



UNIVERSIDADE POLITÉCNICA  
A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS – ISAEN

PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

**INCLUSÃO SÓCIO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO: O Caso da Empresa Porto de Maputo (MPDC)**

DULCE EUGÉNIA TERESA BUCE

Maputo

2024

DULCE EUGÉNIA TERESA BUCE

**INCLUSÃO SÓCIO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO: O Caso da Empresa Porto de Maputo (MPDC)**

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Universidade Politécnica como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Doutor ISAÚ MENESES

Maputo

2024

Folha de Aprovação

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho aos meus pais, Cristiano Buce e Maria Teresa Buce. Pessoas que sempre se esforçam para o meu bem.

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus pelo dom da vida. Pela sua graça e favor, por permitir o folêgo de vida em mim para que este dia fosse real. As minhas irmãs Deila Buce e Neidy Buce, pela paciência e encorajamento. Aos meus amigos, pelo suporte e força, por entenderem as minhas ausências.

A empresa Porto de Maputo por ter me dado o privilégio de conhecer pessoas que contribuíram para que o meu saber fosse além.

Não mais importante, a quem devo o meu muito obrigado, ao meu Supervisor, Isaú Meneses, exemplo a seguir. Pela paciência, por me dar oportunidade de não só poder aprimorar meus conhecimentos na área científica, mas também moldar o meu carácter e me ensinar a ver da maneira correcta, pois ter olhos não é sinonimo de visão.

## **Parecer do Supervisor**

A temática escolhida pela estudante, até certo ponto é complexa e caracterizada por uma exiguidade de obras nacionais que sobre ela reflitam.

Contudo, ela mostrou dedicação apreciável e bastante interesse na pesquisa, donde resultou o presente trabalho que constitui um bom ponto de partida para futuras pesquisas e que considero passível de uma apreciação positiva para a obtenção do grau de mestre.

Maputo, aos 05 de Agosto de 2024

O orientador: **Isaú Joaquim Meneses**

---

## Resumo

Em Moçambique o problema da empregabilidade da PcD ainda requer muitos cuidados. Assim, quer por parte da sociedade, quer por parte dos empregadores é importante quebrar os preconceitos com as PcD e oferecer oportunidades de emprego as mesmas, de modo a alterar a actual condição delas.

A actual realidade do mercado de trabalho mostra-se preocupante com toda a sociedade e a dificuldade ainda é maior quando o desempregado é uma pessoa com deficiência.

O presente trabalho tem como objectivo analisar o processo de inclusão sócio profissional das pessoas com deficiências na empresa Porto de Maputo da Cidade de Maputo, tendo como base as matrizes da deficiência. O estudo foi direccionado para pessoas com deficiência existentes na empresa, não obstante a colaboração da direcção dos recursos humanos. A pesquisa foi de carácter descritivo, mediante estudo de caso na empresa Porto de Maputo, o método de pesquisa adotado foi qualitativo, a partir da realização de entrevistas. A análise dos resultados permitiu inferir satisfatória a inclusão sócio profissional para a população alvo da pesquisa.

Os factores remuneração, condições de trabalho, ambiente de trabalho, desenvolvimento de capacidades e oportunidades de crescimento profissional foram os factores que mais influenciaram para a satisfação.

**Palavras-chave:** Inclusão, Pessoas com Deficiência, Mercado de Trabalho

**Comentado [L1]:** Faca paragrafo unico sobre metodologia

**Comentado [L2]:** Populacao alvo da pesquisa

## **Abstract**

In Mozambique, the problem of employability of PwD still requires a lot of care. Therefore, both on the part of society and on the part of employers, it is important to break prejudices against PwD and offer them employment opportunities, in order to change their current condition.

The current reality of the job market is worrying for society as a whole and the difficulty is even greater when the unemployed person is a person with a disability.

The present work aims to analyze the process of socio-professional inclusion of people with disabilities in the company Porto de Maputo in the City of Maputo, based on the disability matrices. The study was aimed at people with disabilities in the company, despite the collaboration of the human resources department. The research was descriptive in nature, through a case study at the company Porto de Maputo, the research method adopted was qualitative, based on interviews. The analysis of the results allowed us to infer satisfactory socio-professional inclusion for the target population of the research.

The factors remuneration, working conditions, work environment, skills development and opportunities for professional growth were the factors that most influenced satisfaction.

**Keywords:** Inclusion, Person with disability, Job market

## Índice

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>Dedicatória</b> .....                              | <b>ii</b>                           |
| <b>Agradecimentos</b> .....                           | <b>iii</b>                          |
| <b>Parecer do Supervisor</b> .....                    | <b>iv</b>                           |
| <b>Resumo</b> .....                                   | <b>v</b>                            |
| <b>Abstract</b> .....                                 | <b>vi</b>                           |
| <b>Lista de Gráficos</b> .....                        | <b>x</b>                            |
| <b>Lista de Tabelas</b> .....                         | <b>xi</b>                           |
| <b>Lista de Abreviaturas e Siglas</b> .....           | <b>xii</b>                          |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                               | <b>1</b>                            |
| <b>1. Introdução</b> .....                            | <b>1</b>                            |
| 1.1. Delimitação Espacial .....                       | 2                                   |
| 1.2. Delimitação Temporal .....                       | 3                                   |
| 1.3. Problematização.....                             | 3                                   |
| 1.4. Pergunta de Partida.....                         | <b>Erro! Marcador não definido.</b> |
| 1.5. Objectivos da Pesquisa .....                     | 4                                   |
| 1.5.1. Objectivo Geral.....                           | 4                                   |
| 1.5.2. Objectivos Específicos .....                   | 4                                   |
| 1.6. Justificativa .....                              | 5                                   |
| <b>Capítulo II</b> .....                              | <b>6</b>                            |
| <b>2. Revisão de Literatura</b> .....                 | <b>6</b>                            |
| 2.1. Conceitualização.....                            | 10                                  |
| 2.2. Deficiência.....                                 | 10                                  |
| 2.2.1. Termo Deficiência.....                         | 11                                  |
| 2.2.2. Tipos de Deficiência .....                     | 11                                  |
| 2.3. Inclusão.....                                    | 14                                  |
| 2.3.1. Inclusão de Pessoas com Deficiência.....       | 14                                  |
| 2.3.2. Empresa Inclusiva e a Sociedade Inclusiva..... | 15                                  |
| 2.4. Recrutamento, Seleção e Contratação.....         | 17                                  |
| 2.4.1. Recrutamento .....                             | 17                                  |

|                             |   |    |
|-----------------------------|---|----|
| 2.4.2.                      | Tipos de Recrutamento .....   | 18 |
| 2.4.3.                      | Recrutamento Interno.....   | 18 |
| 2.4.4.                      | Recrutamento Externo.....   | 19 |
| 2.4.5.                      | Recrutamento Misto.....   | 20 |
| 2.4.6.                      | Seleção .....   | 20 |
| 2.4.7.                      | Recrutamento, Seleção e Contratação de PcD .....  | 20 |
| 2.5.                        | Mercado de Trabalho .....   | 22 |
| 2.5.1.                      | Mercado de trabalho e a Pessoa com deficiência .....  | 23 |
| 2.6.                        | Quadro Teórico .....  | 25 |
| 2.6.1.                      | Matrizes da Deficiência .....   | 25 |
| 2.6.2.                      | Matriz da Subsistência/Sobrevivência .....  | 26 |
| 2.6.3.                      | Matriz da Sociedade Ideal e a Função Instrumental da Pessoa .....   | 26 |
| 2.6.4.                      | A Matriz da Deficiência Como Fenómeno Espiritual .....  | 28 |
| 2.6.5.                      | Matriz da Normalidade .....   | 29 |
| 2.6.6.                      | Matriz da Inclusão Social as ações ou intenções.....  | 29 |
| 2.6.7.                      | Matriz de Interpretação Técnica.....  | 31 |
| 2.7.                        | Normas de Proteção a Pessoa com Deficiência .....   | 32 |
| 2.7.1.                      | Normas Internacionais De Proteção a Pessoa Com Deficiência (convenção de direitos humanos, 1948, convenção das nações unidas) ..... | 32 |
| 2.8.                        | Normas Nacionais.....   | 35 |
| 2.8.1.                      | Políticas, Planos e Estratégias do Governo .....  | 36 |
| 2.8.2.                      | A Constituição da República, as Leis e Regulamentos .....   | 38 |
| 2.9.                        | Situação da Pessoa com Deficiência em Moçambique .....  | 39 |
| 2.9.1.                      | Resenha Histórica .....   | 39 |
| 2.9.2.                      | Dados Estatísticos da Pessoa Com Deficiência.....   | 41 |
| 2.9.3.                      | Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ensino .....  | 44 |
| 2.9.4.                      | Deficiência e Mercado de Trabalho em Mocambique .....   | 45 |
| <b>Capítulo III.....</b>    | <b>47</b>   |    |
| <b>3. Metodologia .....</b> | <b>47</b>   |    |
| 3.1.                        | Aspectos éticos .....   | 47 |
| 3.2.                        | Os participantes .....  | 47 |
| 3.3.                        | Local da pesquisa.....  | 48 |
| 3.4.                        | Equipamentos e Materiais.....   | 48 |
| 3.5.                        | Entrevista .....  | 48 |
| 3.6.                        | Elaboração de guiões .....  | 49 |
| <b>Capítulo IV .....</b>    | <b>51</b>   |    |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4. Resultados</b> .....                                 | <b>51</b> |
| 4.1. Apresentação da Empresa .....                         | 51        |
| 4.2. Caracterização do Grupo Alvo.....                     | 51        |
| 4.2.1. Colaboradores da Empresa com Deficiência (CcD)..... | 53        |
| 4.3. Procedimento de Coleta de Dados .....                 | 57        |
| 4.4. Análise e Discussão de dados .....                    | 58        |
| 4.4.1. Grupo 1 – Direção de Recursos Humanos (DRH) .....   | 58        |
| 4.4.2. Grupo 2 – Colaboradores com Deficiência (CcD) ..... | 63        |
| <b>Capítulo V</b> .....                                    | <b>69</b> |
| <b>5. Conclusão</b> .....                                  | <b>69</b> |
| <b>6. Recomendações</b> .....                              | <b>72</b> |
| <b>7. Bibliografia</b> .....                               | <b>74</b> |
| <b>Apêndices</b> .....                                     | <b>80</b> |
| Apêndice I.....  | 81        |
| Apêndice II .....  | 82        |
| Apêndice III .....   | 83        |
| Apêndice IV .....  | 86        |

## Lista de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 - Dados Estatísticos da Pessoa Com Deficiência. Fonte: Site oficial do INE .....                          | 42 |
| Gráfico 2 - Distribuição das pessoas com deficiência de acordo com a classificação. Fonte: Site oficial do INE..... | 43 |

## Lista de Tabelas

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1 - Dimensões de Acessibilidade para a Empresa Inclusiva.....  | 16 |
| Tabela 2 - Descrição Percentual da Lei de Quotas para Empresas. Fonte: Lei de Cotas (1991, texto digital).....  | 35 |
| Tabela 3 - Distribuição das Pessoas com Deficiência de acordo com a Classificação. Fonte: Dados obtidos pelo INE.....   | 44 |
| Tabela 4 - Distribuição dos Funcionários nas Empresas por Género e Categoria de Deficiência. Fonte: Adaptado pela autora.....   | 52 |
| Tabela 5 - Caracterização dos funcionários com deficiência participantes no estudo quanto a deficiência, escolaridade e qualificação profissional. Fonte: Adaptado pela autora..... | 54 |
| Tabela 6 - Trabalho da Pessoas Com Deficiência. Fonte: Adaptado pela autora.....  | 56 |

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

|        |   |
|--------|---|
| ACAM   | Associação de Cegos e Amblíopes de Moçambique                                 |
| ADA    | The American with Disabilities Act  |
| ADEMO  | Associação dos Deficientes de Moçambique                                      |
| ASUMO  | Associação de Surdos de Moçambique  |
| CcD    | Colaboradores com Deficiência   |
| CERCI  | Centro de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados                     |
| CIF    | Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde            |
| DRH    | Direcção de Recursos Humanos  |
| EEIDCD | Estratégia da Educação Inclusiva e Desenvolvimento da Criança com Deficiência |
| FADEMO | Fórum das Associações Moçambicanas dos Deficientes                            |
| ICF    | The International Classification of Functioning, Disability and Health        |
| INE    | Instituto Nacional de Estatística   |
| MIT    | Matriz de Interpretação Técnica   |
| MISA   | Matriz de Inclusão Social às Ações  |
| MPDC   | Sociedade de Desenvolvimento do Porto de Maputo                               |
| NEE    | Necessidades Educativas Especiais   |
| OIT    | Organização Internacional do Trabalho   |
| ONU    | Organização das Nações Unidas   |
| PcD    | Pessoas com Deficiência   |
| PNAD   | Plano Nacional da Área da Deficiência (PNADII)                                |
| RH     | Recursos Humanos  |
| UPIAS  | Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS)                  |

# CAPÍTULO I

## 1. Introdução

O presente trabalho, com o tema: *Inclusão Sócio Profissional de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: O Caso da Empresa Porto de Maputo (MPDC)*, tem como objectivo analisar o processo de Inclusão Sócio Profissional das Pessoas com Deficiências na empresa Porto de Maputo da Cidade de Maputo.

Durante vários períodos da história, a pessoa com deficiência era desvalorizada pela sociedade. E em cada período, ainda que de certa forma demonstrasse algum avanço, continuava sendo vista como uma pessoa que não poderia beneficiar das mesmas oportunidades que outro indivíduo qualquer.

Pode-se perceber a evolução na inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, ainda que em pequenas proporções. Esta evolução deve-se a elaboração de políticas e leis de defesa aos direitos das pessoas com deficiência (PcD). Não se pode negar que o número das Pessoas com Deficiência que entram no mercado de trabalho vem aumentando, mas há muitas evidências de que elas têm sofrido desvantagem neste campo (Lancillotti, 2001).

Considerando que a pessoa seja ou não com deficiência, é importante que tenha uma fonte de renda, um trabalho que satisfaça as suas necessidades, onde, não só, ajuda a pessoa a ter a sua independência financeira mas também eleva o seu reconhecimento social.

A nível mundial, países como Alemanha, Áustria, Itália, Polónia, Inglaterra, Holanda, Bélgica, Brasil, Estados Unidos entre outros, adoptam legislações específicas para as PcD onde estas são de carácter obrigatório nas empresas, ou seja, existe uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência no Mercado de trabalho formal e o não cumprimento das mesmas pode levar a sanções por parte das empresas.

Moçambique, não obstante aos inúmeros passos de evolução dados até aos nossos dias, em termos de legislação concernentes a inclusão de PcD, ainda está aquém de uma lei específica que regule a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nos anos passados, havia uma política (Estratégia da Pessoa Portadora da Deficiência na Função Pública) com objectivo de garantir a empregabilidade das PcD através da observância dos direitos

e deveres relativos ao acesso e permanência no emprego na Função Pública, porém de curta duração (2009-2013).

É importante começar a olhar a PcD como alguém com habilidades, capacidades e dotada de competências para o trabalho. Coimbra & Goulart (2009), corroboram com o mesmo pensamento e acrescentam que a PcD se depara com dificuldades nesse processo de inclusão, que vão desde uma percepção negativa sobre suas possibilidades educacionais, discriminação, falta de conhecimento de sua capacidade, segregação no ambiente de trabalho, desconhecimento dos pares acerca do que seja deficiência e falta de adequação das condições e práticas de trabalho nas empresas.

Um processo de inclusão ao mercado de trabalho da PcD, quando mal feito, pode fechar oportunidades não apenas para aquele indivíduo, mas para todos os demais. Daí a necessidade de desmistificar a condição da PcD, e divulgar a sua potencialidade e oferecer oportunidade de emprego.

Tendo como base o supracitado, escolheu-se o tema: *A Inclusão Socio Profissional de Pessoas com Deficiência no Mercado do Trabalho: O Caso da Empresa Porto de Maputo (MPDC)*, por abranger uma diversidade de PcD, este facto, vai permitir que a pesquisa consiga desenvolver uma cosmovisão realística sobre os processos da inclusão da PcD.

### **1.1. Delimitação Espacial**

Para fazer análise do processo da inclusão da PcD no mercado de trabalho, o estudo privilegiou a Empresa Portos de Maputo por ser uma das mais destacadas na contratação daquelas. Este facto, tornou-se bastante para permitir que se compreenda os fenômenos que justificam a não contratação da PcD pelas outras empresas e também as razões pelas quais o Porto de Maputo contrata. Desta feita, é com base neste local que pode se ter uma visão macro sobre as implicações da inclusão da PcD no mercado de trabalho.

## 1.2. Delimitação Temporal

No que diz respeito a dimensão temporal, o estudo analisa o fenómeno, no período de 2019 - 2021, escolheu-se o presente período por ser o espaço temporal em que a empresa Porto de Maputo mais contratou as PcD para o seu quadro de pessoal e por ser um tempo razoável para analisar os efeitos destas contratações.

## 1.3. Problematização

A literatura sobre a inclusão da PcD no mundo de trabalho, tem mostrado que muitas das dificuldades associadas a este processo **estão em encontrar empregadores disponíveis, (empregadores que não olham para deficiência como sinónimo de incapacidade, mas dispostos em oferecer oportunidades às PcD)** dadas as inúmeras dúvidas que eles possuem (Pereira, 1999). Neste âmbito, surge a necessidade de analisar quais desafios encontrados na sua inclusão no Mercado de trabalho.

