servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego>

https://www.noticiasao minuto.com/pais/631246/servico-gratuito-ajuda-pessoas-com-deficiencia-a-encontrar-emprego?utm_source=rss-ultima-hora&utm_medium=rss&utm_campaign=rssfeed

b) Entrevista sobre a OED, no programa Edição da Manhã da Sic Notícias

No dia 5 de agosto foi realizada uma entrevista, no programa Edição da Manhã da Sic Notícias, acerca do trabalho realizado e resultados obtidos pela OED ao longo dos seus 26 anos. Foi abordado o receio das empresas em dar oportunidade às pessoas com deficiência reforçando a importância da OED, projeto único a nível nacional, na sensibilização do tecido empresarial para o valor do trabalho destas pessoas e no

apoio que presta ao nível da procura de emprego. Foi ainda salientada a importância da adequação da função às competências e interesses individuais, de forma a que a incapacidade não constitua um obstáculo ao pleno desempenho profissional.

<http://sicnoticias.sapo.pt/programas/edicaodamanha/2016-08-05-Operacao-de-Emprego-para-Pessoas-com-Deficiencia-apoia-a-integracao-no-mercado-de-trabalho>

c) Reportagem da TVI sobre a OED, no Jornal da Uma

No dia 22 de setembro, o Jornal da Uma da TVI apresentou uma reportagem acerca do trabalho realizado e resultados obtidos pela OED ao longo dos seus 26 anos. Para tal foram recolhidos os testemunhos da responsável da empresa Steffs Stuff, do colaborador integrado nesta empresa e da coordenadora da OED. Foi abordada a dificuldade do cliente integrado, na procura de emprego e o papel da OED neste processo, bem como a sua adaptação na empresa. Foi ainda salientada a importância da adequação da função às competências e interesses individuais, de forma a que a incapacidade não constitua um obstáculo ao pleno desempenho profissional, reforçando o papel de mediação da OED entre as pessoas com deficiência e o tecido empresarial.

<http://www.tvi24.iol.pt/videos/sociedade/empresa-ajuda-integracao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/57e4024f0cf215218708e494>

d) Artigo da OED no Jornal Vida Económica

No dia 30 de setembro, o jornal Vida Económica publicou um artigo escrito pela coordenadora da OED, acerca da importância do trabalho, das barreiras à integração profissional de pessoas com deficiência e do papel crucial das organizações de suporte ao emprego desta população, nomeadamente da OED (ver anexo).

e) Notícia da OED na revista RH magazine de setembro/outubro 2016 (ver anexo)

f) Artigo da OED no Jornal Destak

No dia 2 de novembro, o jornal Destak publicou um artigo sobre o trabalho desenvolvido pela OED na integração profissional de pessoas com deficiência (ver anexo).

g) Artigo na Revista Prevenir

A Revista Prevenir de dezembro de 2016, publicou um artigo sobre a história de vida de um cliente da OED, na sequência de uma reunião de prospecção e do press release enviado (ver anexo).

- **Sessão de encerramento das comemorações dos 25 anos da OED**

No dia 8 de janeiro teve lugar no Espaço LX Jovem a sessão de encerramento das comemorações dos 25 anos da OED. Esta cerimónia contou com a presença do vereador dos Direitos Sociais, João Afonso, do presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Emprego e Formação Profissional, Jorge Gaspar e da presidente do Conselho de Administração da Fundação LIGA, Guida Faria.

O evento foi assinalado com a visualização de um vídeo sobre o trabalho realizado pela OED, o lançamento de um folheto de divulgação deste serviço e a inauguração da ExpoColetiva de Pintura eu, tu, nós..., com a mostra de trabalhos realizados por 3 artistas do LIGARTE Atelier. Esta exposição esteve aberta ao público até 8 de fevereiro.

A propósito deste evento, foram publicadas 2 notícias, uma no site da Câmara Municipal de Lisboa e outra no site da Fundação LIGA, que poderá consultar em:

<http://www.cm-lisboa.pt/noticias/detalhe/article/oed-25-anos-a-criar-oportunidades-de-emprego-em-lisboa>

<http://www.fundacaoliga.pt/conteudo/noticias/Comemora%C3%A7%C3%B5es%20dos%2025%20anos%20da%20OED>

- **Visita do Presidente do IEFP à Fundação LIGA**

No dia 19 de fevereiro a Fundação LIGA teve a honra de receber o Dr. Jorge Gaspar, Presidente do IEFP, a Dra. Catarina Campos, Vogal do Conselho Diretivo do IEFP, a Dra. Adélia Costa, Diretora do Departamento de Emprego e o Dr. Leonardo da Conceição, do Departamento de Emprego.

Foi efetuada uma visita aos programas/serviços da Fundação LIGA, incluindo as áreas de formação da Escola de Produção e Formação Profissional, seguida de um almoço no bar, servido pelos formandos do Curso de Empregado de Mesa. Para finalizar, foi realizada uma sessão de apresentação da OED - Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência e da Escola de Produção e Formação Profissional, com a análise de alguns resultados e caracterização dos clientes atendidos, bem como a discussão de algumas necessidades identificadas ao nível da formação profissional e emprego.

- **Criação de uma Página da OED no LinkedIn**

O LinkedIn é a maior rede profissional do mundo, foi lançada em 2003 e conta com mais de 400 milhões de utilizadores em 200 países e territórios. Tem como missão estabelecer ligações entre trabalhadores, empresas e desempregados. Consideramos que a criação de uma página da OED no linkedin, irá promover a sua divulgação junto do tecido empresarial, um contacto mais rápido e direto com os principais decisores a nível de recrutamento, e ainda a consulta e resposta a ofertas de emprego.