Não obstante ao desafio de inclusão, pode-se notar que, ainda que as PcD se esforcem, em termos de conhecimentos académicos, o nível de inserção, integração e posterior inclusão no mercado de trabalho ainda é bastante reduzido, isto pode dever-se ao preconceito social ou a falta de conhecimento do potencial da PcD (Lancillotti, 2001).

Para Liedke (1997:99), o trabalho tem um referencial importante no desenvolvimento ético, emocional e cognitivo do indivíduo ao longo de seu processo de socialização e é também um referencial importante no reconhecimento social do indivíduo, conferindo-lhe prestígio social dentro e fora de seu grupo.

Países como Brasil, Inglaterra, Estados Unidos possuem uma legislação que preconiza a inclusão de pessoas com deficiência através da aprovação da Lei de Quotas. Brasil, com a homologação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 da contratação pelas empresas, obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência de modo a não serem punidas por lei. É também mencionado na lei que é obrigatório que a empresa crie condições para a inclusão das mesmas, seja através da remoção de barreiras de acessibilidade arquitetónicas e atitudinais. Esta política, não só abre espaço a inclusão, mas também começa a valorizar a pessoa pelo seu conhecimento e não pela deficiência.

Comentado [L3]: Por esclarecer

Comentado [MTFMB4R3]:

Moçambique, apesar de muitas vezes através da função pública ter aprovado políticas para a inclusão da pessoa com deficiência, mesmo tendo sido de pouca duração permitiram a inclusão da pessoa com deficiência em seus quadros. Ao longo do tempo, não foi criada uma lei ou um decreto-lei que obrigasse ou preconizasse a contratação da PcD nas empresas, sejam elas públicas ou privadas. Contudo, podemos encontrar empresas que estão comprometidas com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A questão da acessibilidade de espaços sob ponto de vista social, tem sido um enorme desafio, pois ainda não existe uma autonomia para locomover-se devido as condições das vias de acesso, em termos de rampas, casas de banho públicas adaptadas, assentos preferenciais nos transportes e outros. Sob ponto de vista profissional, existe ainda a necessidade de remover as barreiras arquitetónicas, atitudinais, comunicacionais, instrumentais, programáticas que muitas vezes impedem os empregadores de dar oportunidade as PcD. Tanto a sociedade como os empregadores em particular, devem estar conscientes que as barreiras acima mencionadas prejudicam de grande parte a inclusão destas.

Baseado nos factos expostos, a presente pesquisa, busca responder a seguinte pergunta de partida: **Perante uma realidade social até certo ponto adversa, em que medida é que o processo de inclusão sócio profissional das pessoas com deficiência na empresa MPDC satisfaz aos intervenientes e quais os desafios encontrados?**

## **1.4.Objectivos da Pesquisa**

### *1.4.1. Objectivo Geral*

- Analisar o processo da Inclusão Sócio Profissional das Pessoas com Deficiências na empresa Porto de Maputo da Cidade de Maputo

### *1.4.2. Objectivos Específicos*

- Estudar que políticas são usadas na contratação de pessoas com deficiência;
- Avaliar o grau de inclusão das pessoas com deficiência na empresa Porto de Maputo;
- Identificar os desafios na inclusão das pessoas com deficiência;
- Propôr estratégias que auxiliem na melhoria da inclusão da pessoa com deficiência.

### **1.5. Justificativa**

A presente pesquisa com o tema, *Inclusão Sócio Profissional de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: O Caso da Empresa Porto de Maputo (MPDC)*, justifica-se pelo facto de consubstanciar-se num contributo científico, uma vez que vem aprimorar as teorias dos Direitos Humanos no campo da inclusão social. A aprovação da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD) em 2006, desencadeou uma nova era na esfera dos direitos humanos, uma vez que estados signatários da convenção como Moçambique foram obrigados a aprovar políticas e normas que acelerem a inclusão da PcD no mercado de trabalho. Nisto, a presente pesquisa vai servir como sustento na literatura sobre a inclusão destas no mercado de trabalho.

O presente estudo é uma contribuição também para os tomadores de decisão, para que através deste compreendam os efeitos práticos da morosidade na aprovação de instrumentos normativos que regulam e protegem a PcD em termos de inclusão no Mercado de trabalho. Pois, em Moçambique embora existam algumas políticas de promoção dos direitos destes, não existe uma legislação consistente para lidar com os desafios enfrentados pelas PcD diariamente. Com a presente pesquisa, os decisores poderão compreender a importância destas pessoas no mercado de trabalho.

A pesquisa é também uma contribuição para sociedade uma vez que desvenda as utopias de que a PcD é mendigo e sem capacidade para desenvolver diferentes tipos de trabalho no sector empresarial. A presente pesquisa torna visível que as PcD tem um papel preponderante no desenvolvimento socio-económico do país, e que muitas vezes por falta de oportunidade é vista muitas vezes como incapaz. Por isso, torna-se indispensável a leitura do mesmo, como ponto de partida para que os outros pesquisem e escrevam a respeito desta temática.

## Capítulo II

### 2. Revisão de Literatura

#### A Inclusão Sócio Profissional das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Não é sem razão que a luta pela inclusão sócio profissional não é uma tarefa fácil para as pessoas com deficiência, que ainda sofrem para serem definitivamente incluídas na sociedade e no Mercado de trabalho. Nesse sentido, o trabalho é uma das portas de entrada para a inclusão social, porque é por meio dela que a pessoa se sente pertencente a um grupo, valorizada como um indivíduo.

Um dos grandes pesquisadores sobre a Inclusão Sócio Profissional de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho é Romeu Kazumi Sassaki (1999) que conceitua como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade e no mercado de trabalho.

Na actualidade, a escritora brasileira Carvalho-Freitas (2004), tem se destacado na sua abordagem sobre o Trabalho e a pessoa com deficiência, onde não só estuda a inclusão no trabalho no seu país, mas busca entender e compreender a inclusão em algumas regiões de África, nomeadamente, Cabo Verde e Angola, através das experiências que poderão auxiliar os profissionais que actuam no mercado a definir estratégias de inserção para as organizações em que actuam.

Em países da América Latina tais como Argentina, Brasil, Equador, Guatemala, Honduras, Nicarágua, Panamá, República Dominicana, Venezuela este tema teve primeiramente o seu subsídio legal, através da aprovação de leis que garantissem a obrigatoriedade de reserva de vagas, seja no sector público ou privado (Santos, 2017).

O Equador apresenta uma característica singular porque a legislação permite que a cota reservada seja cumprida por familiar de pessoa com deficiência, desde que seja comprovada a dependência dela em relação ao membro pleiteante da vaga (EQUADOR, 2012)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Disponivei em <<http://www.emamep.gob.ec/bases3.pdf>>

Argentina, com um percentual mínimo de 4% para a contratação de servidores públicos com deficiência, além disto há incentivos para contratação na iniciativa privada. No Uruguai o sistema é similar com a mesma cota que Argentina para o sector público e uma previsão de bens ou serviços públicos a particulares que contratem pessoas com deficiência. (Ferraz & Araújo 2010).

Além disso, no Chile, Colômbia, Cuba, Haiti e México não foram encontradas legislações federais para reservas de vagas para as pessoas com deficiência nem para o setor público nem para o privado (Santos, 2017).

No caso do Brasil, um dos focos principais de análise é o sistema de cotas, adotado no país como forma de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Em análise a esse sistema, Neri, Carvalho & Castilla (2007) ao estudar este tema, afirma que parte da eficácia da política de cotas ainda não tem sido alcançada em virtude de fatores como: a competitividade exacerbada no mercado de trabalho, as taxas em geral baixas de oferta de emprego no setor formal, e também a falta de informação dos empregadores acerca da deficiência. Ainda, segundo o autor, um dos pontos mais problemáticos está no facto de que esse sistema não tem provocado impacto nas empresas de grande porte, situação que necessita ser repensada, pois as mesmas são responsáveis pela absorção de parte considerável da mão-de-obra disponível no mercado.

Em análise às políticas de cotas, Barnes (2009) sugere que esse sistema pode ser eficiente, contudo, sua efetiva implementação depende de governos responsáveis, ou seja, de políticas incisivas e de fortalecimento.

Nalguns Países da Europa, as providências dizem respeito a reserva obrigatória de vagas, outras são incentivos fiscais, que normalmente são destinados a fundos públicos com a intenção de custear programas de formação profissional, existem ainda ações como seminários, cursos e palestras para o conhecimento do tema, dentre outras. Dentre os países europeus temos Portugal com cota fixa de 2% para a iniciativa privada e 5% para a administração pública. A França trata do assunto em seu Código do Trabalho que reserva postos de até 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados. Na Espanha além da cota de 2% das vagas reservadas para pessoas com deficiência na iniciativa privada ainda existem uma série de incentivos fiscais, como redução nas cotas previdenciárias patronais. Na Itália a Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece a proporção de 7% dos trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; 2 pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a

empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. Na Alemanha, além da cota de 6% ainda existe um fundo especial para a formação profissional das pessoas com deficiência. Também a Áustria estabelece este fundo e a reserva de 4% das vagas para as empresas com mais de 25 empregados. Bélgica e Holanda trabalham com percentual negociado por representantes sindicais laborais e patronais. Na Inglaterra o poder judiciário poderá determinar a contratação compulsória de pessoas com deficiência caso não haja compatibilidade entre o percentual de empregados com deficiência de uma empresa e a localidade onde esta se situa (Santos, 2017).

Verdugo (2000) aponta que as políticas da União Europeia têm sido efetivas em orientar ações na área nos Estados-Membros, porém algumas dificuldades encontradas atualmente incidem sobre a falta de provisão para reestruturar e implementar estratégias de emprego e, além disso, sobre a necessidade de se divulgarem informações actualizadas sobre as pessoas com deficiência e sua situação no mercado de trabalho. Para Aydin (2005), esses dados refletem um processo em construção, uma vez que iniciativas nesse sentido vêm ocorrendo de modo mais incisivo a partir de 1996, período em que houve a ruptura com as políticas de compensação social e econômica e a adoção de estratégias baseadas nos direitos das pessoas com deficiência.

Nos países da União Europeia, as sanções aos empregadores que descumprem as cotas são tidas como ineficientes; alguns Estados não chegam a estabelecer sanções, apesar da obrigação legal (como Luxemburgo, por exemplo) (Lemos, 2017).

Como ressalta Mabbett (2005), houve tentativas de estabelecer o sistema de cotas em países como França, Inglaterra e Alemanha, na década de 80, porém o mesmo foi aplicado de maneiras tão distintas que se tornou difícil estabelecer um nível de concordância quanto às suas possíveis vantagens. Actualmente, parece haver uma tendência em substituir políticas de cotas por leis voltadas ao combate à antidiscriminação em diversos países (Aydin, 2005), dentre eles, Estados Unidos e países da União Europeia, no entanto, essas iniciativas parecem não estar previstas nos referentes legais adotados no Brasil.

Para Thornton & Lunt (1997), a adoção de luta contra discriminação nos Estados Unidos representa um avanço na legislação existente na área e, além disso, a solicitação por adaptações vem contribuir com uma nova tendência na área, dada pela ênfase na retenção de pessoas com deficiência no campo de trabalho. Já para Zola (2005), garantir a permanência desses indivíduos na parcela população economicamente ativa é um dos principais entraves quanto à aplicabilidade

do ADA (The American with Disabilities Act), uma vez que pesam contra os empregadores os altos custos com seguro e assistência médica. Nesse caso, o governo federal norte-americano prevê incentivos financeiros às empresas para a contratação de pessoas com deficiência, porém, para Thornton e Lunt (1995), fornecer subsídios com esse fim às organizações pode sugerir que essa parcela da população tem menos a oferecer que os demais.

Em países de África, tais como, Angola, a semelhança do Brasil dispõe de políticas públicas como o sistema de cotas para a inclusão de Pessoas com deficiência, sendo estabelecida pelo decreto n.º 21/82 de 22 de Abril, que orienta que 2% das vagas dos postos de trabalho devem ser reservadas às pessoas com deficiência. Daí que no âmbito da sua aplicação, as entidades empregadoras, sejam elas públicas ou privadas, devem absorver pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, criando postos de trabalho adequados à condição do trabalhador deficiente, respeitando as normas e medidas de higiene e segurança. Carvalho (2004, p. 190-193) em pesquisa sobre os deficientes físicos de Luanda aponta que (...) é menor o contacto dos deficientes físicos com os organismos estatais vocacionados para a assistência social, sendo maior o contacto com organismos vocacionados para a assistência sanitária e reabilitação.

Em Moçambique, as políticas públicas de emprego que assistem as PcD, foram passivas e de curta duração (2009-2013), A Estratégia da Pessoa Portadora da Deficiência na Função Pública 2009-2013 (Resolução n.º 68/2009, de 27 de Novembro), que tinha como objectivo garantir a empregabilidade das pessoas com deficiência através da observância dos direitos e deveres relativos ao acesso e permanência no emprego na Função Pública.

Actualmente foi aprovada a Lei n. 10/2024, de 7 de Junho, Lei de Promoção e Protecção dos Direitos de Pessoas com Deficiência, que visa a salvaguardar os direitos destas pessoas, porém não prevê a quotização da empregabilidade das pessoas com deficiência, o que de certa forma impede a coersão por parte das empresas em empregar as PcD.

## 2.1. Conceitualização

O presente capítulo, vai abordar a essência e significado de quatro (4) conceitos, a saber:

- i. **Deficiência**
  - Por se tratar do termo que indica o objecto do estudo em causa;
- ii. **Empresa Inclusiva**
  - De modo a tornar claro a diferenciação entre uma empresa inclusiva e outra qualquer que não visa ao mesmo fim;
- iii. **Recrutamento, Seleção e Contratação**
  - O factor inclusivo nas diferentes políticas desde o Recrutamento, seleção à contratação;
- iv. **Mercado de Trabalho**
  - Por ser no mercado de trabalho onde acontece todo o fenómeno de inclusão de pessoas com deficiência;

## 2.2. Deficiência

Para Sloboja (2014), definir um conceito certo, específico e único sobre o que é a deficiência é algo muito delicado, uma vez que cada pessoa tem o seu entendimento e a sua visão referente ao termo deficiência e o que se pode representar como qualidade para uma pessoa, não é exatamente para outra.

No entanto, Carvalho-Freitas (2007:24) a define como sendo “o produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social das pessoas com deficiência”. Esta acrescenta ainda que esta PcD possui alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos do seu corpo, acarretando comprometimento da função física, auditiva, visual ou intelectual e que, em função de contingências históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas, 2009, p. 138).

### *2.2.1. Termo Deficiência*

Ao longo dos tempos, diversos termos foram utilizados para designar a PcD. Sasaki (2003), esclarece que não há um único termo correcto, pois eles se modificam de acordo com a influência dos valores de um determinado contexto sócio-histórico-cultural.

Fonseca (2013), descreve as diversas expressões utilizadas ao longo do tempo: inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes.

No intuito de modificar essa ênfase empregaram-se termos como: pessoa deficiente e pessoa portadora de deficiência. O primeiro termo, embora tenha agregado a palavra pessoa, manteve o foco na deficiência como se esta fosse a única característica da pessoa. Já em relação ao segundo termo, discutiu-se que o emprego da palavra portadora remete à compreensão da deficiência como algo que se porta e não se tem, como se fosse algo que pode ser carregado consigo em alguns momentos e em outros não (Amaral, 1995). É importante recordar que a Constituição de 1988 (Constituição Cidadã) consagrou e é utilizado até hoje como pessoa portadora de deficiência por toda a legislação ordinária (UNESCO, 2007).

Apesar desse cunho jurídico, hoje é consenso que a maneira mais precisa em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é utilizar a expressão pessoa com deficiência, já que nomina uma característica da pessoa, sem estigmatizá-la (Sasaki, 2003; Fonseca, 2013). Esta, mantém o foco na pessoa, recuperando-a como sujeito da frase e imprimindo a deficiência um carácter mais descritivo que valorativo. Deste modo, a deficiência deve ser olhada como uma condição da pessoa que deve ser olhada em sua totalidade, incluindo suas potencialidades e qualidades, independente da sua deficiência (Amaral, 1995).

Dessa forma, neste trabalho será utilizada a expressão pessoa com deficiência (PcD) em detrimento da expressão portadora de deficiência.

### *2.2.2. Tipos de Deficiência*

Antes de contratar uma pessoa com deficiência, é importante que o cargo ou a função que desempenha seja definido levando em conta suas condições e limitações. Isso envolve um conhecimento prévio dos tipos de deficiência e as limitações por suas deficiências. A seguir, serão descritas os tipos de deficiências.

**Deficiência auditiva** (também conhecida como surdez) é a incapacidade parcial ou total de audição. Pode ser de nascença ou causada posteriormente por doenças.

Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras medido em decibéis (dB), variando de graus e níveis na forma seguinte:

de 41 a 55 dB - surdez moderada;

de 56 a 70 dB - surdez acentuada;

de 71 a 90 dB - surdez severa;

acima de 91 dB - surdez profunda;

**Deficiência visual** - É a redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção ótica. Pode ser subdividida em cegueira e visão subnormal. A cegueira é ausência ou perda da visão em ambos os olhos, ou num campo visual inferior a 0,1 graus no melhor olho, mesmo após a correção não excedendo a 20 graus no maior meridiano do melhor olho, mesmo com o uso de lentes para a correção. Do ponto de vista educacional, a cegueira leva à necessidade do método Braille como meio de leitura e escrita. A visão subnormal ocorre quando o indivíduo possui uma acuidade visual de 6/20 e 6/60 no melhor olho, após a correção máxima. Sob o enfoque educacional, no caso da visão subnormal, é possível ao educando, ler material impresso a tinta, desde que se empreguem recursos didáticos e equipamentos especiais.