- **Realização de uma ação de sensibilização a situações de deficiência e incapacidade**, mais especificamente para as questões relacionadas com a comunicação com as pessoas surdas.

Esta ação decorreu no dia 8 de Abril com os colaboradores da empresa Zurich, que integrou profissionalmente 1 cliente da OED com deficiência auditiva, como administrativo no departamento de gestão de apólices.

- **Avaliação de Posto de trabalho**

Foram realizadas um total de 6 avaliações de posto de trabalho com o objetivo de verificar a possibilidade de inserção de pessoas com deficiência, adequando as suas competências aos perfis exigidos pelas funções, nas seguintes empresas: El Corte Inglês, PH Gestão de Condomínios Lisboa, ANDAI - Associação Nacional de Doentes com Artrites e Reumatismos da Infância e Generis Farmacêutica SA.

- **Participação na 8ª Convenção da RSO PT (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações)**, que ocorreu no dia 19 de maio na Fil - Feira Internacional de Lisboa e que este ano se integrou no evento “Portugal Economia Social” organizado pela Fundação AIP.

- **Auditoria no âmbito da renovação da certificação de qualidade EQUASS.**

Participámos, nos dias 18 e 19 de maio, na auditoria para renovação da certificação de qualidade no âmbito do sistema EQUASS. Da parte da OED, esta auditoria envolveu a coordenadora, um cliente e um representante da CML. Já recebemos a renovação da certificação EQUASS até 05 julho de 2018.

■ Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados

Apesar das taxas de desemprego estarem a diminuir e o mercado laboral estar a recuperar algum dinamismo, este não foi o suficiente para resolver alguns problemas estruturais como o desemprego de longa duração, a dificuldade no acesso ao primeiro emprego e a manutenção dos postos de trabalho.

Continuámos então a assistir a grandes dificuldades financeiras quer da parte dos clientes quer da parte do tecido empresarial.

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

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

No que respeita ao tecido empresarial, temos vindo a verificar uma grande necessidade das empresas recorrerem aos apoios financeiros do IEFP para o emprego. No entanto este fator também se constitui muitas vezes como um entrave à contratação, uma vez que se trata de um processo bastante moroso e burocrático, levando a que muitas vezes as empresas não possam recorrer a estas medidas e como tal não possam considerar a admissão de novos colaboradores.

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

Por último, continuamos a verificar que muitos clientes não apresentam um perfil de competências adequado às necessidades e expectativas das empresas, nomeadamente pelas baixas qualificações escolares e profissionais. De acordo com

as conclusões da 5ª edição do Hays Global Skills Index 2016, Portugal está entre os quatro países com maior desequilíbrio entre as competências que os empregadores procuram e as que os profissionais disponíveis podem oferecer. Verificamos também esta realidade no que respeita aos clientes da OED: das 95 ofertas de emprego angariadas em 2016, em 25 situações os candidatos da OED não foram seleccionados pelos empregadores e em 7 casos a OED não tinha clientes com o perfil de funções exigido.

2.2. Ação Estratégica

A ação estratégica para 2016 assentou nos objetivos estratégicos Assegurar a melhoria contínua no desenvolvimento da intervenção, garantindo os padrões de qualidade nos serviços prestados e Promover a imagem institucional, através da otimização e atualização das estratégias de comunicação, aumentando a notoriedade junto da sociedade.

Em seguida iremos abordar individualmente o resultado alcançado para cada objetivo definido no plano de atividades de 2016.

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

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

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
1.1. Manter o grau de satisfação dos clientes/ significativos com a prestação do serviço	Nº clientes Satisfeitos e Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes x 100	≥ 80%	98,7%	100%
	Nº clientes Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes x 100	≥ 60%	96,8%	100%

1.2 Garantir a satisfação elevada dos parceiros (empresas que integraram pessoas com deficiência) com a OED	Nº parceiros satisfeitos e muito satisfeitos c/ a parceria / Nº total de parceiros x 100	≥ 90%	100%	100%
	Nº parceiros Muito Satisfeitos c/ a parceria / Nº total de parceiros x 100	≥ 85%	98,4%	100%
1.3.Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2015	Nº de Ações de Melhoria implementadas	4	4	100%
	Grau de eficácia de cada ação / nº de ações de melhoria	≥70%	98%	100%
1.4. Assegurar o funcionamento do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)	% de documentos revistos com a participação dos colaboradores	100%	100%	100%
1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes	Nº de ações Espaço In/Formação OED realizadas	10	10	100%

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

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

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

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

1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2015

No que respeita a este objetivo estavam previstas 4 ações que foram consideradas em Plano de Melhoria Continua:

- Implementação de um sistema de confirmação, via telefone, das avaliações iniciais e funcionais agendadas – Foram contactados todos os clientes que deveriam ter sido e compareceram 90% dos clientes agendados.
- Revisão de documentos utilizados na área da mediação – Foram revistos todos os documentos que estavam previstos (Ficha de Informação Individual e Ficha de Avaliação do Espaço Informação OED).
- Criação de um instrumento de levantamento de necessidades (check-list) para servir de base à construção do PI - esta ação foi concluída em novembro.
- Consolidação da dinâmica de participação de clientes no processo de prospeção - nesta ação foram envolvidos 20 clientes e todos consideraram ter aumentado o seu grau de conhecimento nesta matéria.

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

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

1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes

Tal como previsto, foram realizadas 10 ações do Espaço In/Formação OED, tendo sido abrangidos um total de 42 clientes.