**Comentado [L5]:** Observa as correções referentes a esta parte

**Deficiência Física Neuromotora** – É a variedade de condições não sensoriais, que acometem o indivíduo em sua mobilidade, podendo comprometer em maior ou menor grau, o desenvolvimento motor, limitando o andar, a coordenação de braços, pernas e da fala, resultantes de problemas ou lesões neurológicas, ortopédicas, neuromusculares, ou ainda, de malformações congênitas ou adquiridas. Dentre os principais quadros motores apresentados pela pessoa com algum tipo de deficiência física/neuromotora, torna-se difícil encontrar uma classificação que insira todos os

possíveis distúrbios motores. Assim, os quadros de maior incidência em alunos matriculados na Educação Básica e Educação de Jovens Adultos que requerem um apoio mais intenso são:

- Lesão cerebral (paralisia cerebral, hemiplegias (paresias);
- Lesão medular (paraplegia/tetraplegias);
- Miopatias (distrofias musculares)

**Deficiência múltipla** - são aquelas afetadas em duas ou mais áreas, caracterizando uma associação entre diferentes deficiências, com possibilidades bastante amplas de combinações. Um exemplo seriam as pessoas que têm deficiência mental e física. A múltipla deficiência é uma situação grave e, felizmente, sua presença na população geral é menor, em termos numéricos.

**Deficiência mental** – Diz respeito ao funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

Conforme visto acima, existem diferentes tipos de deficiência e é importante que as empresas não olhem para a deficiência como uma barreira de limitação ou de inprodutividade, mas consigam trazer o valor deste indivíduo focando-se nas suas habilidades e capacidades de modo que lhes possam oferecer oportunidades como são dadas a qualquer outra pessoa sem deficiência.

### **2.3. Inclusão**

Não obstante a necessidade de se estudar as melhores formas para inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho, ainda existe uma lacuna em termos de escritos sobre a matéria. Desta forma, debruçar-mos-emos sobre as visões de diferentes autores.

Considera-se inclusão, portanto, o processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos para os indivíduos e grupos sociais que em alguma etapa da sua vida encontram-se em situação de desvantagem com relação a outros membros da sociedade (Passerino & Montardo, 2007).

#### *2.3.1. Inclusão de Pessoas com Deficiência*

Na construção de uma sociedade para todos, as empresas constituem-se em um de seus sistemas, que precisa ser reorientado com base nos seus princípios do paradigma da inclusão (Lobato, 2009).

Esta inclusão, requer planeamento para um programa que perpassa todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro-objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear o processo (Cardoso & Araújo, 2006). Processo este que será assessorado pela alta liderança e por outras áreas da empresa, em vez de ser um único responsável (Schwarz & Haber, 2009). Como premissa de qualquer planeamento, é importante observar o que propõem Schwarz & Haber (2009), onde as empresas devem preparar-se adequadamente buscando informações de qualidade e abrangentes para receber os profissionais com deficiência e, desse modo, conseguir resultados efetivos. Esta qualidade de informação irá fortalecer a sinergia em torno dos objetivos comuns e reforçar o espírito de equipe, valorizando a perspectiva do coletivo. O ambiente físico adequado torna-se mais ténue às deficiências e mais agradável a todos. Esses são factores que geram um bom clima organizacional (SMPED, 2008).

Este clima organizacional favorável é apontado por Bahia (2006) como um factor proponderante para a harmonia na organização, pois nas empresas inclusivas todos trabalham juntos, nenhum funcionário ou candidato é excluído em razão de qualquer individualidade.

É necessário que as empresas não só recebam as PcD em suas organizações, mas estejam preparadas para as incluir como parte da sua organização, através de mudanças, sejam elas arquitetônicas ou atitudinais pois é importante que estas se sintam inclusas nas empresas.

Sasaki (2006:33) aponta alguns factores internos que facilitam a inclusão da PcD, assim como facilitam também o trabalho: garantia de acessibilidade ao local de trabalho; adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos; adaptação de procedimentos de trabalho; implantação de programas de integração e treinamento adequados às pessoas com deficiência; revisão da filosofia da empresa para que garanta igualdade de oportunidades e valorização do potencial de todas as pessoas; criação de empregos a partir de cargos já criados; realização de sensibilização para chefias e colegas de trabalho; e aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência.

### 2.3.2. *Empresa Inclusiva e a Sociedade Inclusiva*

Sob a óptica dos dias de hoje, a integração consistiu em um esforço bilateral tão somente da PcD e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abraçam a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade (Sasaki R. , 2006).

É importante que a sociedade no geral comece a olhar para a PcD com parte dela, pois a deficiência não pode ser vista como um factor de exclusão.

A proposta da inclusão é modificar a sociedade, de forma estrutural e conjuntural, a fim de que qualquer pessoa exerça sua cidadania (Sasaki, 2010).

Não basta que a sociedade seja modificada, as empresas em particular devem não só fazer parte dessa reestruturação, mas também apoiar e incluir os candidatos com deficiência nas suas organizações.

Uma empresa inclusiva é o primeiro passo para uma sociedade inclusiva, onde todos são diferentes, mas com direitos iguais. Nas empresas inclusivas todos trabalham juntos. Nenhum funcionário ou candidato é excluído em razão de qualquer individualidade (Bahia, 2006).

Não obstante, muitas vezes foi negada a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, porque se considerava que elas tinham características que as distinguiam das demais e que, conseqüentemente, as tornavam ineficientes para participarem do mercado de trabalho (Amaral, 1995).

Ao longo do tempo, a sociedade vai se consciencializando da necessidade de ser uma sociedade inclusiva e vão mudando a sua visão em relação a PcD, pois descobrem que a maior transformação que pode ocorrer não está na remoção das barreiras arquitetônicas, mas nas atitudinais.

Clemente (2003:25), diz que a inclusão no mercado de trabalho não faz bem somente a pessoa com deficiência, pois o ambiente de trabalho também sofre uma grande transformação, assim como a relação entre as pessoas que atuam junto com ela. Freitas (2007), acrescenta ainda que a inclusão é um processo de aprendizado, visto que o profissional da gestão de pessoas tem papel importante na inserção da PcD e a organização terá que se adaptar de acordo com as necessidades do mesmo, incentivando constantemente o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A empresa inclusiva, segundo Bahia (2006), é aquela que, gradativamente, adota medidas de acessibilidade nos ambientes internos e externos, nos quais pessoas com e sem deficiência possam circular. Tais medidas podem ser classificadas em seis dimensões:

| Dimensões de Acessibilidade | Sem Barreiras                                      |
|-----------------------------|--|
| Arquitetônica               | Ambientais e físicas                               |
| Comunicacional              | Comunicação oral e escrita, virtual e interpessoal |
| Metodológica                | Métodos e técnicas de trabalho                     |
| Instrumental                | Instrumentos e utensílios de trabalho              |
| Programática                | Invisíveis, embutidas nas normas da empresa        |
| Atitudinal                  | Atitudes e comportamentos                          |

Tabela 1 - Dimensões de Acessibilidade para a Empresa Inclusiva

Sasaki (2006) vai além ao dizer que as empresas inclusivas realizam transformações, pequenas ou grandes, nos seus espaços internos, externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários e meios de transporte, ou seja, nos ambientes físicos em geral, nas suas formas de comunicação - visual, auditiva, por sinais, por computador, e nos seus procedimentos técnicos. E, principalmente,

são aquelas que demonstram transformações na mentalidade de todas as pessoas, inclusive nas próprias PcD.

A quebra de barreiras nas empresas não constitui apenas uma mais valia para empresa, mas também para a pessoa com PcD, pois influencia no seu auto estima e lhes faz encherger muito além da dificiência que lhes são característica.

## **2.4.Recrutamento, Seleção e Contratação**

### *2.4.1. Recrutamento*

De acordo com Chiavenato (2009), recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos com alto potencial, qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Milkovich e Boudreau (2000), definem recrutamento como o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego. Lotz (2015), acrescenta que esta atração de candidatos deve estar apta a atender as especificações adequadas para o cargo, desta forma, ele tem por objetivo “atrair” candidatos, com um perfil compatível com os requisitos do cargo. Se o recrutamento for inadequado, ou não for bem feito, pode proporcionar prejuízos à empresa como: a) alto índice de giro de pessoal (turnover); b) aumento substancial dos custos de recrutamento; c) ambiente de trabalho comprometido com funcionários pouco qualificados para o exercício de suas funções (Carvalho- Freitas, 2012)

Chiavenato (1997) acrescenta que a função do recrutamento é suprir as necessidades da organização, ou seja, abastecer adequadamente o processo de seleção.

Sousa et al (2006:54), afirma que para que se inicie o processo de recrutamento é necessário que a organização se aperceba que existe uma necessidade de contratar pessoas para desempenhar funções específicas, determinando, à partida, qual o perfil de competências que interessa recrutar, tendo em conta os seus objectivos estratégicos e operacionais.

Araujo & Garcia (2014:16), defendem que qualquer unidade envolvida na actividade do recrutamento, será importante responder a perguntas básicas como:

Por quê? (a resposta virá por intermédio das necessidades da organização, de forma a descobrir se realmente há necessidade de recrutamento);

Quem? (a resposta virá por intermédio da necessidade da organização que indicará o perfil profissional desejado);

Como? (a resposta virá em como este recrutamento deverá ser feito. De que forma, maneiras e circunstâncias as pessoas deverão ser recrutadas);

Onde? (a resposta está na diversidade de locais onde se encontram disponíveis tais recursos humanos e onde a empresa devesse buscá-los de acordo com as suas necessidades).

#### 2.4.2. *Tipos de Recrutamento*

Quanto a tipologia, existem três (3) tipos de recrutamento, a saber: Recrutamento Interno, Recrutamento Externo e Recrutamento Misto.

#### 2.4.3. *Recrutamento Interno*

Recrutamento é Interno quando a organização procura preencher uma vaga para um posto de trabalho mediante o remanejamento de seus funcionários, que podem ser promovidos, transferidos ou transferidos por promoção (Tachizawa, Ferreira, & Fortuna, 2001).

Chiavenato (2009), acrescenta que o recrutamento interno pode envolver:

- Transferência de pessoal;
- Promoções de pessoal;
- Transferências com promoções de pessoal;
- Programas de desenvolvimento de pessoal;
- Planos de encareiramento (carreiras) de pessoal.

Caetano & Vala (2007:278), corroboram com Chiavenato, porém, acrescentam que o recrutamento interno para a promoção pode ser considerado mais crítico, porque vai exigir da pessoa competências que até à data não tinham sido solicitadas.

Sousa et al (2006:58) salienta que se existir um conhecimento de conteúdo em diversas funções e respectivas exigências profissionais, poderá ser com facilidade que, ao verificar-se uma vaga se conclui que existe internamente alguém com perfil desejado, para suprir essa necessidade.

Desta feita, o recrutamento é considerado interno quando a organização utiliza seus próprios recursos humanos sem recorrer ao Mercado externo (Araujo & Garcia, *Gestao de Pessoas: Estrategias e Integracao Organizacional*, 2010).

#### 2.4.4. *Recrutamento Externo*

O recrutamento é externo quando, havendo determinado posto de trabalho vago, a organização procura preenchê-los com candidatos fora da organização (Souza et Al., 2006:58).

Chiavenato (1999:118) diz que o processo de recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos. O recrutamento Externo incide sobre candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações e pode envolver uma ou mais técnicas de recrutamento (Chiavenato I. , 2009) :

- Arquivos de candidatos que se apresentaram espontaneamente ou em outros recrutamentos.
- Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa;
- Cartazes ou anúncios na portaria da empresa;
- Contactos com sindicatos ou associações de classe;
- Contactos com universidades, escolas, agremiações estaduais, diretórios académicos e centros de integração empresa-escola;
- Conferências e palestras em universidades e escolas;
- Contactos com outras empresas que actuam no mesmo mercado, em termos de cooperação mútua;
- Anúncios em jornais e revistas;
- Agências de recrutamento;
- Viagens para recrutamento em outras localidades;
- Recrutamento on-line através da internet;
-

#### 2.4.5. *Recrutamento Misto*

Esse tipo de recrutamento pode utilizar os dois tipos de contratação, tanto o interno como o externo. Ou seja, candidatos que já fazem parte da empresa e candidatos do mercado de trabalho podem participar do processo. (Almeida, 2004).

#### 2.4.6. *Seleção*

Segundo Souza et al., (2006:63), a seleção é um processo de comparação entre os requisitos exigidos pela função e as competências e características oferecidas pelos candidatos.

A seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (Chiavenato I. , 2009).

É importante decidir quais dos métodos é o mais adequado, pois os mesmos deverão ser ajustados à função para a qual se está a selecionar, sabendo que é um processo de seleção, pode combinar vários métodos:

- a. Análise curricular
- b. Testes psicológicos
- c. Testes de personalidade
- d. Testes de aptidão física
- e. Testes de competências específicas (línguas, técnicas)
- f. Testes de simulação
- g. Entrevistas
- h. Assessment Centres

#### 2.4.7. *Recrutamento, Seleção e Contratação de PcD*

Para fazer o recrutamento a empresa contratante ou a empresa terceirizada para fazer o trabalho (agência ou consultoria de recursos humanos), pode utilizar diversos meios.

Sasaki (2006) ao debruçar-se deste tema ainda no livro *Construindo uma Sociedade para todos* vai enfatizar o valor da PcD, onde afirma que: “é eticamente correcto incluir pessoas com

deficiência na mão-de-obra geral, tanto mais que esta mão-de-obra da pessoa com deficiência é tão produtiva quanto a mão-de-obra constituída só de trabalhadores sem deficiência”.

Para quaisquer vagas, um processo seletivo, objetivo e transparente é precedido por um adequado mapeamento de competências, valores e condições de trabalho, incluindo eventuais adaptações de postos de trabalho, a depender das necessidades do profissional a ser contratado. Definidos tais norteadores, a etapa de recrutamento torna-se mais eficaz, porque a escolha das fontes de captação reflete os critérios de seleção. Durante a triagem dos currículos profissionais, a não rara baixa escolaridade entre PcDs merece ser considerada. Diante da relatada dificuldade em localizar potenciais candidatos com deficiência, sugere-se o estabelecimento de parcerias contínuas com instituições que prestam serviços à população-alvo, e ainda o desenvolvimento de ações educativas nestes espaços, visando capacitar futuros candidatos. (Camila, 2014:735).

Sobre a mesma linhagem de pensamento, Abreu & Marques (2006), brasileiras, na sua obra: *Gestão de pessoas com deficiência*, afirmam que “alguns grandes obstáculos para a inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho aparece desde o momento inicial: no recrutamento e seleção. São eles: a carência de qualificação profissional, a carência dos sistemas de habilitação e reabilitação, a carência de cadastro de pessoas com deficiência capacitadas ao trabalho.

Para Pastore (2000), existe esta dificuldade pois as empresas não estão acostumadas a contratar PcD. Por esse motivo, estão tendo que desenvolver políticas internas para que os gerentes, diretores, chefes e funcionários possam entender a importância dessas contratações.

Banov (2012), acrescenta que essa dificuldade só pode se ultrapassada tendo em conta dois passos importantes para a seleção de pessoas com deficiência:

1º Passo: conhecer bem o cargo e a função que o mesmo exige, para que assim, possa identificar se a deficiência que o candidato possui está de acordo com o cargo solicitado;

2º Passo: verificar se a empresa possui instalações adequadas para receber as pessoas com deficiência, de modo a manter a segurança das mesmas.

É importante que a seleção traga resultados satisfatórios, portanto é necessário que o sector de seleção de pessoas trabalhe em conjunto com o de treinamento no sentido de orientar os

funcionários da empresa quanto ao conhecimento da deficiência do futuro colega de trabalho e aceitação dele como pessoa. Os selecionadores também devem averiguar se há necessidade de treinar a PcD, pois muitas escolas que deveriam preparar para o local de trabalho não o fazem (Banov, 2012, p. 85).

Olhando para a realidade moçambicana, há poucas pessoas com deficiência concorrendo para o mercado de trabalho, muitas das vezes o foco está na vertente dos cursos de capacitação profissional que envolvem habilidades básicas que podem não ir de acordo com o perfil que as empresas procuram.

Um aspecto ligado à contratação da PcD é o processo de “escolha” de quais tipos de deficiência podem ser incorporados na dinâmica das atividades de trabalho, sem que ocorra prejuízo ou necessidade de rearranjo do espaço. Sobre essa atitude das organizações, França et al. (2008) ponderam que as empresas preferem optar pela contratação de pessoas com deficiência auditiva, física ou visual, uma vez que elas possuem maiores habilidades desenvolvidas que permitem a aprendizagem formal desses indivíduos. Estudos realizados em organizações que contratam basicamente pessoas com deficiência intelectual mostram que, por diversas vezes, as práticas de inclusão se baseiam ainda no critério de racionalização e busca por maior produtividade (Bezerra & Vieira, 2012; Campos, Vasconcellos, & Kruglianskas, 2013; Mourão, Sampaio, & Duarte, 2012) ou na atividade a ser realizada, pois, muitas vezes, as empresas preferem inserir essa população em cargos cujas tarefas são repetitivas e enfadonhas, as quais as pessoas sem deficiência não gostam, em geral, de executar.

A pessoa, com ou sem deficiência, deve ser alocada a área pela qual se adequa, pois o simples facto de ter uma deficiência não significa que deva ocupar os menores cargos na organização, ou mesmo os cargos pelos quais ninguém esteja disposto a concorrer, esquecendo-se do valor que estas pessoas possuem.