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

Objetivo geral 2. Aumentar o nível de participação dos clientes na dinâmica organizacional

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
2.1. Envolver os clientes nos processos de planeamento e melhoria contínua dos serviços	Nº de sessões focus-group	2	2	100%
	[(Nº de Ações propostas por clientes inseridas em PMC de 2015 / Nº de Ações propostas por significativos inseridas em PMC de 2014) – 1] x 100	≥ 30%	50%	100%

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

Tendo como objetivo o aumento da participação dos clientes nas atividades de avaliação da OED foram dinamizadas duas sessões de focus group, uma em julho e outra em Dezembro, que envolveram 8 e 6 clientes, respetivamente. Neste âmbito, foram discutidos aspetos positivos e negativos da OED, bem como sugestões de melhoria, tais como: maior divulgação da OED, não só para as pessoas com deficiência mas para a sociedade em geral, nomeadamente nos meios de comunicação social; maior conhecimento dos técnicos dos centros de emprego sobre a OED; apostar mais na internet; promover o site no Google, para que nas pesquisas apareça primeiro; atualização do site; colocação de cartazes da OED nos centros de emprego.

No que respeita ao Plano de Melhoria Contínua de 2016, das 4 ações previstas 2 foram propostas por clientes, pelo que este objetivo foi totalmente atingido.

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

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

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

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

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

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
4. Manter o número de reuniões de prospeção com decisores intermédios e de topo de grandes empresas	Nº de reuniões realizadas	10	23	100%

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

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

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

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

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
5.1. Colaborar na edição da newsletter/site da Fundação LIGA	Nº de notícias elaboradas para a newsletter/site	≥ 2	4	100%

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

Este objetivo foi ultrapassado, pois foram escritas 4 notícias para o site da Fundação LIGA: sessão de encerramento das comemorações dos 25 anos da OED (janeiro), visita do presidente do IEFP à FL (fevereiro), reportagem da agência Lusa e entrevista SIC- edição da manhã (setembro).

3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações

Como podemos verificar na tabela 1 a maioria dos clientes colocados profissionalmente em 2016 foram do sexo masculino (66%). No que respeita à faixa etária, 72% dos clientes integrados situam-se entre os 25 e os 44 anos de idade. Relativamente ao tipo de deficiência a maior incidência de pessoas colocadas são pessoas com deficiência auditiva (35%), seguidas de pessoas com deficiências músculo-esqueléticas (24%).

Estes dados de caracterização dos clientes integrados profissionalmente em 2016 refletem não só o perfil da população atendida neste ano, mas também a tendência verificada nos últimos anos (quer ao nível das colocações, quer ao nível da população atendida).

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

	Total	
	N.º	%
	58	100
Género		
Masculino	38	66
Feminino	20	34
Idade		
16-19 anos	0	0
20-24 anos	3	5
25-44 anos	42	72
45-49 anos	7	12
50-54 anos	5	9
55-64 anos	1	2
≥ 65 anos	0	0
Deficiência		
Auditiva	20	35
Funções Gerais	12	21
Intelectual	4	7
Músculo-esquelética	14	24
Visual	3	5
Orgânica	3	5
Psicológica	2	3

No que concerne ao tipo de contratação realizada (tabela 2), verificamos que a quase totalidade das colocações correspondem a contratos a termo certo (84%).

Constatamos também que cerca de metade dos clientes integrados (53%) permanece, à data do final do ano civil, no posto de trabalho em que foram integrados profissionalmente.

Apesar de em 68% das situações de integração profissional, o tempo de permanência na empresa ser superior a 3 meses, continuamos a assistir, tal como nos anos anteriores, a muitos contratos de trabalho que correspondem a necessidades sazonais das empresas e por isso tem menor duração.

Tabela 2. Tipo de Contrato de Trabalho e Tempo de Permanência

	Total	
	Nº	%
	58	100
Tipo de Contrato		
Termo Incerto	5	9
Termo Certo	49	84
Sem Termo	3	5
Prestação de Serviços	1	2
Tempo de Permanência		
Até 15 dias	3	5
Até 1 mês	8	14
Até 3 meses	8	14
Até 6 meses	16	28
Mais de 6 meses	15	26
Sem duração definida	8	14
Permanência no Posto de Trabalho	31	53

No que respeita às funções profissionais dos clientes que foram integrados vemos que Operador de Loja e Administrativo são aquelas que concentram um maior número de colocações, correspondendo no primeiro caso, a necessidades de uma mesma empresa numa mesma área de atividade. Seguem-se as funções de Empregado de Cozinha/Copa, Operador de Caixa e Empregado de Armazém/Repositor que também congregam um número relevante de clientes integrados. A restante dispersão por áreas distintas reflete a procura individualizada que é efetuada para cada cliente em função do seu perfil de interesses e competências e da oferta apresentada pelo mercado.