## **2.5.Mercado de Trabalho**

Dentre as ações propostas para a inclusão social das pessoas com deficiência, destaca-se a inclusão via mercado de trabalho. O trabalho é considerado importante porque pode ser o meio pelo qual o homem actua na sua realidade, modifica-a, transforma-a e constrói sua identidade pessoal e social,

além de ser um meio capaz de garantir às pessoas participação nos espaços comuns da sociedade, bem como determinante da auto-estima e consciência de dignidade das pessoas (BRASIL, 2009).

Chiavenato (2009), define mercado de trabalho como as oportunidades de emprego que as empresas proporcionam.

O trabalho torna o indivíduo um ser produtivo, na medida em que contribui para a criação de elementos necessários à sobrevivência humana. Por meio do trabalho, o ser humano cria e modifica a matéria, em benefício próprio ou de outrem e constrói pilares para o crescimento intelectual e econômico da sociedade. Porém, o trabalho não se restringe apenas como forma de produção, mas como um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, criação de ambientes e meios apropriados que possibilite a convivência com as adversidades, deficiências, diferenças, características do mundo contemporâneo e globalizado.

#### 2.5.1. Mercado de trabalho e a Pessoa com deficiência

A abordagem profissional deste tema ficou particularmente marcada no início da década de 70 do século XX, quando a ONU e outros órgãos internacionais começaram a se preocupar com os direitos das pessoas com deficiência (Pastore, 2000).

Apesar de ser um assunto em pauta na sociedade há bastante tempo, verificam-se grandes esforços para que ocorra a inclusão das PcD no mercado de trabalho (Araujo & Garcia, 2010).

O trabalho é importante porque pode ser o meio pelo qual o homem actua na sua realidade, modifica-a, transforma-a e constrói sua identidade pessoal e social, além de ser um meio capaz de garantir às pessoas participação nos espaços comuns da sociedade, bem como determinante da auto-estima e consciência de dignidade das pessoas (BRASIL, 2014).

Nambu (2003) em seu livro *Construindo um Mercado de trabalho Inclusivo*, coloca em pauta que a inclusão da PcD ao mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento.

Além de ser um direito, é importante que esta PcD esteja qualificada profissionalmente para a função. Para isso, os locais de trabalho devem reduzir ou eliminar as barreiras existentes, no transporte, na comunicação, entre outras, que contribuem para que a PcD, mesmo talentosas e

produtivas, estejam fora do mercado de trabalho (Bahia, 2006). As práticas integradoras não têm o objetivo de adaptar a empresa e o posto de trabalho à pessoa com deficiência, diferentes das práticas inclusivas, porém a sociedade ainda não distingue completamente uma da outra (Sasaki, 2010). A questão reside em empresas que acreditam, erroneamente, ser inclusivas pelo simples facto de contratarem uma PcD. Na realidade, este acto é denominado integração.

Sasaki (2006), acrescenta ainda que o trabalho torna o indivíduo um ser produtivo, na medida em que contribui para a criação de elementos necessários à sobrevivência humana. Por meio do trabalho, o ser humano cria e modifica a matéria, em benefício próprio ou de outrem e constrói pilares para o crescimento intelectual e económico da sociedade. Porém, o trabalho não se restringe apenas como forma de produção, mas como um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, de ambientes e meios apropriados que possibilite a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças, características do mundo contemporâneo e globalizado.

Clemente (2003:25), vai mais longe dizendo que esta inclusão no mercado de trabalho não faz bem somente a PcD, pois o ambiente de trabalho também sofre uma grande transformação, assim como a relação entre as pessoas que atuam junto com ela. Freitas (2009), diz ainda que a inclusão é um processo de aprendizado, visto que o profissional da gestão de pessoas tem papel importante na inserção do PcD e a organização terá que se adaptar de acordo com as necessidades do mesmo, incentivando constantemente o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Este desenvolvimento pessoal e profissional vem a desmistificar a crença de que as PcD têm características que as distinguem das demais e que, conseqüentemente, as tornam ineficientes para participarem do mercado de trabalho (Tanaka & Manzini, 2021).

A inclusão não só aproxima as pessoas dentro da organização, mas também quebra barreiras existentes que durante anos elevaram a incapacidade da pessoa com deficiência, onde esta era vista e descreditada pela sua deficiência e não pelo seu potencial, gerando preconceitos sobre as PcD.

De facto, realizar a inclusão das pessoas com deficiência no complexo processo produtivo ainda é um desafio, uma vez que existem preconceitos em relação à sua capacidade contributiva e participativa num contexto competitivo que retrata o atual perfil de grande parte das empresas. Esse preconceito está relacionado com o desconhecimento acerca das reais possibilidades e

limitações da PcD ser inserida como agente activo do processo de produção, pois, desde que lhe sejam dadas as oportunidades, ela pode desenvolver todo o seu potencial (Crvalho-Freitas & Marques, 2007). A falta de preparo do mercado de trabalho para absorvê-los e fazer com que elas progridam profissionalmente se evidenciam em comportamentos que vão desde o isolamento até a falta de percepção de suas capacidades laborativas (Brunstein & Claudia, 2008).

Sasaki (2006) aponta alguns fatores internos que facilitam a inclusão da PcD, assim como facilitam também o trabalho: garantia de acessibilidade ao local de trabalho; adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos; adaptação de procedimentos de trabalho; implantação de programas de integração e treinamento adequados às pessoas com deficiência; revisão da filosofia da empresa para que garanta igualdade de oportunidades e valorização do potencial de todas as pessoas; criação de empregos a partir de cargos já criados; realização de sensibilização para chefias e colegas de trabalho; e aquisição de produtos de tecnologia assistiva que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência.

## 2.6. Quadro Teórico

### 2.6.1. *Matrizes da Deficiência*

A teoria consubstancia-se como modelo para explicação do problema da pesquisa. Tomando como base a problematização da pesquisa no que diz respeito a sua fundamentação teórica, buscou analisar a luz da literatura um conjunto de teorias que explicassem as implicações de enquadramento da PcD no mercado de trabalho, tendo constado um conjunto de matrizes no campo da deficiência desenvolvidas pela Carvalho-Freitas (2007), onde busca explicar os diferentes pensamentos que marcaram a história das PcD.

Carvalho-Freitas (2007) realizou uma análise histórica e percebeu a existência de diferentes concepções de deficiência que se pautavam em matrizes de interpretação dominantes. Essas matrizes foram desenvolvidas após a observação de padrões de pensamento e comportamento em relação à deficiência que predominavam em diferentes períodos históricos e que reapareciam em outras épocas, podendo ser encontradas nos contextos actuais. A partir desse estudo, Carvalho-Freitas (2007) definiu seis matrizes interpretativas da deficiência, a saber:

- **Matriz de Subsistência ou de sobrevivência**

- **Matriz da Sociedade Ideal e a Função Instrumental da Pessoa**
- **Matriz da Deficiência Como Fenômeno Espiritual**
- **A Matriz da Normalidade**
- **A Matriz da Inclusão Social às ações ou intenções**
- **Matriz de Interpretação Técnica**

### 2.6.2. *Matriz da Subsistência/Sobrevivência*

As pessoas são ou não aceites de acordo com suas capacidades de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Nesta concepção, as pessoas que possuem alguma deficiência ou deformidade são excluídas por serem avaliadas à priori como incapazes de trabalhar de forma plena e contribuir nesse processo de manutenção da sobrevivência do povo, já que não retratam o ideal de vigor e força. Sendo assim, segundo esta matriz, para serem aceites as PcDs devem se esforçar muito mais que as pessoas “normais” para demonstrar e comprovar sua capacidade de contribuir para a produção social.

### 2.6.3. *Matriz da Sociedade Ideal e a Função Instrumental da Pessoa*

Pode-se localizar o aparecimento desta matriz no período Clássico, que, segundo Marcondes (2002), é aquele compreendido entre séc. VI a.C. e o ano 322 a.C. Por volta de 900 a 750 a.C., começaram a surgir na Grécia as cidades-Estado, com uma participação política mais activa dos cidadãos. A Grécia havia sido invadida pelas tribos dórica, provenientes da Ásia Central. Começava a surgir uma nova ordem económica, baseada em actividades comerciais e mercantis. O confronto de diversas culturas, devido às actividades económicas, teria enfraquecido o poder explicativo dos mitos, revelando sua origem cultural. O pensamento mítico, com sua concepção de homem, mundo, sociedade e conhecimento, vai deixando de satisfazer às necessidades da nova ordem social. Esse contexto abre as possibilidades para o surgimento posterior do pensamento filosófico de Platão e Aristóteles, que fazem referência explícita às pessoas com deficiência.

Platão nasceu em Atenas, ou Égina, em 427 a. C. Ainda sob a influência da mitologia grega, buscava entender a realidade como sendo eterna e imutável, contudo ancorada na razão e não mais na crença. Fundou a ideia de nacionalidade, que pressupõe a existência de princípios gerais,

universais, que fundamentam as normas da acção. Ele partia da concepção de que há um conhecimento inactivo, o qual serve como ponto de partida para todo o processo de conhecimento; e de que a alma traz consigo o resultado de contemplação da forma, as essências das coisas, que contemplou antes de encarnar no corpo mortal. Contudo, nesse processo de encarnação a alma tem a visão de forma obscurecida, e é necessário o trabalho do filósofo para despertar esse conhecimento esquecido. No seu mais importante diálogo, “A República”, demonstra seu interesse prático pela dimensão ética e política da existência humana. Parte da reflexão sobre a situação política de Atenas apresenta o que poderia ser considerada uma proposta ideal de cidade-Estado, uma alternativa à realidade existente (Marcondes, 2002).

Aristóteles (1988) busca examinar a constituição política perfeita. No livro “A Política”, descreve as acções necessárias para sua ocorrência.

Segundo Marcondes (2002), a política de Aristóteles se articula com ética, pois a *polis* é o contexto em que o homem virtuoso deve exercer suas actividades, sendo que o agir virtuoso se caracteriza pela relação com os outros, isto é, pela vida social.

Neste contexto de prescrição de ideal de sociedade e de concepção ética é que Aristoteles afirma que “quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (Aristoteles, 1988:135).

Verifica-se neste período clássico a concepção de homem, mundo e sociedade, calcada na busca de um ideal na sociedade, tem suas acções e escolhas de um povo. É um período de formas perfeitas na arquitetura e na arte, de busca de participação do cidadão na política. Contudo, é também um período em que o regime de escravidão é legitimado como necessário e em que o valor das pessoas está em sua função social e na cisão entre o trabalho intelectual e o trabalho manual. Nessa sociedade, verifica-se que a matriz de interpretação utilizada como referência para a compreensão de deficiência é a perfeição e a função das pessoas para a Cidade/Estado, o que tem implicações na forma como aquelas pessoas com deficiência são tratadas: não há lugar para elas, e seu abandono é encarado como uma atitude natural adequada.

Antes de os nazistas assumirem o poder já se discutia tanto na Alemanha quanto em outros países europeus a possibilidade de eliminação de indivíduos incapacitados, tendo como argumento, além da justificação oferecida pelas teorias científicas da época, a redução de custos do Estado com a

manutenção de deficientes físicos e mentais. A partir de 1938, todos os nascimentos de crianças com deformações ou problemas mentais passaram a ser comunicados compulsoriamente (Agostino, 2004).

Nesse contexto, surge o programa eufemisticamente denominado de *Operação Eutanásia*, tendo como um dos principais centros de operação o número 4 da *Tiergartenstrasse*, em Berlim, ficando conhecido pelo código T-4. Conforme Agostino (2004), apesar de o programa ser denominado de eutanásia, as vítimas não eram doentes terminais, nem vítimas de grande sofrimento e nem estavam ansiosas para morrer. As justificativas para a implementação do programa em relação às pessoas com deficiência eram: compaixão, eugenia, economia e purificação racial.

Ainda hoje essa matriz de interpretação pode ser verificada, como nas ações relatadas por Gallagher. Em seu artigo, afirma que as concepções que justificaram a morte de milhares de pessoas com deficiência durante a Segunda Guerra Mundial ainda se encontram presentes na atualidade, na ação de pessoas que se recusam a frequentar o mesmo ambiente que uma pessoa com deficiência, que agridem verbalmente essas pessoas afirmando que elas são um peso para o orçamento público, dos grupos neonazistas que as agridem fisicamente e argumentam que se elas vivessem na época de Hitler seu destino seria a câmara de gás (Gallagher, 1995).

#### 2.6.4. *A Matriz da Deficiência Como Fenômeno Espiritual*

Sob a influência da doutrina cristã, por isso a concepção de deficiência estava submetida a algo espiritual, sendo percebida ora como eleição divina, ora como castigo de Deus ou possessão demoníaca (Pessotti, 1984). Segundo Marcondes (2002), neste período da Idade Média, a igreja foi a única instituição estável e a principal e quase exclusiva responsável pela educação e pela cultura.

Do ponto de vista filosófico, a questão central desse período era a demonstração racional da existência de Deus, isto é, a articulação da razão e da fé, uma herança da concepção de Platão de cisão mente e corpo (Cravalho-Freitas & Marques, 2007).

Segundo Pessotti (1984), a pessoa com deficiência passou a ser acolhida nos conventos ou igrejas, onde ganhou a sobrevivência, em troca de pequenos serviços à instituição. Essas instituições

abrigavam os desprotegidos, infelizes e doentes de toda a espécie, embora pouca consideração lhes era atribuída (Amiralian, 2000).

A manifestação desta matriz de interpretação espiritual sobre a deficiência ainda pode ser contemplada na actualidade, onde é comportamento comum as pessoas portadoras de deficiência serem nomeadas como “anjos”, Principalmente as crianças pequenas que possuem alguma deficiência (Batista, 2004).

#### 2.6.5. *Matriz da Normalidade*

O que depreende desse período é a mudança de *status* das pessoas com deficiência: de vítimas de um poder sobrenatural para o de “desviantes” ou doentes, sendo a matriz de interpretação predominante sobre a deficiência os critérios de normalidade pela medicina.

O desenvolvimento da medicina nesse período produz um deslocamento na concepção da deficiência, que transmuta de seus diversos sentidos espirituais – possessão demoníaca, castigo divino ou manifestação das obras de Deus – para uma manifestação da doença, cabendo, portanto, aos médicos o diagnóstico, prognósticos e tratamento da deficiência, normalmente em instituições destinadas para esse fim (Pessoti, 1984).

Surge em meio ao desenvolvimento do mundo científico, do conhecimento e da técnica, da manufatura e da medicina. A deficiência passa a ser vista como uma manifestação de doença, que deve ser diagnosticada e tratada por médicos e em instituições especializadas para esse fim. Neste caso, há um padrão de normalidade. Aquele que se desvia desse padrão é considerado “anormal” e precisa ser reabilitado, melhorado, para se enquadrar nos padrões da sociedade. Essa matriz é perceptível em atitudes que colocam a deficiência como critério de lotação de determinadas vagas de trabalho ou a colocação da pessoa em um sector à parte, separada dos outros funcionários.

#### 2.6.6. *Matriz da Inclusão Social as ações ou intenções*

Essa matriz tem sua origem no século XX, que nasce como um herseiro da Revolução Industrial iniciada no séc. XVIII, na Inglaterra. É um século marcado pela produção industrial, pelo desenvolvimento da tecnologia e da informação, pela acumulação de capital, pelo apogeu dos

movimentos sindicais em prol de melhores condições de trabalho, pelo movimento das minorias em busca de garantir seus direitos civis e por crises e mudanças.

Nesse século, são criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a Organização das Nações Unidas, a Organização Mundial e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a ciência e a cultura e a Organização Internacional do Trabalho, passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as PcD e a criar um intercâmbio de conhecimento sobre a deficiência.

A partir das décadas de 1960 e 1970, notadamente nos Estados Unidos, ocorre uma forte defesa dos direitos humanos e civis pelos movimentos sociais de minorias. Esse movimento da sociedade, dos grupos minoritários e das próprias pessoas com deficiência contribuiu para o surgimento de uma nova perspectiva ideológica em relação a elas, com forte ênfase nos direitos, na iniciativa individual e na autonomia por parte dessas pessoas (Smith, 2006).

Na actualidade, os estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência se posicionam, de forma explícita ou implícita, sob a égide de dois paradigmas políticos internacionais dominantes sobre a deficiência. O primeiro, derivado dos Estados Unidos e Canadá, tem por foco fortes medidas antidiscriminatórias com ênfase nos direitos civis e no modelo de vida independente por parte da pessoa com deficiência. O segundo proveniente dos demais países europeus, origina-se de cotas compulsórias de emprego, das quais depende substancialmente, e de uma extensiva ação do Estado (Goss & Goss, 2001).

Nesse contexto há uma confluência de interesses: as pessoas com deficiência se organizam e reivindicam a equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis; por sua vez, o Estado precisa diminuir suas despesas públicas, inclusive com o seguro social das pessoas com deficiência; e as organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias. Além disso, a ciência desenvolve novos conhecimentos sobre a deficiência; equipamentos são desenvolvidos visando aumentar a autonomia e a qualidade de vida dessas pessoas; leis regulamentam a acessibilidade dos espaços públicos, visando garantir a participação de todos; e programas educativos e artísticos mostram as potencialidades de pessoas com deficiência.

Assim, em função desse contexto, a deficiência tem se deslocado de uma matriz de interpretação calcada na normalidade para se inserir em uma matriz em que a inclusão social ganha *status* de discurso e interpretação dominante. Nesta matriz, as ações ou, nesse momento, as intenções decorrentes são de modificação da sociedade para ser acessível a todos.

Configura-se, então, um novo modelo de interpretação das deficiências, o qual perde seu caráter de atributo individual e passa a ser um fenômeno contingencial que remodela as ações sociais, procurando ajustar o ambiente também à natureza das pessoas com deficiência. O pressuposto é de que a PcD deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro suas potencialidades e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a plena participação dessas pessoas (Carvalho-Freitas, 2007).

#### 2.6.7. *Matriz de Interpretação Técnica*

Esta matriz consiste no deslocamento da questão da diversidade como problema social para se transformar em um problema técnico, a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho, o que se denomina “gestão da diversidade” (Alves & Galeao-Silva, 2004). Duas correntes mais expressivas têm predominado nas discussões sobre a gestão da diversidade: a concepção da gestão da diversidade como doente de vantagem competitiva para as organizações (Cox, 1994); e a diversidade como possibilidade de coesão e sucesso grupal, sendo considerada, quando bem administrada, um ativo para o desempenho organizacional (Dadfar & Gustavsson, 1992).

Também Barbosa e Cardoso (2005), reafirmam as constatações de Cox (1994), ao verificar que as pesquisas recentes têm mostrado que a gestão da diversidade pode trazer vantagens e desvantagens. Quando orientada e administrada estrategicamente, pode trazer vantagens na medida em que capacita as organizações a atrair, recrutar e reter os mais adequados talentos humanos, melhora o processo decisório, auxilia as organizações a reduzir custos associados com <sup>2</sup>*turnover*, absenteísmo, estresse e baixa produtividade de trabalhadores não tradicionais e com processos judiciais relativos à discriminação, aumenta a flexibilidade organizacional e individual, e capacita as organizações para a concorrência em diversos mercados. Mas algumas vantagens da

---

<sup>2</sup> Rotatividade de Pessoal

diversidade para as organizações, também são apontadas, como aumento dos conflitos pessoais e de problemas de comunicação que tendem a ocorrer entre trabalhadores de diversas culturas, implicando menores índices de satisfação e de comprometimento, dos níveis de rotatividade entre o grupo cultural dominante e do custo inicial decorrente da necessidade de administrar as diferenças.

O que predomina nesta matriz é sua interpretação técnica da diversidade, vista como recurso a ser controlado, planeado e administrado para a obtenção de resultados para as organizações de trabalho, o que oferece as PcD a possibilidade real da inclusão nas organizações (Carvalho-Freitas, 2007).

Das presentes matrizes as que importam a presente pesquisa são as duas últimas, designadamente Matriz da Inclusão Social às Acções (MISA) e Matriz de Interpretação Técnica (MIT). Estas matrizes, julgam-se pertinentes e fundamentais na medida em que exploram as vantagens de incluir as PcD no mercado de trabalho, por reforçar a auto estima da PcD e combater o estigma de olhar-se para aquelas, como pessoas improdutivas.

## **2.7. Normas de Proteção a Pessoa com Deficiência**

Debruçar-se-á sobre as normas que orietam a proteção e promoção da inserção social das pessoas com deficiência, fazendo a distinção no âmbito internacional e nacional.

### *2.7.1. Normas Internacionais De Proteção a Pessoa Com Deficiência (convenção de direitos humanos, 1948, convenção das nações unidas)*

Visando à proteção específica do deficiente, a Assembleia Geral da ONU proclamou duas importantes declarações e uma resolução, na década de 1970: a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, em 1971; a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em 1975; e a Resolução n. 31/123, em 1976, declarando o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 09 de dezembro de 1975, teve a sua relevância por trazer o conceito de “pessoa deficiente”, assim como influenciar na concepção da

expressão “pessoa portadora de deficiência”, utilizada pela Constituição Federal de 1988. Segundo ela, pessoa deficiente seria aquela incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual ou social, em resultado de deficiência, congênita ou não, nas suas faculdades físicas ou mentais.

O Ano Internacional das Pessoas Deficientes surge como o grande marco para que países, seus governantes, a sociedade e as próprias pessoas com deficiência tomassem consciência da relevância do tema. O assunto ganha relevância, passam a ser tomadas providências para a prevenção da deficiência, a reabilitação, a acessibilidade, a igualdade de condições, a participação plena e a mudança de valores sociais visando à redução crescente de preconceitos e atitudes discriminatórias. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), verificando a importância do ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação plena e igualdade”, avaliou que seria oportuno um programa mundial de ação relativo às pessoas deficientes. Esse plano permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento. A partir desse entendimento, surge a Convenção OIT n° 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, concluída em Genebra, a 1° de junho de 1983. O Congresso Nacional brasileiro aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo n° 51, de 25 de agosto de 1989, depositando em 18 de maio de 1990, a Carta de Ratificação da Convenção.

A Convenção defende que de acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência. A finalidade dessa política é de assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho. No âmbito das Américas, tem-se a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, conhecida como Convenção da Guatemala, assinada pelo Brasil em 1999, promulgada pelo Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001. Incorporada ao sistema legislativo brasileiro com status de lei ordinária, define o termo “deficiência” como uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de

exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Ainda no âmbito internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi homologada pela Assembleia das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, entrando em vigência em 3 de maio de 2008, data em que ultrapassou o mínimo de vinte ratificações.

Além dos já citados, outro avanço trazido pela Convenção foi a alteração do modelo médico para o modelo social. Nele o fator limitante é o meio em que a pessoa está inserida e não a deficiência em si. Tal abordagem deixa claro que as deficiências não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente. Assim, a falta de acesso a bens e serviços deve ser solucionada de forma coletiva e com políticas públicas estruturantes para a equiparação de oportunidades.

A Declaração de Salamanca, sobre Princípios e Práticas nas Áreas das Necessidades Especiais, chama atenção a todos os países para o compromisso de, dentro do sistema regular, prover educação a todas as pessoas com deficiência, assumindo de acordo com o 4º bulet do seu nº 2, que *“toda a criança tem o direito fundamental a educação e deve ser dada a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem”*; e defende que *“todos os sistemas educativos devem conceber programas educacionais que tenham em conta a vasta diversidade e necessidade da população em idade escolar, defendendo uma abordagem pedagógica centrada no aluno, para a satisfação das suas necessidades”*

No Brasil, a discussão a respeito da plena participação e igualdade da pessoa com deficiência na vida social e no seu desenvolvimento, teve seu marco na Constituição Federal de 1988, que ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”, devido a preocupações de garantias de direitos humanos e dos direitos Sociais (Lobato, 2009:39).

A lei de cotas originalmente concebida nos Estados Unidos na década de 60, em decorrência das desigualdades sociais e pela influência das reivindicações democráticas internas, expressas no movimento pelos direitos civis, as ações afirmativas visavam acabar com a postura de neutralidade do Estado Liberal por meio de políticas sociais que definam ações imediatas que estendia a igualdade de oportunidades a todos, principalmente no que se referia ao oportunidades de emprego para as minorias étnicas (Moehlecke, 2002).

No Brasil ainda, foi criada a Lei n. 8213 em Julho de 1991, que dispõe sobre os planos de Benefícios da previdência Social e sobre outras providências como a reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência, na esfera privada. Esta Lei, ficou conhecida por estabelecer cotas a serem preenchidas pelas empresas privadas, preconiza no seu artigo 93 o seguinte:

Artigo 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados esta obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habitadas na seguinte proporção:

I – até 200 empregados – 2%

II – de 201 a 500 empregados – 3%

III – de 501 a 1.000 – 4%

IV – de 1.001 em diante – 5%

(Brasil,1991)

| Número de Empregados      | Proporção de reabilitados ou pessoas com deficiência |
|---------------------------|--|
| <b>De 100 a 200</b>       | 2%   |
| <b>De 201 a 500</b>       | 3%   |
| <b>De 501 a 1.000</b>     | 4%   |
| <b>De 1.001 em diante</b> | 5%   |

Tabela 2 - Descrição Percentual da Lei de Quotas para Empresas. Fonte: Lei de Cotas (1991, texto digital)

## 2.8. Normas Nacionais

O Governo moçambicano aprovou um quadro de Políticas, Estratégias e Planos de intervenção com vista a inclusão social das pessoas com deficiência.

O Decreto n.º 53/2008 de 30 de Dezembro estabelece dispositivos técnicos que permitem a acessibilidade, circulação e utilização dos sistemas de serviços e lugares públicos das pessoas em geral e em particular, das pessoas com deficiência ou da mobilidade condicionada.

### 2.8.1. Políticas, Planos e Estratégias do Governo

A Política da Acção Social, revista através da Resolução 46/2017 de 2 de Novembro, que orienta o processo de intervenção dos diversos actores para fazer face aos problemas sociais que o país enfrenta, responsabiliza o ministério que superintende a área da Educação para:

- I. *“...dar assistência escolar aos cidadãos, com destaque pra pessoas e grupos vulneráveis, onde se salienta a Acção Social Escolar;”*
- II. *“Promover a educação inclusiva e o ensino especial, dotando a escola de quadros qualificados e meios necessários para a sua gradual expansão e aumento de cobertura”*
- III. *“Assegurar a coordenação, supervisão e avaliação dos processos de planificação e implementação das acções da área da educação, desenvolvidas por outros sectores e actores governamentais, não-governamentais, autárquicos, empresariais, comunitarios, dentre outros de acordo com a política e legislação específica;”*

A Política para a Pessoa Portadora de Deficiência e Estratégia da sua Implementação (Resolução nº 20/99 de 23 de Junho), um instrumento orientador que define as prioridades de intervenção do Governo e da Sociedade Civil na área da deficiência.

A Política de Género e Estratégia da sua Implementação aprovada pela Resolução nº 19/2007 de 15 de Maio e revista em 2018, que preconiza a participação e o acesso aos direitos e oportunidades iguais entre homens e mulheres, assegurando que todos os cidadãos contribuam para o desenvolvimento sustentável e na redução da pobreza sem qualquer tipo de discriminação com base na condição física ou sensorial.

A política Nacional de Educação, aprovada, através da Resolução nº 8/95, de 22 de Agosto, faz menção à Educação Especial e considera que a criação de oportunidades para as crianças com necessidades educativas especiais constitui o principal mecanismo de inclusão. Este documento acrescenta que o ambiente das escolas existentes deverá tornar-se mais acessível para as crianças com necessidades especiais. O mesmo instrumento apresenta como medidas estratégicas, a promoção do princípio da integração através da sensibilização e mobilização das escolas regulares e comunidades para o programa da educação especial integrado, assim como a formação de professores de apoio itinerantes, fornecimento de materiais de ensino e equipamento e concepção de planos de estudos flexíveis para as crianças com necessidades educativas especiais.

A Estratégia da Pessoa Portadora da Deficiência na Função Pública 2009-2013 (Resolução nº 68/2009, de 27 de Novembro), que tinha como objectivo garantir a empregabilidade das pessoas com deficiência através da observância dos direitos e deveres relativos ao acesso e permanência no emprego na Função Pública.

A Estratégia Nacional de Segurança Social Básica (ENSSB-2010-2014 e ENSSB 2016- 2024), instrumentos que definem as linhas estratégicas de intervenção nos quatro eixos fundamentais, nomeadamente o da Acção Social Directa, o da Saúde, o da Educação e o da Acção Social Produtiva. Cada um destes eixos inclui estratégias de intervenção para as pessoas com deficiência. O Plano Estratégico do Ministério da Mulher e da Acção Social (2011 - 2015) teve em vista fortalecer a capacidade de intervenção do sector e melhorar a prestação de serviços aos grupos alvo mais vulneráveis, nomeadamente, pessoa idosa, pessoa com deficiência, criança e mulher, e outras pessoas em situação de pobreza e vulnerabilidade.

O Plano Estratégico do Ministério de Educação (2012-2016) com um enfoque principal de proporcionar um ensino de qualidade para todas as crianças, sobretudo um ensino inclusivo.

O Plano Nacional da Área da Deficiência (PNADII 2012-2019) um instrumento de planificação multisectorial das principais acções nesta área estabelecendo estratégias, prioridades e actividades sectoriais na área da deficiência e tem como objectivo garantir a promoção e protecção dos direitos, bem como a participação das pessoas com deficiência no processo da implementação de acções em prol do seu bem-estar social.

O PNAD II (2012-2019) tinha por objectivo contribuir para a promoção da participação das pessoas com deficiência nos processos de planificação, implementação, monitoria e avaliação de programas e projectos a eles dirigidos com vista a criar condições para a construção de uma sociedade cada vez mais inclusiva.

Quanto a Orientação vocacional e formação profissional, tinha como objectivos:

- a) Estabelecer um sistema de orientação vocacional e profissional para as pessoas com deficiência;
- b) Promover o acesso das pessoas com deficiência aos programas de formação profissional;
- c) Identificar mecanismos alternativos de auto-emprego para as pessoas com deficiência.

O PNAD II, possui instrumentos legais internacionais que protegem a pessoa com deficiência e que orientam os programas de desenvolvimento, com destaque para os Objectivos para o Desenvolvimento do Milénio, o Plano da Década Africana para a Pessoa com deficiência (Resolução 29/2010 ratificada pela AR de 31 de Dezembro) a Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Prática na área das Necessidades Educativas Especiais (adoptada na Espanha em 1994), no Plano de Cartagena sobre assistência às vítimas de Minas Terrestres, entre outros).

O Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2010-2014, que preconiza acções de empoderamento económico e social da mulher, incluindo a mulher com deficiência.

Não obstante aos planos e estratégias do governo para o emprego de modo a garantir a promoção dos direitos da pessoa com deficiência, bem como o emprego da pessoa com deficiência, é notável que os mesmos foram de curta duração, assim não podendo satisfazer de forma permanente as necessidades e anseios dos mesmos. Não descarta-se ainda a importância e utilidade que cada plano trouxe para a inclusão da pessoa com deficiência no Mercado de trabalho, apesar destes terem sido somente implementados na função pública.

#### 2.8.2. *A Constituição da República, as Leis e Regulamentos*

A Constituição da República estabelece a igualdade entre os cidadãos moçambicanos sem qualquer tipo de distinção, com destaque para os artigos (35, 37, e 125), que a seguir são mencionados:

o Artigo 35, “Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.”

O Artigo 37, “Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos mesmos direitos consignados na Constituição da República e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontrem incapacitados.”

O Artigo 125, número 1, “Os cidadãos portadores de deficiência têm direitos a especial protecção, da sociedade e do Estado.”

O país aprovou outros dispositivos que preconizam a igualdade de direitos e de oportunidades entre os cidadãos, ao mesmo tempo que promovem o respeito pela diversidade e pelos direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente:

A Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto), preconiza no Artigo 28, a adopção de medidas adequadas para um trabalho digno das pessoas com deficiência e o gozo dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissional.

O Regulamento de Transporte em Automóveis (Decreto-lei nº 11/2009, de 29 de Maio), que faz menção a isenção de pagamento nos transportes públicos e o desconto de 50% no acesso aos transportes interprovinciais para as pessoas com deficiência.

Em 2010, Moçambique ratifica, através da Resolução nº 29/2010, de 31 de Dezembro, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que tem como objectivos proteger e assegurar o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas com deficiência e assegurar que gozem de plena igualdade perante a lei. A Convenção reafirma os princípios universais como a dignidade, integridade, igualdade e não a discriminação. Sobre os direitos da pessoa com deficiência, o mesmo instrumento realça que o governo tem a obrigação de integrar nas suas políticas as várias dimensões da deficiência, bem como a obrigação, no que concerne a sensibilização da sociedade, de combater os estereótipos e promover a valorização da PcD.

## **2.9. Situação da Pessoa com Deficiência em Moçambique**

### **2.9.1. Resenha *Histórica***

Sob ponto de vista institucional, desde 1975, ano da proclamação da independência de Moçambique, foram criadas varias instituições para a garantia da inclusão das pessoas com deficiência. Em 1991 foi criada a secretaria do Estado da Acção Social, para realizar acções de assistência social para as populações mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência. Em 1993 o Governo criou o programa de atendimento baseado na comunidade para as pessoas com deficiência, possibilitando a identificação e o acompanhamento das pessoas com deficiência com vista a sua integração sócio familiar,

No intuito de prover protecção legal das pessoas com deficiência, em 1999 o Governo aprovou a Política Para Pessoa Portadora de Deficiência e a Estratégia da sua Implementação, um

**Comentado [L6]:** Onde estao os decretos que eu pedi nesta parte?

instrumento com o objectivo de orientar as acções na área de deficiência, definindo prioridades de intervenção do Governo e da Sociedade Civil. Em 2006 foi aprovado o primeiro Plano Nacional da Área De Deficiência (PNAD I 2006-2010), estabelecendo estratégias, prioridades e actividades sectoriais na área da deficiência devido a prorrogação da Década Africana.

Associados a estes esforços, o Governo ratificou em 2010 a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, um instrumento que tem servido de base para que as acções do Governo possam ser desenvolvidas tendo em conta o respeito dos direitos e da inclusão das pessoas com deficiência nos planos de desenvolvimento social e económico. Devido a prorrogação da Década Africana até 2019, da ratificação da Convenção Internacional sobre os direitos da Pessoa com Deficiência, das recomendações do Relatório de Avaliação da implementação do PNAD I (2006-2010) e dos demais instrumentos de planificação, surge a necessidade da implementação de um novo plano, o PNAD II (2012-2019).

Em acréscimo aos esforços do Governo de Moçambique e como um mecanismo de pressão para que mais acções possam ser desenvolvidas para o acesso inclusivo de todos na sociedade, vários organismos da Sociedade Civil, foram surgindo com o interesse de defender a inclusão de pessoas com deficiência. Nesse sentido surgiu, em 1989, a primeira associação da pessoa com deficiência, a ADEMO – Associação dos Deficientes de Moçambique. O surgimento da ADEMO, propiciou o surgimento de outras associações de e para pessoas com deficiência com objectivo de defender interesses de pessoas com deficiências variadas, até que em 1995 foi criada a ACAMO (Associação de Cegos e Amblíopes de Moçambique) e em 2005 foi criado o FAMOD (Fórum das Associações Moçambicanas dos Deficientes).