Tabela 3. *Funções Profissionais*

	Total	
	Nº	%
	58	100
Funções		
Administrativo	7	13
Administrativo de Contabilidade	2	3
Assistente Operacional	1	2
Auxiliar de Lar	1	2
Auxiliar de Serviços Gerais	1	2
Confeiteiro	1	2
Costureira	1	2
Designer	1	2
Empregado de Armazém/Repositor	5	9
Empregado de Cozinha/Copa	6	10
Empregado de Limpeza	2	3
Estafeta	1	2
Operador de Caixa	6	10
Operador Gráfico	1	2
Operador Jardinagem	4	7
Operador de Loja	8	14
Operador de Registo de Dados	1	2
Operador de Supermercado	1	2
Porteiro	1	2
Rececionista	2	3
Servente	1	2
Técnico de Contabilidade	1	2
Técnico de Farmácia	1	2
Técnico de Programação e Maquinação	1	2
Vigilante	1	2

4. Recursos

4.1. Humanos

Em 2016 a equipa da OED foi constituída pelos seguintes colaboradores:

Coordenação	Sara Câmara Pestana
Intervenção Psicossocial	Emília Mesquita
	Sandra Velez
	Isabel Livério
Avaliação Funcional	Ana Maria Rodrigues

Prospeção	Madalena Pombo
	Isabel Campos
	Paula Alexandrino
Administrativa	Sheila Campos
Financeira	Gonçalo Solla

4.2. Financeiros

No quadro abaixo evidenciamos a execução financeira relativa ao ano de 2016

RUBRICA	Orçamento Aprovado (1)	Execução Orçamental (2)	Grau de Execução (2/1)x100
3. ENC. PESSOAL N/DOCENTE			
3.1.1. PESSOAL N/DOCENTE INTERNO	126.654,62	129.853,11	102,53%
3.1.1.2. Pessoal Técnico	114.056,50	113.772,92	99,75%
3.1.1.3. Pessoal Administrativo	12.598,12	16.080,19	127,64%
3.1.1.4. Outro Pessoal	0,00	0,00	-
3.2. ENC. C/ ALIM. ALOJ. TRANSPORTE	9.462,88	8.279,17	87,49%
3.2.1. Pessoal Interno	9.462,88	8.279,17	87,49%
3.2.2. Pessoal Externo	0,00	0,00	-
Subtotal	136.117,50	138.132,28	101,48%
4. PREP. DESENV. A COMPANHAMENTO			
4.1. Preparação	0,00	0,00	-
4.2. DESENV. E ACOMPANHAMENTO			
4.2.1. Matérias Primas Sub. Consumo	540,00	547,71	101,43%
4.2.2. Ferr. e Utens. Desg. Rápido	600,00	0,00	0,00%
4.2.3. Aq., Elab., Reprod., out. D.Téc.	240,00	2,20	0,92%
4.2.4. Aq. Serviços Especializados	11.851,50	12.739,16	107,49%
4.2.5. Administrativos Gerais	96,00	14,57	15,18%
4.2.6. Despesas Gerais Manutenção	0,00	0,00	-
4.3. Outros Encargos	555,00	0,00	0,00%
Subtotal	13.882,50	13.303,64	95,83%
5. RENDAS, ALUGUERES E AMORT.			
5.1. Equipamentos	0,00	0,00	-
5.1.1. Alugueres	0,00	0,00	-
Subtotal	0,00	0,00	-
TOTAL	150.000,00	151.435,92	100,96%

Soc
Pefume
Muller

No que diz respeito à execução financeira, o valor global para o ano de 2016 encontra-se ligeiramente acima dos valores previstos em orçamento, apresentando uma execução de 100,96% face ao orçamento aprovado.

Os gastos com o pessoal (incluindo Encargos com Alimentação, Alojamento e Transporte) representaram 91,22% de toda a execução orçamental de 2016. A execução foi ligeiramente acima do orçamentado pelo facto de em 2015 ter ocorrido uma reestruturação na Fundação LIGA, da qual resultou a promoção do até então Coordenador dos Serviços Administrativos e Financeiros a Diretor-Geral, imputado a 10% à OED. Esta promoção acarretou um aumento do vencimento, que não foi conjeturado aquando da apresentação do orçamento da OED para 2016.

A Rubrica 4 Preparação Desenvolvimento e Acompanhamento apresenta uma execução de 95,83%, com pequenos desvios em algumas sub-rubricas, compensados por desvios em sentido contrário noutras, apresentando na sua globalidade uma eficiente e cautelosa gestão de recursos.

5. Nota Final

Apesar de em 2015 e 2016, os dados divulgados ao nível do desemprego apontarem para números menores do que nos últimos anos, sabemos que continuamos a viver tempos de grande instabilidade e dificuldade. O desemprego parece estar a tornar-se um problema estrutural, bem patente no número cada vez maior de desempregados de longa duração, na dificuldade no acesso ao primeiro emprego e também na sua estabilidade, sendo que as pessoas com deficiência continuam a fazer parte de uma tipologia de públicos mais vulnerável e com maior dificuldade de inserção na vida ativa.

Neste sentido demos continuidade ao trabalho desenvolvido anteriormente, procurando, em todas as ações realizadas, um envolvimento cada vez maior dos clientes, nomeadamente nos processos de procura ativa de emprego, fomentando atitudes dinâmicas e proactivas, apoiando-os na consulta de anúncios e dotando-os de competências sócio profissionais (Espaço In/Formação OED e treino de competências ao nível da realização de entrevistas de emprego).

Também em 2016 apostámos fortemente na divulgação da OED junto dos meios de comunicação social, como forma de sensibilização da sociedade em geral e do tecido empresarial em particular.

Desde o início da sua atividade, a OED tem assumido um papel fundamental na sensibilização da comunidade empresarial sendo responsável por mais de 93 614 contactos com potenciais empregadores. Fruto deste investimento de prospeção e informação foram conseguidas 1 067 integrações profissionais, cuja sustentabilidade e sucesso foi apoiada em mais de 10 543 ações de acompanhamento a empresas, trabalhadores com deficiência e respetivas famílias. Ao longo dos anos a OED já atendeu 2 192 pessoas com deficiência.