O papel da Sociedade Civil moçambicana, em relação a deficiência ganha notoriedade com as acções destas associações e do seu fórum tendo atingido níveis mais altos como participação nas discussões que culminaram com a elaboração, junto às Nações Unidas, com a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, bem como a sua ratificação.

Tendo em conta que o número da população tende a crescer cada ano que passa, presume-se que o número de pessoas com deficiência também tende a crescer. Aliás, a OMS, sustenta esta ideia de crescimento do número de pessoas com deficiência, argumentando que tudo acontece porque a população está envelhecendo. E geralmente pessoas mais velhas apresentam maior risco de ficar

deficiente devido o condições crônicas de saúde, muitas vezes ligada a diabetes, doenças cardiovasculares e doenças mentais (OMS, 2011:8).

Segundo a Resolução nº 37/52 de 3 de Dezembro de 1982 “há no mundo um número considerável e sempre crescente de pessoas deficientes. A cifra estimada de 500 milhões vê-se confirmada pelos resultados de pesquisas referentes a diversos segmentos da população e pela observação dos peritos. Na maioria dos países, pelo menos uma em cada dez pessoas tem uma deficiência física, mental ou sensorial e a presença dessa deficiência repercute-se de forma negativa em pelo menos 25% de toda a população.

A tendência do crescimento da população com deficiência, aliada ao pensamento que a maioria das pessoas tem sobre o problema, deixa perceber que esta camada populacional corre o risco de ser muitas vezes excluída de participar activamente na vida social e económica.

#### *2.9.2. Dados Estatísticos da Pessoa Com Deficiência*

De acordo com o censo de 2017 Instituto Nacional de Estatística (INE), em Moçambique existe um universo de 727.620 pessoas com deficiência, equivalente a 2,6% do total da população, sendo deste total, 355.559 mulheres e 372.061 homens.

Fazendo uma comparação entre o censo de 2007 que a população era cerca de 20.000.000 de habitantes, onde possuía 473.971 pessoas com deficiência, dos quais 249.251 são homens e 224.720 mulheres o que corresponde a cerca de 2,3% do total da população recenseada (INE, 2012:15) e o censo de 2017 que apurou 27.909.798 milhões de habitantes, onde 13.348.446 são homens e 14.561.352 mulheres verifica-se que houve um aumento populacional em 7.277.398 pessoas, cerca de 35%, constata-se igualmente um incremento da percentagem das pessoas com deficiência de 2.3% para 2.6% (INE 2019:28).

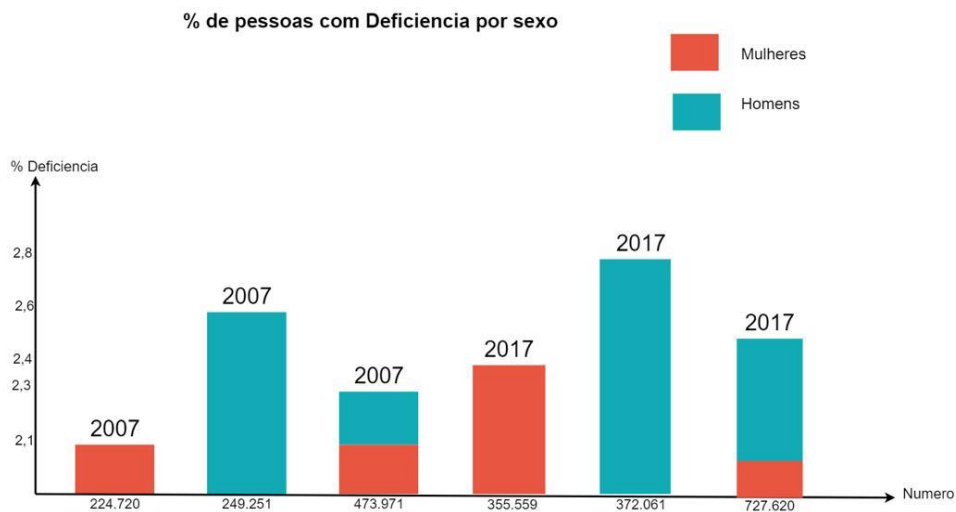


Gráfico 1 - Dados Estatísticos da Pessoa Com Deficiência. Fonte: Site oficial do INE

A distribuição destas pessoas se dá de acordo com a seguinte classificação: deficiência das pernas amputadas/atrofiadas (15,8%), surdez (8,9%), cegueira (7,4%), mental (7,8%), braço amputado (7,2%), paralisia (6%), dificuldades de ver mesmo usando óculos (10,8%), dificuldade de ouvir mesmo usando aparelho auditivo (5,2%), dificuldade de locomoção (15,3%), dificuldade de memória ou de concentração (4,5%) e outras (12,2%).

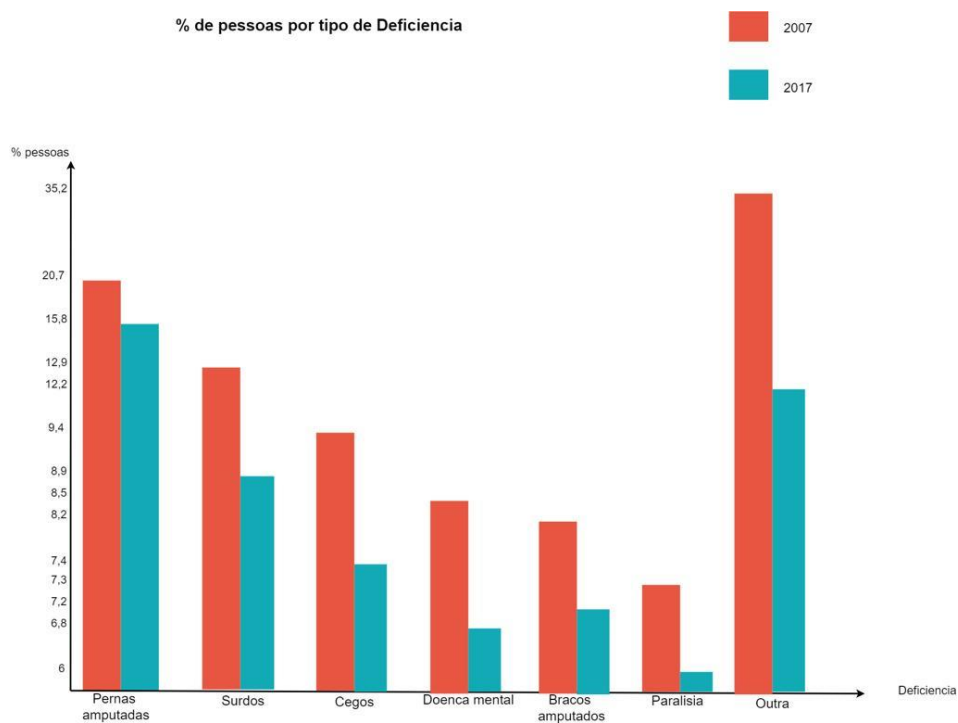


Gráfico 2 - Distribuição das pessoas com deficiência de acordo com a classificação. Fonte: Site oficial do INE

A tabela abaixo, mostra a distribuição das PcD e a respectiva classificação

| Tipo de Deficiência                             | Mulheres | Homens | Sub-total      |
|---|----------|--------|----------------|
| <b>Visual</b>                                   | 29.136   | 28.885 | <b>58.021</b>  |
| <b>Auditiva</b>                                 | 34.238   | 34.088 | <b>68.326</b>  |
| <b>Paralisia</b>                                | 22.833   | 22.042 | <b>44.875</b>  |
| <b>Mental</b>                                   | 22.230   | 27.335 | <b>49.565</b>  |
| <b>Braço(s) / amputado(s) / Atrofiado(s)</b>    | 23.327   | 32.343 | <b>55.670</b>  |
| <b>Perna(s) / amputada(s) / Atrofiada(s)</b>    | 53.829   | 62.089 | <b>115.918</b> |
| <b>Dificuldade para ver mesmo usando óculos</b> | 41.054   | 40.018 | <b>81.072</b>  |

|  |                |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Dificuldade para ouvir mesmo usando aparelho auditivo</b> | 18.899         | 16.904         | <b>35.803</b>  |
| <b>Dificuldade de memória ou de concentração</b>             | 14.532         | 15.641         | <b>30.173</b>  |
| <b>Dificuldade de Locomoção (andar)</b>                      | 56.787         | 48.742         | <b>105.529</b> |
| <b>Outra:</b>  | 43.444         | 47.642         | <b>91.086</b>  |
| <b>Total</b>   | <b>355.559</b> | <b>372.061</b> | <b>727.620</b> |

Tabela 3 - Distribuição das Pessoas com Deficiência de acordo com a Classificação. Fonte: Dados obtidos pelo INE

Avaliando os dois períodos acima, nomeadamente o ano de 2007 e 2017, pode-se verificar que houve uma redução dos números das PcD, isto por um lado pode mostrar uma melhoria na oportunidade que estas pessoas possam vir a ter em relação ao mercado de trabalho.

### 2.9.3. Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ensino

Segundo Meneses (2017:84) citando Ruivo (2004), a escola inclusiva é um sistema de educação e ensino onde os alunos com necessidades especiais, incluindo alunos com deficiência, são educados na escola do bairro, em ambientes de salas de aula regulares, apropriados para a idade (cronológica), com colegas que não têm deficiências e onde lhes são oferecidos ensino e apoio de acordo com as suas capacidades e necessidades individuais.

Enquanto aproximadamente 2.7% da população moçambicana são pessoas com algum tipo de deficiência (INE 2017), existem apenas 76.843 matrículas de meninas e meninos (5 a 24 anos) com deficiência no sistema educativo. Estima-se que duas em cada três crianças com deficiência estejam fora da escola (MINEDH. Das cerca de 150 escolas primárias e secundárias da capital do país, apenas 21 estão preparadas para atender a necessidades educativas especiais (Zucula, 2021).

A Estratégia da Educação Inclusiva e Desenvolvimento da Criança com Deficiência (EEIDCD) foi concebida para aumentar o acesso e a retenção de crianças com deficiência e/ou necessidades educativas especiais no sistema educativo 2020 – 2029. A EEIDCD procura abordar e ultrapassar barreiras atitudinais, barreiras de comunicação, ou barreiras políticas e administrativas, para assegurar que todas as crianças tenham à educação em pleno potencial (UNICEF, 202:25)

O número de pessoas com deficiência que frequentam a escola em Moçambique reduziu de 95 mil para 66 mil (Zucula, 2021).

Não obstante a formação de professores e outros profissionais, é notório que esta questão ainda esta aquém de uma resolução definitiva. É de reconhecer o esforço do governo em proporcional uma educação inclusiva. A título de exemplo, foram produzidos livros em braile, e criados centros de recursos educativos. Os professores na sua maioria têm conhecimento da importância da inclusão escolar, no entanto, alguns não estão bem familiarizados com este fenómeno e outros resistem a recepção de alunos com NEE (Necessidades Educativas Especiais), o que permeia a prevalência das práticas excludentes no contexto escolar (Munguambe, 2015). Rabeca e Saar (2018) sugerem uma formação contínua baseada em seminários e capacitação.

#### *2.9.4. Deficiência e Mercado de Trabalho em Moçambique*

Além de afetar a frequência escolar, a deficiência pode estar associada à participação no mercado de trabalho. A análise multivariada de homens e mulheres solteiros e em união marital entre 20 e 59 anos procurou responder as seguintes questões:

- a) Controlando o facto de a pessoa ter ou não deficiência, quem tem mais chance de trabalhar: homens ou mulheres?
- b) Quais são os factores associados ao trabalho para homens e mulheres?

Controlando a deficiência, a chance das mulheres trabalharem é 56% da chance dos homens. Os homens com deficiência têm uma chance um pouco menor de trabalhar, se comparados às mulheres, ou seja, 72% e 77%, respectivamente.

Entre homens e mulheres, a chance de trabalhar aumenta com a idade até 49 anos, mas se reduz a partir de 50 anos. Em relação ao estado civil, homens e mulheres numa união marital têm maior chance de trabalhar do que os/as solteiros/as.

Entre os homens a maior chance de trabalhar é em Maputo-Cidade, ou seja, 13% maior que a chance em Maputo-Província. Nas demais províncias, a chance de trabalhar é menor. Já entre as mulheres, comparando com Maputo, a chance de trabalhar é maior em Inhambane, Gaza e Cidade

de Maputo. Homens e mulheres têm mais chance de trabalhar nas áreas rurais, se comparadas às urbanas. A chance de trabalhar aumenta com a escolaridade.

## **Capítulo III**

### **3. Metodologia**

#### **3.1. Aspectos éticos**

O presente estudo é de natureza qualitativa, na qual se trabalha com atitudes, crenças, comportamentos e acções, procurando-se entender a forma como as pessoas interpretam e conferem sentido as experiências e ao mundo em que vivem (Souza, Minayo, Deslandes, Viega, 2005; Mays, 2005). Método qualitativo é definido por Neves (1996), como aquele que busca seguir com rigor um plano previamente estabelecido (baseado em hipóteses claramente indicadas e variáveis que são objecto de definição operacional). Este tipo de pesquisa não busca enumerar ou medir fenómenos, muitas vezes não emprega instrumental estatístico para análise dos dados; seu foco de interesse é amplo e parte de uma perspectiva diferenciada da adoptada pelos métodos quantitativos.

Para obter a permissão para a realização da pesquisa na empresa, junto aos seus funcionários, elaborou-se uma carta de apresentação aos responsáveis pelas mesmas, explicando os procedimentos da pesquisa (APÊNDICE I).

#### **3.2. Os participantes**

Para este trabalho foi usada a amostra por conveniência, dada a natureza do universo dos entrevistados.

A pesquisa foi realizada com dois grupos amostrais. Um grupo foi formado por três (3) profissionais que trabalham no setor de Recursos Humanos (DRH) e o segundo foi composto por oito (8) colaboradores com deficiência (CcD), totalizando onze (11) colaboradores na empresa pesquisada. A escolha do primeiro grupo amostral se justificou por serem funcionários dos sectores responsáveis pela contratação de pessoas com deficiência. Num primeiro momento, foi feito contacto com o responsável pelo RH da empresa e, a partir desse contato, agendadas as entrevistas com todos os participantes. A eles, foram expostos todos os dados que envolvem a pesquisa, bem como o carácter voluntário da participação dos mesmos. Explicados todos esses pontos, eles foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 2).

Durante o estudo, eles serão nomeados por siglas, de modo a preservar anônimas as suas identidades<sup>3</sup>.

### **3.3. Local da pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma empresa do sector privado da Cidade de Maputo, Porto de Maputo que possuía mais de 100 funcionários, incluindo trabalhadores com deficiência.

### **3.4. Equipamentos e Materiais**

Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se:

- Um gravador portátil;
- Caneta e papel para o registo de informações e observações no decorrer da visita à empresa.

### **3.5. Entrevista**

Para a obtenção dos dados desta pesquisa utilizou-se a entrevista semi-estruturada junto aos dois grupos de participantes, os funcionários do sector dos recursos humanos e os funcionários com deficiência. Para cada grupo utilizou-se um roteiro de entrevistas:

Guião de entrevista semi-estruturada com os Funcionários do Sector de Recursos Humanos (APENDICE IV).

- Guião para entrevista semi-estruturada com os Colaboradores com deficiência (APENDICE V).

A elaboração dos guiões e a realização das entrevistas pautaram nas orientações fornecidas por (Souza, Minayo, Deslandes, & Veiga, 2006) conforme apresentado a seguir.

---

<sup>3</sup> As siglas identificam, primeiro, o grupo amostral, se a Pessoa com Deficiência (PcD), profissional de Recursos Humanos (PRH). A caracterização da amostra será apresentada detalhadamente no capítulo de análise dos resultados.

### **3.6. Elaboração de guiões**

A entrevista é um método apropriado quando se objetiva conhecer um sistema social de práticas, crenças ou valores num contexto, mas cujas contradições e conflitos não estejam bem explicitados. Ela é um facilitador na captação dos significados atribuídos pelos sujeitos à realidade e situações vividas, ajudando na compreensão das relações estabelecidas em determinado grupo (Duarte, 2004). Segundo Gil (1999) e Gressler (2004), a entrevista possibilita a aquisição de dados referentes a diversos aspectos da vida social, permitindo que esses dados sejam de um nível elevado para o fenómeno estudado. É utilizada para obter informações sobre fenómenos factuais que não podem ser observados, permitindo estudar a respeito dos factos por meio das opiniões, concepções, expectativas e percepções dos actores envolvidos. A entrevista semi-estruturada foi utilizada neste estudo com a finalidade de conhecer a opinião e as concepções que norteiam a contratação de pessoas com deficiência e as respectivas acções/programas desenvolvidos pelas empresas para receberem estas pessoas em seus locais de trabalho. Lüdke e André (1986:99), destacam que a entrevista possibilita a criação de uma relação de interação, havendo uma atmosfera de influência recíproca entre quem pergunta e quem responde, diferente de outros instrumentos de pesquisa que, em geral, estabelecem uma relação hierárquica entre o pesquisador e pesquisado.