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

curso há pouco tempo e comecei à procura de emprego, mas não estava a ser nada fácil”.

Foi a várias entrevistas, mas a má formação genética nos braços constituía um entrave à sua contratação: “Já não ia em pé de igualdade e acabou por ser um percurso muito estafante”, conta a jovem, que teve conhecimento da OED por um familiar.

A OED fez a prospeção de emprego, apresentou algumas propostas e Catarina foi às entrevistas, que já eram “um bocadinho diferentes”, porque o empregador já sabia que era uma candidata com algumas limitações.

Foi com este apoio que Catarina chegou à empresa BlastingFM, onde está há um ano. “Tem sido muito positivo”, disse, confessando que ali começou a “ter autonomia e a ganhar confiança”.

Sobre a integração na empresa, diz que foi “muito boa”: “As barreiras foram colmatadas, não olharam para a minha limitação, mas para as minhas potencialidades”.

Para a engenheira e administradora da BlastingFM, Filipa Menezes, o trabalho da Catarina tem sido exemplar.

“O facto de a Catarina ter terminado o estágio e ter continuado connosco só afirma que ela está na empresa por mérito próprio”, afirma Filipa Menezes.

“Ao longo deste ano, o que eu concluo é que as pessoas com deficiência, não têm deficiências” e “são capazes de desempenhar uma função” como qualquer outro, sustenta.

Da experiência que tem na OED, Isabel Livério diz que, apesar de ainda haver “alguma resistência” por parte das empresas em contratar pessoas com deficiência, “as coisas têm melhorado muito”.

“Quando a OED lhes bate à porta e veem que há esta possibilidade de serem apoiadas”, durante todo o processo e após a contratação, as empresas “avançam de uma forma mais fácil”, afirma.

A coordenadora da OED, Sara Pestana, acrescenta que um dos “grandes objetivos” do serviço é sensibilizar “as empresas para o valor do trabalho dessas pessoas”.

“O que interessa é perceber o que a pessoa consegue fazer, o seu perfil, os seus interesses e depois encontrar uma função adequada” às suas competências, explica Sara Pestana.

A contratação destas pessoas ainda é muitas vezes encarada “como uma responsabilidade social”, mas o que queremos “é que a pessoa com deficiência seja um trabalhador como qualquer outro”, frisou.

Em 26 anos, a OED realizou 89.699 contactos com empregadores, 10.129 ações de acompanhamento da integração e 2.502 entrevistas de emprego.

Dados do IEFP avançados à agência Lusa indicam que, no primeiro semestre do ano, 1.075 pessoas com deficiência estavam incluídas em programas de emprego, 1.968, em formação profissional, e 8.473, em reabilitação profissional.

Lusa/fim

2. ARTIGO DA OED NO JORNAL VIDA ECONÓMICA

12

SEXTA-FEIRA, 30 DE SETEMBRO 2016 **Vida Económica**

NEGÓCIOS E EMPRESAS



SARA PESTANA
Coordenadora da OED

Pessoas com deficiência: existem parceiros na procura de emprego

O acesso ao emprego configura-se como um direito, cujo exercício devolve à pessoa diversos ganhos, tais como a autonomia financeira e o alargamento das redes sociais, mas de entre os quais se destaca o reconhecimento da sua cidadania, aumentando a sua valorização pessoal, autoestima e sentido de utilidade. É isto que é válido para todos nós, seja qual for a nossa condição. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 13 de Dezembro de 2006, ratificada pelo Governo português a 23 de Outubro de 2009, reconhece no artigo 27º, "o direito ao trabalho e emprego das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais".

No entanto verificamos que são diversas as barreiras que se colocam no acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, nomeadamente o receio manifestado pelos empresários perante uma realidade que lhes é desconhecida ou sobre a qual detêm estereótipos associados a uma menor produtividade, capacidade de realização e de relação com o outro. Neste âmbito, as organizações de suporte ao emprego das pessoas com deficiência possuem um papel crucial, uma vez que se constituem como um serviço mediador entre as pessoas e o

tecido empresarial. Com o objetivo de escolher a pessoa certa para o lugar certo, durante os processos de recrutamento é essencial adequar o tipo de função às competências do candidato para que a incapacidade não constitua um obstáculo ao pleno desempenho profissional. É ainda fundamental garantir a acessibilidade ao local/posto de trabalho e a preparação das equipas para receber os novos colaboradores.

Criada em 1990, através de um protocolo entre a Fundação LIGA, a Câmara Municipal de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional, a OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência, é um destes serviços, que intervém na promoção dos seus candidatos e na sensibilização da comunidade empresarial para as competências deste grupo populacional. Constituindo-se como um projeto inovador e único a nível nacional, a OED disponibiliza todo o apoio necessário desde a fase de procura ativa de emprego até ao acompanhamento pós-colocação. Em 26 anos conseguiu mais de 1043 integrações profissionais e é parceira de cerca de 246 empresas que, com o seu apoio contrataram pessoas com deficiência.

3. NOTÍCIA DA OED NA REVISTA RH MAGAZINE



Atualidade



PORTUGAL REVELA OPORTUNIDADES DE EMPREGO EM OITO SETORES

Segundo o Manpower Employment Outlook Survey (MEOS), Portugal revela oportunidades de emprego em oito dos nove setores auscultados. De acordo com o estudo MEOS para o quarto trimestre de 2016, os candidatos a um emprego em Portugal beneficiarão de um contexto de contratação favorável nos próximos três meses. Dos 626 empregadores portugueses que participaram neste inquérito:

- 74% planeia manter intacta a sua força de trabalho,
- 12% planeia aumentar a contratação,
- 8% planeia reduzi-la.

Esta projeção, a confirmar-se traduz-se numa Criação Líquida de Emprego de +4%. O inquérito revela que os empregadores portugueses do setor de Finanças, Seguros, Imobiliário e Serviços, são aqueles que mais planeiam contratar (+17%) no quarto trimestre. Quando comparada esta percentagem com a do trimestre anterior, é possível verificar um aumento de 5% na intenção de contratação. Igualmente elevadas são as previsões no setor de Comércio Grosista e Retailista, onde a projeção é de +5%, e nos setores da Indústria e de Transportes, Logística e Comunicações, com projeções na ordem dos +4%. O setor da Construção Civil é o que reporta os planos de contratação mais fracos com uma descida representada em -2%.

Os dados completos de cada um dos 43 países e territórios, incluídos no inquérito do quarto trimestre de 2016, bem como as comparações regionais e globais, podem ser consultados em www.manpowergroup.com/meos.

O DÉFICE DE COMPETÊNCIAS NA EUROPA PIOROU PELO QUINTO ANO CONSECUTIVO

De acordo com o novo relatório da Hays, um grupo líder global em recrutamento de profissionais qualificados, a escassez de competências no mercado de trabalho europeu piorou pelo quinto ano consecutivo e está a ameaçar o crescimento dos negócios, bem como a colocar em risco a produtividade. Portugal está agora entre os quatro países com maior desequilíbrio entre as competências que os empregadores procuram e as que os profissionais disponíveis podem oferecer. Estas são algumas das conclusões da quinta edição do Hays Global Skills Index 2016, um relatório publicado pela Hays em colaboração com a Oxford Economics. Paula Baptista analisa da seguinte forma os resultados de Portugal no Global Skills Index 2016: "Apesar da subjacente ambiguidade na evolução da economia portuguesa, o mercado laboral não parece estar a refletir essa incerteza mais do que antes e as taxas de desemprego continuam a diminuir, ainda que de forma modesta. No

geral, o mercado laboral recuperou algum dinamismo e, apesar de não ser suficiente para resolver alguns problemas estruturais, como o desemprego de longa duração ou o desajuste de talento, existe agora um esforço visível para os discutir e para que haja uma comunicação mais produtiva entre o sistema de ensino e os empregadores. Por outro lado, a falta de talento em setores altamente qualificados, como Tecnologias de Informação, mantém as pressões salariais elevadas."



OED - OPERAÇÃO DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FAZ 26 ANOS

Ao longo deste período, consolidou-se como um serviço gratuito impar em Portugal para pessoas que apresentam algum tipo de condicionamento na sua funcionalidade e um aliado indispensável para as entidades empregadoras. Há 26 anos a LIGA criou a OED, projeto inovador que promove o reconhecimento profissional de pessoas com algum tipo de disfunção, visando gerar oportunidades de emprego para este público através da sua maior visibilidade e valorização. Para a implementação do projeto, a LIGA propôs

um protocolo de cooperação tripartido com o Instituto do Emprego e Formação Profissional e a Câmara Municipal de Lisboa, tendo este sido assinado em 1990. Sedeadas no bairro de Campo de Ourique, em Lisboa, a OED é acessível para qualquer cidadão com deficiência inscrito num dos Serviços de Emprego da cidade. Com uma equipa composta por diferentes técnicos, o serviço disponibiliza apoio a candidatos e entidades empregadoras desde o processo de procura ativa de emprego até ao acompanhamento pós-colocação. Para a prossecução dos seus fins, a OED realiza diversas atividades com os clientes, tais como avaliações funcionais, consulta de anúncios de emprego, sessões informativas e simulações de entrevistas de emprego. São várias as experiências de sucesso que surgiram por intermédio da OED em empresas, reflexo da procura personalizada de emprego em função do perfil de competências de cada candidato. Visite o site: www.oed.com.pt

4. ARTIGO DA OED NO JORNAL DESTAK

04 Destak ATUALIDADE

QUARTA-FEIRA www.destak.pt 02.11.2016

Internautas de todo o mundo são convidados a tirar uma *selfie* com aquilo que mais querem preservar no planeta e salvar das alterações do clima. A foto deve ser postada nas redes sociais com a hashtag ActionTime.

UMA 'SELFIE' COM O QUE MAIS GOSTA NO PLANETA

Diferentes, mas com emprego

A OED existe há mais de 25 anos para ajudar as pessoas com deficiência a encontrar trabalho. E agora quer ir mais longe.

CARLA MARINA MENDES
cmendes@destak.pt

Chama-se OED, sigla que traduz a Operação de Emprego para pessoas com Deficiência, e apesar de funcionar apenas em Lisboa, tem um desejo: chegar a muitas outras zonas do País. Para já, orgulha-se de, até 2015, ter atendido 2.099 pessoas com deficiência e ter ajudado 250 empresas a contratar 1.050 pessoas.

Criada em 1990 através de um protocolo entre a Fundação LIGA, a Câmara de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), a OED aposta na promoção dos candidatos e na sensibilização da comunidade empresarial para as competências deste grupo populacional. Até porque, explica ao Destak Sara Pestana, coordenadora da OED, «continuamos a verificar que são diversas as barreiras que se colocam no acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho».