A entrevista semi-estruturada tem como característica a utilização de um guião que contém as principais questões, previamente elaboradas, com base em teorias e hipóteses que se relacionam aos objectivos da pesquisa. O guião, na entrevista semi-estruturada, orienta o pesquisador no processo de interação com o informante e permite flexibilidade nas conversas e inserção de novos temas e questões trazidas pelo interlocutor no momento da entrevista, na tentativa de compreender as informações que parecem ter relevância para aquilo que está em estudo (Manzini, 2004)

Para o presente estudo, compreendeu-se que a entrevista semi estruturada é a que mais se adequa, pois permite registar as experiências vivenciadas pela empresa na contratação de pessoas com deficiência.

Para a análise dos dados, optou-se por uma metodologia qualitativa, na qual se trabalha com atitudes, crenças, comportamentos e ações, procurando-se entender a forma como as pessoas interpretam e conferem sentido as experiências e ao mundo em que vivem (Pope & Mays, 2009)

Para a execução do presente estudo, considerou-se a análise de conteúdo como sendo o método conveniente para a interpretação do material coletado.

Entende-se por Análise de conteúdo, um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos que permitem a descrição de conteúdo das mensagens, que muitas vezes contém dados implícitos em seu conteúdo subjetivo ou latente, tanto quanto explícito em seu conteúdo objetivo ou manifesto. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não) (Bahia, 2006).

Sendo assim, o método de análise de conteúdo surge como uma ferramenta visando à compreensão da composição do significado exteriorizado pelos atores sociais em seus discursos (Silva, Gobbi, & Simao, 2005). Em relação à sua utilização, o método se organiza em três momentos fundamentais: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. O primeiro momento é considerado a fase da organização propriamente dita. Bardin (1977) ressalta que essa fase possui, geralmente, três “missões”: a escolha dos materiais a serem submetidos à análise, a formulação de hipóteses e a elaboração de indicadores em que a interpretação é baseada. A autora ainda enfatiza que, embora esses momentos estejam completamente ligados uns aos outros, eles não acontecem seguindo exatamente uma ordem cronológica. De acordo com Bardin (1977), o segundo momento é considerado o mais cansativo, quando se realizam as decisões que foram tomadas na pré-análise. É quando acontece a codificação, em que os dados brutos são organizados. Já no terceiro momento, os dados são convertidos e transformados em material significativo e válido. Vale ressaltar que, nesse último momento, o pesquisador deve se apoiar no marco teórico pertinente à investigação que se propõe a realizar.

**Comentado [L7]:** Observar as correções anteriores acerca da referenciação dos autores

## **Capítulo IV**

### **4. Resultados**

#### **4.1. Apresentação da Empresa**

A Sociedade de Desenvolvimento do Porto de Maputo (MPDC) é uma empresa privada, nacional, que resulta da parceria entre Caminhos de Ferro de Moçambique e a Portus Índico, constituída pela Grindrod, Dp World e a empresa Moçambicana Mozambique Gestores. A 15 de Abril de 2003 foi atribuída à MPDC a concessão do Porto de Maputo por um período de 15 anos, com uma opção de extensão por mais 15 anos. Em Junho de 2010 o período de concessão foi estendido por mais 15 anos, com opção de mais 10 para operações após 2033.

A MPDC detém os direitos de financiamento, reabilitação, construção, operação, gestão, manutenção, desenvolvimento e optimização de toda a área de concessão. A empresa tem também poder de Autoridade Portuária, sendo responsável pelas operações marítimas, reboque, estiva, operações nos terminais e armazéns, bem como planeamento e desenvolvimento portuário.

A empresa possui um universo de mais de 451 trabalhadores dentre os quais 17 pessoas com deficiência, o correspondente a 3.4%. Para o presente estudo foram entrevistadas 8 pessoas com deficiência.

#### **4.2. Caracterização do Grupo Alvo**

Tendo em conta que este estudo foi realizado numa empresa localizada na cidade de Maputo, seria de mais valia poder se facultar os dados relativos ao número de pessoas com deficiência nesta cidade de modo a poder se fazer uma comparação em termos de empregabilidade, porém de acordo com o último censo realizado em 2017, não se verifica uma divisão de pessoas com deficiência alocadas às empresas por província.

O estudo preliminar foi importante para a identificação dos participantes da pesquisa. De referir que este estudo constitui um processo não demorado, visto que foi por eles (MPDC) compreendido o principal objectivo da pesquisa. Para o desenvolvimento da pesquisa foi necessário realizar um estudo sobre a realidade da empresa pelo qual elaborou-se a recolha de dados.

Após a identificação da empresa, iniciou-se o contacto com a mesma para o desenvolvimento da pesquisa. Ao sector de Recursos Humanos da empresa foi destinada uma carta de apresentação da pesquisa (APENDICE I), explicando seus objectivos e procedimentos, e encaminhando um formulário (APENDICE II) para levantamento dos funcionários com deficiência contratados pela empresa em função do género (feminino e masculino) e do tipo de deficiência dos funcionários (deficiência física, mental, auditiva, visual, múltipla), a ser preenchido por uma pessoa do sector dos recursos humanos. Em relação aos funcionários com deficiência, nesta empresa obteve-se, quanto ao tipo de deficiência e sua distribuição por género, as informações organizadas na tabela a seguir:

#### Distribuição dos funcionários nas empresas por género e categoria de deficiência

| Tipo de Deficiência  | Número de Funcionários |          |          |
|----------------------|------------------------|----------|----------|
|                      | Masculino              | Feminino | Total    |
| Deficiência Física   | 2                      | 2        | 4        |
| Deficiência Mental   | 1                      | -        | 1        |
| Deficiência Auditiva | 1                      | -        | 1        |
| Deficiência Visual   | 1                      | -        | 1        |
| Deficiência Múltipla | -                      | 1        | 1        |
| <b>Total</b>         | <b>5</b>               | <b>3</b> | <b>8</b> |

Tabela 4 - Distribuição dos Funcionários nas Empresas por Género e Categoria de Deficiência. Fonte: Adaptado pela autora

Foi observado que nesta empresa há um número maior de funcionários com deficiência do género masculino e que, para ambos os géneros, há um número maior de pessoas com deficiência física (2), e as demais deficiências de igual número (1).

Araujo e Schmidt (2006), sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacam que as pessoas com deficiência física, auditiva e visual são preferencialmente contratadas pelo facto de tais deficiências acarretarem menos dificuldades de escolarização regular, uma vez que existem recursos desenvolvidos e testados para desenvolver a aprendizagem formal desses

indivíduos, quando necessário, atingindo com menos dificuldades os requisitos mínimos exigidos pelas empresas.

#### 4.2.1. Colaboradores da Empresa com Deficiência (CcD)

A decisão de abrir postos para pessoas com deficiência implica, na perspectiva de inclusão social, em romper com as barreiras que tradicionalmente excluem essas pessoas do processo produtivo (Lobato, 2009). Existem medidas que, efetivamente, tornam as empresas mais inclusivas. Segundo Bahia (2006), as organizações podem: a) adaptar alguns postos de trabalho, ferramentas e procedimentos; b) revisar sua política de admissão de funcionários, bem como políticas de desenvolvimento e carreiras; e c) sensibilizar seus funcionários com relação à inclusão de pessoas com deficiência.

Este grupo foi formado por colaboradores da empresa com deficiência. A escolha dos colaboradores foi por conveniência, ficando a critério dos funcionários do Sector de Recursos Humanos a escolha daqueles que participariam da pesquisa, os quais foram selecionados de acordo com a disponibilidade em ausentar-se de seus postos de trabalho no momento da entrevista e capacidade de responder as perguntas.

As características dos colaboradores que participaram da pesquisa estão sistematizadas no quadro a Seguir:

| Designação | Idade | Género | Tipo de Deficiência                     | Escolaridade   | Tipo de Ensino | Capacitação/Qualificação Profissional                                 |
|------------|-------|--------|---|----------------|----------------|---|
| CcD1       | 38    | F      | Deficiência Física-congenita            | Ensino Médio   | Ensino Regular | Secretariado Executivo  |
| CcD2       | 37    | M      | Deficiência Mental – Paralesia cerebral | Ensino Técnico | Ensino Regular | Montagem e Reparação de Computadores; Higiene e Segurança no Trabalho |

|             |    |   |   |                 |                             |         |
|-------------|----|---|---|-----------------|-----------------------------|---------|
| <b>CeD3</b> | 44 | M | Deficiência Física  | Ensino Médio    | Ensino regular              |         |
| <b>CeD4</b> | 46 | M | Deficiência Auditiva – Surdo e Mudo                                   | Ensino Médio    | Ensino de Educação Especial |         |
| <b>CeD5</b> | 39 | F | Deficiência Física – congênita  | Ensino Médio    | Ensino regular              |         |
| <b>CeD6</b> | 45 | M | Deficiência Física -  | Ensino Médio    | Ensino Regular              |         |
| <b>CeD7</b> | 33 | M | Deficiência Visual – Perda de visão parcial                           | Ensino Superior | Ensino Regular              | Direito |
| <b>CeD8</b> | 31 | F | Deficiência Múltipla – paralisia cerebral e deficiência física motora | Ensino Superior | Ensino Regular              | Direito |

*Tabela 5 - Caracterização dos funcionários com deficiência participantes no estudo quanto a deficiência, escolaridade e qualificação profissional. Fonte: Adaptado pela autora*

Dentre os oito (8) funcionários entrevistados, cinco (5) são do gênero masculino e três (3) são do gênero feminino. Em relação ao tipo de deficiência, quatro (4) apresentam deficiência física, um (1) apresenta deficiência auditiva, 1 apresenta deficiência visual, um (1) apresenta deficiência mental e 1 apresenta deficiência múltipla.

Dos oito (8) entrevistados, cinco (5) não nasceram com deficiência, destes, 3 adquiriram a deficiência após 19 anos de idade. Quanto a escolarização, dos oito (8) participantes, todos concluíram o ensino medio, e dois (2) terminaram o ensino superior.

No quadro a seguir, destacam-se informações relacionadas ao trabalho do funcionário com deficiência.

| Designação | Função/Actividade                           | Tempo de Serviço na Empresa | Forma de Contratação                              | Primeiro emprego |
|------------|---|-----------------------------|---|------------------|
| CeD1       | Indução                                     | 3 anos                      | Indicação de um familiar que trabalha no local    | Sim              |
| CeD2       | Escriturário                                | 3 anos                      | Indicação da Escola – escola de educação especial | Não              |
| CeD3       | Escriturário (auxiliar de operações)        | 3 anos                      | Forum das associações de deficientes              | Não              |
| CeD4       | Serviços gerais (manutenção dos jardins)    | 3 anos                      | Associação dos Surdos e Mudos (ASUMO)             | Não              |
| CeD5       | Assistente de Gestora (refeitório)          | 3 anos                      | Indicação de um amigo                             | Sim              |
| CeD6       | Técnico de dados                            | 3 anos                      | Indicação de um amigo                             | Sim              |
| CeD7       | Departamento Jurídico (gestão de contratos) | 3 anos                      | Através da Associação dos                         | Sim              |

|      |  |        |   |     |
|------|--|--------|---|-----|
|      |  |        | deficientes<br>Visuais  |     |
| CeD8 | Departamento de estatística – planning | 3 anos | Através de um conhecido que fazia parte de uma associação dos deficientes | Sim |

Tabela 6 - Trabalho da Pessoas Com Deficiência. Fonte: Adaptado pela autora

Mais do que contratar PcD, o desafio é criar condições para que elas possam desenvolver-se no ambiente de trabalho, tendo suas potencialidades reconhecidas e suas dificuldades trabalhadas. Isso passa pela mudança de crenças e práticas que costumam estar sedimentadas nos empregadores, empregados e na sociedade em geral. A gestão da diversidade, e a inserção de PcD em particular, não é, portanto, um pacote com soluções prontas que resolve a questão da discriminação e do preconceito, e sim um processo em que as pessoas aprendem a interagir com as diferenças (Heinski, 2004).

Como todos os demais profissionais, o processo de contratação de pessoas com deficiência deve ter início na área de Gestão de Pessoas. Porém, mais do que isso, é necessário o engajamento de todos os níveis da empresa na inclusão profissional, bem como um programa de contratação, de pessoas com deficiência, bem estruturado. Quando um profissional com deficiência recebe uma orientação correta, com suas atribuições claras e bem definidas, este pode ser tão ou mais produtivo quanto os outros colaboradores. Portanto, a empresa deve considerar, também, a possibilidade de adaptar os requisitos dos seus cargos em aberto à capacidade que as pessoas com deficiência possuem para desempenhá-los (Bahia, 2006).

Para isso, é importante que as empresas elaborem um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratatem formalmente essas pessoas. A elaboração de um programa abrangente contribui para uma colocação satisfatória destes empregados, tanto para os trabalhadores, como para a empresa, ao proporcionar a esses trabalhadores atribuições claras e definidas. Além disso, o treinamento e as condições adequadas para desenvolver essas atribuições possibilita a essas pessoas revelar outras

habilidades que permitam seu conhecimento, sua atuação em outras funções e sua promoção (ETHOS, 2007). A elaboração de um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência deve ter em vista a acessibilidade total, que representa um factor para que as pessoas com deficiência possam desempenhar de maneira eficaz o seu trabalho. Este modelo de acessibilidade não se restringe apenas ao espaço físico, compreende o acesso totalmente livre de obstáculos a todos os bens, serviços, ambientes e relacionamentos humanos, sendo composta pelas seguintes dimensões (Sasaki R. , 2003).

Tendo em conta que todos os funcionários fizeram parte de um projecto denominado Emprego Inclusivo – Porto +, com vista a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os 8 entrevistados tem o mesmo tempo de trabalho na empresa, diferenciando apenas a sua actuação, onde se encontram distribuídos em diversos sectores e afectos em diferentes postos, sendo que 1 trabalha nos serviços gerais, 2 escriturários, 1 técnico de dados, 1 na área de estatística, 1 na indução, 1 auxiliar de gestor, 1 no departamento jurídico, na gestão de contratos.

#### **4.3. Procedimento de Coleta de Dados**

As entrevistas foram realizadas na empresa, inicialmente com os colaboradores com deficiência, e a posterior com os funcionários do RH.

Foram utilizados como meios de contacto com a empresa o telefone. As entrevistas foram marcadas com data e horários previamente agendados por telefone com cada funcionário de RH. No contacto telefónico a entrevistadora foi explícita quanto aos objectivos da pesquisa, quem seriam os participantes e a duração de cada entrevista.

Num primeiro momento, foi realizado um levantamento das informações sobre a empresa junto ao coordenador do RH e, em seguida, realizadas as entrevistas. A coleta de dados requereu duas visitas na empresa. As entrevistas foram realizadas individualmente em lugares escolhidos pelos entrevistados. Estas foram realizadas na empresa e tiveram a duração média de 30 minutos por pessoa. Já a análise documental foi realizada com material cedido pela própria empresa e também em seu site na internet. Explicados todos esses pontos, eles foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

#### **4.4. Análise e Discussão de dados**

A exploração do material pode ser considerada como a fase mais longa e fastidiosa que consiste em operações de codificação, na qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, que conduzem à criação de categorias de análise (Bardin, 1977).

Para a codificação do material, realizou-se uma leitura exaustiva de transcrição das entrevistas realizadas com os participantes do estudo. Após a leitura, foram selecionadas as falas que abordam conteúdos pertinentes ao desenvolvimento dos objectivos da pesquisa, os quais visam responder questões pertinentes na entrevista de modo a obter resultados do material recolhido. De referir que foram no total dez (10) questões escolhidas pela investigadora.

As questões foram agrupadas em duas categorias, sendo que a primeira corresponde a Direcção de Recursos Humanos (DRH) e a segunda corresponde aos colaboradores com deficiência (CcD).

##### *4.4.1. Grupo 1 – Direcção de Recursos Humanos (DRH)*

#### **De que forma ocorreu a inclusão no local de trabalho?**

Em resposta a esta questão, eles afirmaram que sendo esta a primeira experiência na contratação de pessoas com deficiência, houve necessidade de uma preparação, de modo a se fazer alterações na acessibilidade para que as pessoas com deficiência pudessem ter acesso aos locais comuns, bem como as áreas que pudessem nalgum momento ser visitadas por eles, e esta quebra de barreiras aproximou os colaboradores com deficiência aos demais colegas. Esta aproximação não apenas foi notável em termos de quebra de barreiras de acessibilidade mas na questão de disseminação de informação introduzindo a linguagem de sinais.

A luz da Matriz da Inclusão Social às Acções (MISA), explica a importância da adaptabilidade de espaços de trabalho para estas pessoas. Sendo, de extrema importância que as pessoas sintam-se realmente incluídas. Os autores, advertem que as organizações e a sociedade precisam ajustar-se para garantir a inclusão ou enquadramento pleno das PcD no mercado de trabalho. O que a empresa MPDC, respondeu de forma positiva.

Analisando o modelo proposto pela DRH, pode-se notar que a inclusão no mercado de trabalho vai além da contratação da pessoa com deficiência, é preciso que a mesma se sinta parte integrante da mesma. Verifica-se a quebra das barreiras, sejam elas arquitetónicas, atitudinais ou de comunicação, onde veio também aproximar os colaboradores com deficiência aos demais colaboradores. Ao proceder deste modo, estamos perante a Matriz da Inclusão Social às Acções (MISA).