É, sobretudo, o receio manifestado pelos empresários perante uma reali-



OED é um serviço que ajuda na escolha da pessoa certa para o lugar certo

dade que lhes é desconhecida ou sobre a qual detém estereótipos associados a uma menor produtividade, capacidade de realização e de relação com o outro», que impede a integração profissional destas pessoas. É é aqui que, garante Sara Pestana, «a OED assume um papel crucial, ao constituir-se como um serviço mediador entre pessoas e o tecido empresarial, visando escolher a pessoa certa para o lugar certo».

Em busca de sinergias

Chegar mais longe é o que pretende, sobretudo «numa conjuntura económica tão difícil como a que estamos a viver, na qual os grupos mais desfavorecidos face ao emprego, como é o caso das pessoas com deficiência, ainda se tornam mais vulneráveis». Mas para isso é preciso a criação de «sinergias» entre as organizações de suporte a pessoas com deficiência, as autarquias e o IEFP.



DEVASTADOR Um sismo em Portugal com a mesma magnitude dos de Itália irá arrasar Lisboa, por falta de preparação da cidade e das pessoas, alerta a especialista Cristina Oliveira.

Viagens partilhadas com uberPOOL

De 4 a 13 de novembro, Lisboa vai conhecer o serviço de viagens partilhadas da Uber – o uberPOOL –, com viagens mais acessíveis aos utilizadores e uma mobilidade mais eficiente. A partir de sexta-feira, às 10h, pessoas que se deslocam na mesma direção e ao mesmo tempo podem assim partilhar a mesma viagem. A opção estará disponível na *app* dos utilizadores, com a oferta de viagens 25% mais económicas do que no uberX.

EM DEZ SEGUNDOS

MERCADO DE TRABALHO

Canadá quer receber 300 mil imigrantes

Para lidar com o envelhecimento da população, o Canadá pretende «abrir as suas portas» em 2017 e acolher cerca de 300 mil imigrantes e refugiados, anunciou o ministro da Cidadania, Imigração e Refugiados.

«O Canadá vai entrar em contacto com Portugal quando for para regularizar os indocumentados»

JOSÉ LUÍS CARNEIRO
Secretário de Estado das Comunidades

CANCRO

5,5 milhões de óbitos/ano entre as mulheres

O cancro poderá matar 5,5 milhões de mulheres em cada ano até 2030, ou seja perto de 60% mais do que os 3,5 milhões de vítimas em relação a 2012, de acordo com um relatório divulgado ontem, pelo que é preciso redobrar a educação e prevenção.

PSORÍASE

Doença com mais impacto que cancro

A psoríase está associada a uma diminuição da qualidade de vida dos doentes, estando compreendido que o seu impacto é superior ao de outras patologias, como o cancro, revelam as conclusões de uma mesa-redonda que assinalou o Dia Mundial da Psoríase.

Seu
Pastore
Muller

5. ARTIGO SOBRE A HISTÓRIA DE VIDA DE UM CLIENTE DA OED NA REVISTA PREVENIR



a minha história

«Nunca me entreguei à doença»

António Santos tem 53 anos, fez um transplante de rim e, entretanto, espera por outra intervenção. **Apesar das adversidades, faz desporto, foi a primeira pessoa no mundo com insuficiência renal a praticar mergulho e não baixa os braços face à doença pois «a esperança e a gratidão de viver superam tudo».**

POR CARLOS EUGÉNIO AUGUSTO — FOTOGRAFIA ARTUR

«**N**asci e fui criado na zona de Campo de Ourique, Lisboa, onde ainda hoje vivo. Passei uma infância feliz, cresci na rua e nunca tive grandes problemas de saúde além das habituais constipações. Até que, por volta dos 7 ou 8 anos, reparei que a minha urina trazia vestígios de sangue. Na altura, foi-me diagnosticado uma infeção urinária. Supunha-se que estava contaminado com a bactéria *Escherichia coli*, mais conhecida por colibacilo. Fui medicado, os sintomas desapareceram e ninguém desconfiou que poderia ser outro tipo de problema. Estávamos no início da década de 1970 e a vida foi acontecendo normalmente ainda que sofresse muito com problemas de garganta.

As minhas amígdalas incomodavam e, um pouco sem grande razão, os meus dentes foram perdendo vitalidade. Hoje, olho para trás e sinto que tudo estaria ligado.»

MÁS NOTÍCIAS

«Um dia, inesperadamente, tinha eu 25 anos, num normal dia de trabalho, tive uma forte e teimosa hemorragia no nariz. O sangue pingava como se de uma torneira aberta saísse, mas lá ia aguentando. Esperei até ao final do dia e só nessa altura fui ao serviço de urgência. Quando me mediram a tensão arterial o espanto foi geral: tinha 28/18 e estava vivo. Depois de verificado o bom funcionamento do aparelho, e dos valores, conduziram-me para o médico de família. Lá marquei a consulta e passaram-me

uma bateria de exames. No dia em que fui levantar os resultados, o médico da clínica chamou-me à parte e esteve a auscultar-me imenso tempo. Algo não estava, definitivamente, normal. Passaram-me mais exames, com a máxima urgência, e fui ao Hospital dos Capuchos. Num ápice foi transferido para o Curry Cabral. As notícias más surgiram pouco depois.»

DEPENDER DE UMA MÁQUINA

«No Hospital Curry Cabral, fui informado que os meus rins tinham deixado →

«Se fosse transplantado com sucesso, poderia ter uma vida normal. Agarrei-me a essa esperança com todas as minhas forças.»

BI
Nome
António
Lopes dos
Santos
Idade
53 anos
Profissão
Funcionário
de um
posto de
combustível
**O que nos
conta**
Viver com
insuficiência
renal

Seu
Peixe

Marta



a minha história

de funcionar e a minha vida dependia de uma máquina. Ouvi o relatório e estava incrédulo. O doutor Paulo Moreira, nefrologista, ainda hoje o meu médico, revelou o que me esperava, os desafios e dificuldades mas também a esperança de poder ser transplantado. Sabia que se fosse transplantado com sucesso poderia ter uma vida

normal e com o meu habitual sentido da realidade das situações a servir de âncora agarrei-me a essa esperança com todas as minhas forças. A hemodiálise era o próximo passo.»

ESPERAR POR UM RIM COMPATÍVEL

«O processo, desde que entrei no médico com as



O PRIMEIRO NO MUNDO A FAZER MERGULHO APOS UM TRANSPLANTE DE RIM

«Sempre senti uma ligação forte ao mar. Essa paixão foi ficando e em 2004, decidi fazer o curso de mergulho. O meu batismo foi no cabo Raso e desde aí cresceu dentro de mim um apele e paz únicos. Respirar debaixo de água e ver e sentir a fauna e flora marinhas é uma sensação indescritível.»

hemorragias até saber o dia do transplante, durou cerca de três anos e meio. Vivi esse período com a máxima tranquilidade possível, com a ideia de conseguir um órgão compatível. Nunca deixei de trabalhar enquanto fazia a hemodiálise, mas para isso muito contribuiu o meu patrão à época, que sempre me facilitou os horários. Habituei-me a fazer o tratamento ao final da tarde, por volta das 17 horas. Assim, conseguia chegar a casa para jantar, descansar e no outro dia acordar como novo. Em tempos, tentei fazer hemodiálise de manhã e passava o resto do dia sem força, e isso não é para mim. Quem se levanta às seis da manhã para trabalhar tem de sentir-se sempre em forma.»

TRANSPLANTE E RECUPERAÇÃO

«No dia em que fui fazer o transplante, estava consciente daquilo que me

«Nunca deixei de trabalhar enquanto fazia a hemodiálise, mas para isso muito contribuiu o meu patrão, que sempre me facilitou os horários»



na primeira pessoa ✱

esperava. Tinha 28 anos, era um jovem. Enquanto aguardava que me chamassem, fumei um cigarro. Nessa altura, passou por mim o doutor Marques da Costa, um dos responsáveis pelo meu transplante, e perguntou, em tom de brincadeira, "António, vens fazer um transplante e estás a fumar?". Sorri e, malandro, respondi com uma pergunta: "Mas senhor doutor, venho transplantar um rim ou um pulmão?". Rimos os dois e dessa cumplicidade nasceu uma decisão irreversível: nunca mais tocaria no tabaco. A operação correu bem e fui o 12.º doente a ser transplantado no Curry Cabral. Um dos membros da equipa era o doutor Eduardo Barroso. A recuperação correu bem e, depois de um mês de baixa, pedi à médica para ir

trabalhar. Sentia-me bem. A minha única preocupação era cumprir os exames periódicos recomendados e viver.»

NOVO PERCALÇO

«Nunca tive problemas com o transplante e sentia-me saudável. Corria e ia à piscina diariamente. Os médicos diziam que a esperança média de "vida" de um rim transplantado é de 10, 12 anos. Eu já contava 26 e estava tudo controlado, apesar de o rim estar já um pouco debilitado. Sentia-me um privilegiado. Até que fui traído por salmonelas de uns ovos que comi. De um dia para o outro emagreci cinco quilos. A minha vida ficou por um fio. Nem sei como cheguei ao hospital. Parecia um cadáver. Fiquei uma semana internado, a soro. Depois, os níveis de creatinina do rim dispararam, as pernas

começaram a inchar. Como consequência, o rim transplantado desidratou, deixou de funcionar devidamente, de fazer a filtragem. De repente, voltei a fazer hemodíalise e estou à espera de um novo transplante. Mas a vida não acaba aqui e nunca me vou entregar à doença. Sinto-me melhor e quero desfrutar ao máximo a companhia da minha mulher, filho e netos, e de fazer o que gosto. Entretanto, já tenho autorização médica para voltar a fazer desporto e estou com muitas saudades de voltar a correr, nadar e, claro, mergulhar.» ✱

SAUDADES DO MAR

«Nos últimos tempos, não tenho podido fazer mergulho pois voltei a fazer hemodíalise. Tem-me impedido de ir para dentro de água. São fases da vida mas sinto que, em breve, vou voltar a fazê-lo. Quero reconciliar-me com o fundo do mar, agradecer o que fez por mim.»

«Voltei a fazer hemodíalise e estou à espera de um novo transplante. Mas a vida não acaba aqui»

APOIO AO EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Depois de ter sido esmaltador de ourives, motorista e operador de armazém, António Santos ficou desempregado. Hoje, graças à OED (Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência), tem um novo emprego.

✱ «A vida tem altos e baixos. Achava que tinha uma saúde de ferro e tornei-me um insuficiente renal. Mantinha uma situação laboral tranquila, fiquei desempregado. São autênticos murros no estômago que nos deram abaixo mas que aos quais temos de saber reagir. Felizmente, pelo caminho encontrei sempre pessoas boas que me ajudaram. Se na saúde sempre fui bem auxiliado, nas instituições que frequentei, consegui voltar a ter um emprego graças à OED, um serviço que tem como missão inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho que sempre acreditou e lutou por mim. Devido a esse empenho, hoje tenho um trabalho que gosto numa empresa que respeita e compreende os meus problemas e limitações.»

DEZEMBRO 2016 / prevenir 123