### **Quando iniciou a contratação de pessoas com deficiência?**

Relativamente a esta questão os RH informou que este processo de contratação de pessoas com deficiência iniciou no dia 10 de Abril de 2019, altura em que iniciou com o recrutamento de 14 pessoas com deficiência diversas, nomeadamente, físicas, sensoriais e intelectuais, visuais, auditivas onde mais tarde veio a admitir mais duas (2) pessoas com deficiência. Sendo que o Chief Executive Officer (CEO) da organização considera-se uma pessoa com deficiência, daí encontra-se no total 17 pessoas com deficiência. Para que este processo fosse abrangente, o Porto de Maputo contou com a colaboração de funcionários do RH, psicólogos, psiquiatras afectos a empresa, e a FAMODE. Depois de uma campanha interna de sensibilização e adaptação de algumas infra-estruturas, os novos colaboradores foram alocados a diversas áreas operacionais, desempenhando funções de arquivistas, auxiliares de cozinha, jardineiros, juristas e recepcionistas. Este processo de contratação, foi feito pela primeira vez e foi um processo novo para a empresa, visto que nunca antes havia contratado pessoas com deficiência.

É importante garantir que o processo de contratação de pessoas com deficiência não seja visto como sinónimo de caridade ou de responsabilidade social, pois a PcD está dotada de habilidades e capacidades para concorrer ao pé de igualdade com as demais pessoas. A posição do Porto em normalizar a deficiência, não só é apreciada e louvada pelos colaboradores com deficiência (CcD) mas serve de exemplo para as empresas que ainda não são inclusivas. O início do projeto no ano de 2019, não teve por objectivo a contratação de uma mesma categoria de deficiência, de modo a economizar os custos, porém focou-se em garantir uma mesma oportunidade para pessoas com diferentes tipos de deficiência, olhando para as suas habilidades e competências e não aos custos que implicariam.

### **Quais são as dificuldades em trabalhar com pessoas com deficiência?**

Nesta questão em particular, a empresa olhou ao quesito do saber fazer onde valorizou mais as competências e habilidades de cada candidato. O facto de muitos deles ser o primeiro emprego, sem experiência profissional e nenhum curso de relações humanas provocou um desequilíbrio em termos éticos, onde teve-se que explicar a importância de respeitar a hierarquia, bem como o saber ser e estar no local de trabalho.

Analisando o posicionamento da DRH, é de extrema necessidade alocar as pessoas com deficiência para o mercado trabalho, mas deve existir ainda o esforço em preparar estas pessoas para o mercado de trabalho. Neste caso, a não preparação pode significar por um lado que as pessoas com deficiência não se têm preparado individualmente para o mercado de trabalho apesar das suas habilidades e competências, por outro lado as associações pelas quais fazem parte podem não estar de forma acentuada a disponibilizar cursos que reforcem a componente ética, deontologia profissional e relações de trabalho.

A autora da teoria MISA, defende que, as empresas e a sociedade são responsáveis em trabalhar de forma conjunta em desconstruir as barreiras edificadas pela sociedade com vista a limitar as PcD, no mercado de trabalho. A empresa MPDC, seguiu de forma estruturada este princípio, pois, ao invés de rejeitar a candidatura daquelas, por não terem experiência, buscou criar condições para que estas fossem parte da empresa.

### **Quais foram os requisitos mínimos para a contratação**

Diferentemente de outros processos de recrutamento realizados pela empresa, este foi acompanhado de uma dinâmica diferente.

A DRH explicou que focou-se mais no saber fazer e não basicamente pela informação que constava nos CVs, para melhor perceber quais podiam ser as dificuldades de interação. Foi-se mais exigente com as pessoas com deficiência que tinham o grau de licenciatura, onde avaliou-se a componente teórica e a componente prática. Para as pessoas com deficiência mental, houve o cuidado de

garantir o cumprimento das actividades rotineiras de modo que pudessem habituar e ganhar prática, através da monitoria dos psiquiatras da empresa.

A explicação dada pela DRH, remete a necessidade de ter se em conta que para estas pessoas com deficiência na sua maioria, esta foi a primeira experiência profissional, apesar da idade avançada, e sem formação profissional, quando mais, pequenos cursos fornecidos pelas associações, mas foram dados oportunidade de demonstrar as suas competências e habilidades através da conversa e do saber fazer, o que de certa forma contribuiu significativamente para a permanência de todos eles até hoje na empresa.

### **Fale-nos sobre o desempenho da pessoa com deficiência**

Era da responsabilidade de cada colaborador mostrar o seu conhecimento na área pela qual estivesse alocado, de modo a executar suas funções com afinco.

Desta feita, a DRH, descreveu que o desempenho dos colaboradores com deficiência foi surpreendente, pois havia neles entusiasmo e entrega nas suas actividades diárias. A evolução nas áreas onde foram alocados foi notável e admirável, o que contribuiu com a promoção de muitos colaboradores.

Pelo posicionamento da DRH, fica patente que não se pode separar o desempenho do compromisso, e é visível o quão comprometidos são com suas actividades, apostando não apenas em fazê-las mas em fazê-las com perfeição. Dando exemplo aos demais colegas que a deficiência não significa fraca produtividade, nem falta de conhecimento. A luz da MIT, o sucesso grupal depende exactamente da integração e inclusão das PcD e pela sua vez estas vão promover um desempenho positivo na medida em que, sentem-se motivados em perceber que não há diferença com os outros colaboradores. São todos um, e buscando alcançar os objectivos definidos pela instituição e que cada um é uma peça fundamental para aquele fim. O impacto gerado pela integração e inclusão ultrapassa dimensões profissionais e passa para a sociedade, na medida em que influencia e desestimula a discriminação, estigma e cria a auto-estima, elavando o engajamento daqueles nos seus sectores de trabalho.

### **Expectativas de promoção na carreira**

Quanto a esta questão, a DRH respondeu que como qualquer outro trabalhador, o colaborador com deficiência espera que o seu trabalho seja reconhecido ao ponto de alcançar uma promoção, que pode trazer vantagens e benefícios no seu salário, e também na exposição do próprio colaborador pelo seu mérito, bem como na sua construção de carreira. Têm sido ambiciosos na questão de progressão e crescimento, pois muitos começaram como recepcionistas, auxiliares de cozinha e depois conseguiram escalar para áreas técnicas.

Esta visão da DRH leva a uma análise delicada, pois se por um lado a PcD é vista como alguém que deve realizar actividades enfadonhas nas empresas, que não exigem o saber fazer, bem como actividades rotineiras, por outro lado é evidente que a oportunidade para a pessoa com deficiência é suficiente para demonstrar o seu valor. Com dedicação e empenho, muitos alcançam promoções quebrando a barreira atitudinal.

### **Sente que as políticas ligadas a pessoa com deficiência, estão a surtir algum efeito para a empregabilidade deste grupo alvo? (sim/não) Justifique.**

Os membros do RH disseram que ainda há muito a se fazer. O porto, foi o caminho, para mostrar que é possível, e a divulgação das políticas têm-se feito sentir, porém não a níveis desejados, pois prevalece o desconhecimento dessas políticas nas empresas por parte dos funcionários. Não obstante criou-se uma política interna, de modo a partilhar algumas informações importantes sobre a pessoa com deficiência, bem como os procedimentos feitos no âmbito do recrutamento.

A criação de uma política interna pela DRH na empresa, não anula falta de uma lei em Moçambique que obrigue a contratação de pessoas com deficiência, e a falta dela faz com que muitas empresas não contratem as pessoas com deficiência. Não é simplesmente da responsabilidade da empresa divulgar as políticas existentes no nosso país, mas de todos, em promover as políticas ou leis que protegem as pessoas com deficiência de modo que estas não se sintam excluídas.

### **Em termos sociais, houve mudanças após este emprego?**

Esta questão foi olhada pela DRH como uma mais valia para a organização, pois segundo estes, houve uma quebra de limitações e quebraram-se os tabus a volta da deficiência. Começou-se a olhar para o emprego com uma dinâmica diferente, com mais gratidão e também criou segurança em estar em uma organização que se preocupa com as pessoas com deficiência, conforme a fala da DRH:

*“Para nós outros, este projeto melhorou a nós mesmos como humanos, porque conseguimos ver que as limitações estão na cabeça de quem projeta as limitações e não de quem realmente as tem, houve uma queda de tabus a volta da deficiência, começa a dar valor ao teu emprego de uma dinâmica diferente, sentimos segurança em estar numa empresa que nos abraça”*

A fala acima, demonstra que nos dias em que vivemos, ainda existem tanto empresas, como pessoas que precisam de quebrar em sua mente o preconceito em relação as pessoas com deficiência. É preciso entender que estas pessoas têm as mesmas necessidades que qualquer outro ser humano e tendo emprego poderiam de forma digna satisfazer as suas necessidades. Dar uma oportunidade de emprego a uma pessoa com deficiência é criar um impacto positivo na vida social, na auto-estima bem como no seu brilho como ser humano.

#### 4.4.2. Grupo 2 – Colaboradores com Deficiência (CcD)

##### **Como teve informação da vaga disponível?**

Nesta questão, no universo de 8 participantes entrevistados quatro (4) correspondente a 50% disseram que tiveram a informação através das associações, uma (1) correspondente a 12.5% teve a informação através de uma escola especial, os restantes três (3) correspondente a 37.5% tiveram a informação através de amigos e ou conhecidos, conforme se pode verificar nas falas abaixo:

*“Ouvi pela associação ASUMO (Associação dos Surdos de Moçambique) e me chamaram para poder candidatar-me a vaga” (CcD4)*

*“Tive a informação das vagas do Porto através do FAMODE (Fórum das Associações de Deficientes de Moçambique) onde houve assinatura de um memorando, fui chamado e hoje estou aqui” (CcD3)*

*“A Escola de Educação Especial 1, me informou desta vaga, vim e concorri e consegui” (CcD2)*

*“A ACAM (Associação dos Cegos e Ambliopes de Moçambique) informou-me das vagas existentes no porto onde participei das entrevistas” (CcD7)*

*“Escutei no chapa de alguém que faz parte de uma associação que estavam disponíveis vagas no Porto de Maputo e que poderia me candidar” (CcD6)*

*“Escutei com alguém que havia um projecto, e haviam vagas e eu poderia me inscrever sendo uma Pessoa com Deficiência” (CcD8)*

A maior parte dos colaboradores teve a informação da disponibilidade da vaga através das associações nas quais são membros.

Isto significa que as associações estão a desempenhar um papel aceitável na busca de oportunidade de emprego para os seus membros. Por outro lado o também significa que se houve anúncios e essas pessoas não tiveram conhecimento por essas vias a divulgação por esse meio pode ter estado fraca e não alcançando deste modo o público-alvo, ou muitos os não tiveram acesso aos meios de informação.

### **Como foi o processo de integração?**

Todos os colaboradores foram unânimes em afirmar que o processo de integração foi tranquilo e muito acolhedor.

*“como primeiro emprego, não pensei que seria acolhida tao bem, principalmente sabendo do preconceito das pessoas; mas aqui foi diferente, desde o processo de indução ate a integração na área em que estou hoje, senti que não olharam para minha deficiência, mas sim para o potencial”(CcD5)*

*“Já havia tido uma experiencia de trabalho, uma empresa do ramo familiar, mas nesta empresa a experiencia foi diferente, fui recebido por uma equipe que me mostrou o lado profissional da vida e me senti parte da equipe, foi como se já nos conhecêssemos antes (risos)”(CcD2)*

*Apesar de ter terminado a licenciatura, não havia tido uma experiencia profissional, e no fundo sentia receio por não saber se um dia poderia ter um emprego e ter a independência financeira, mesmo assim, concorri a vaga e me sai bem, o meu conhecimento teórico contribuiu para que o*

*foco fosse para o conhecimento partilhado e não para a deficiência em si, e aos poucos, fui me sentido parte da equipe”(CcD8)*

*“Nos dias de hoje, é difícil uma empresa contratar alguém, principalmente sabendo que é uma pessoa com deficiência; na verdade não tive expectativas de ser realmente um colaborador da empresa, mas aqui estou, tive todo apoio necessário, não me senti menos que ninguém, e até o meu material de trabalho foi adaptado para que eu pudesse me sentir realmente parte integrante da equipe”(CcD7)*

Pode-se notar que a DRH preparou-se não só para receber as pessoas com deficiência, mas também para integrá-las em sua equipe, onde essa integração não foi meramente de palavras, mas de ações práticas que tornaram o processo dinâmico e inclusivo sob ponto de vista dos integrados.

#### **Como é o relacionamento com a chefia e os demais colegas (Ambiente de Trabalho)**

A este propósito, todos são unânimes em afirmar que o relacionamento com a chefia e os colegas é saudável e estável, pelo que responderam:

*“Quando tenho problemas ou dúvidas dentro da empresa, vou ter com a Dra. Nicole, me sinto a vontade para partilhar com ela” (CcD5)*

*“A minha chefia é excelente, sempre pronta a ajudar” (CcD1)*

*“O meu relacionamento com a minha colega do departamento é bom, me sinto à vontade para expor questões pela espontaneidade dela” (CcD7)*

Analisando as falas acima, é notável a cordialidade existente entre a chefia e os demais colegas, isto significa que o ambiente de trabalho é saudável o que de certa forma pode contribuir para resultados favoráveis à empresa.

#### **Fale-nos da progressão na carreira**

Dos oito (8) entrevistados, apenas um (1) correspondente a 10% afirmou que o mais importante era o reconhecimento e não necessariamente a progressão, os restantes sete (7), correspondente a

80% são da opinião que o esforço e dedicação contribuíram para que chegassem onde se encontram.

*“Pela minha actividade, não tenho como progredir na carreira, como havia dito sou jardineiro, mas meu trabalho é reconhecido, não há quem passe pela empresa e não pergunte quem é o jardineiro. Essa é a maior progressão para mim”*(CcD4)

*“Entrei na empresa com a vaga de jardineiro, mas logo fui alocado para ser recepcionista, depois de dois (2) anos fui promovido para assistente da área de manutenção de máquinas, onde depois de um (1) ano fui colocado como técnico de dados, e lá estou até hoje”*(CcD6)

*“Logo que entrei na empresa fui colocada como recepcionista, pois foi a vaga que concorri, depois de um ano e meio passei para a área de indução, onde hoje sou responsável em receber os novos colaboradores na empresa, onde são dados a conhecer as regras da empresa”*(CcD1)

*“Bom, entrei como auxiliar de cozinha, um ano depois fui promovida para assistente de gestor no refeitório”*(CcD5)

Essas são marcas a luz das duas teorias em uso a saber MISA e MIT de uma inclusão. Quando o colaborador com deficiência sente-se satisfeito e confortável com o seu trabalho. Isto, traduz-se como uma vagem seja para a empresa assim como para as próprias PcD. O nível de integração é sólido e eficaz.

### **O que a pessoa com deficiência diz a respeito da Legislação que defende a Pessoa com Deficiência?**

No nosso país, diferentemente dos outros países constata-se que há muita gente que não tem conhecimento das políticas.

E a não promoção da Lei produz um desconhecimento da mesma, pois analisando a nossa amostra 50% dos colaboradores com deficiência foram unânimes em afirmar que desconhecem as leis que defendem os seus direitos e outros 50% já ouviram falar das leis a respeito da pessoa com deficiência, porém não conseguem sentir o efeito da mesma.

*“Bom, quanto a isso, já ouvi falar, mas não vejo a prática nisso”* (CcD2)

*“Já ouvi falar, mas em Moçambique, temos um conflito porque a lei é boa a implementação é má”*  
(CcD7)

*“Nunca ouvi falar sobre isso”* (CcD4)

*“Se realmente existe, ainda não ouvi falar”* (CcD3)

Atendendo a criação do projecto porto +, com vista a inclusão de pessoas com deficiência na empresa, existe ainda a necessidade de se investir na expansão e divulgação das políticas que defendem as pessoas com deficiência, de modo que as mesmas conheçam os seus direitos e lutem por eles, não só, é de extrema importância que as escolas comecem desde cedo a ensinar e explicar sobre as políticas que defendem a pessoa com deficiência, para que todos, com deficiência ou não possam lutar por um bem comum.

#### **Em termos sociais, houve mudanças após este emprego?**

Neste quesito, todos foram unânimes relativamente as mudanças que houve após o emprego, conforme enfatizam em seguida:

*“Hoje tenho a minha independência financeira, posso passear e saber que poderei conseguir pagar a minha conta”*(CcD8)

*“Poder sustentar a minha família e melhorar as condições de vida deles, fez com que eu olhasse a vida com outros olhos”*(CcD3)

*“Este emprego veio a transformação muita coisa em minha vida, eu não esperava estar onde estou hoje, ajudou-me a valorizar-me também e a ser valorizado na minha família e amigos, não quero sair deste emprego”*(CcD4)

Ao abrir as portas para receber uma pessoa com deficiência, a empresa não só tem oportunidade de quebrar as barreiras existentes, mas também promove uma independência financeira, onde este colaborador já pode satisfazer as suas necessidades. Neste caso específico, onde muitos são chefes de família, a satisfação é maior pois já tem como prover as suas famílias.

#### **Já pensou em procurar outras oportunidades de emprego?**

Todos foram unânimes em responder que não. Pois todos corroboram que trabalhar no MPDC foi e continua sendo a melhor parte de realização profissional, não só pela oportunidade de poder fazer parte de um ambiente de trabalho, mas pela oportunidade de poder começar a sonhar e fazer planos na certeza de que podem ser realizados.

**Se a empresa tivesse vagas disponíveis, recomendaria esta empresa alguém?**

Dos 8 entrevistados correspondente á 100%, todos corroboram que não só recomendariam, mas também já a tem recomendado, pois consideram esta empresa um exemplo em termos de inclusão, reconhecimento e trabalho em equipe. Segundo os entrevistados, todo mundo deveria passar por sua empresa para quebrar as barreiras atitudinais.

## Capítulo V

### 5. Conclusão

Sendo a primeira contratação de pessoas com deficiência, a empresa não recorreu a uma política específica, antes, criou uma política interna, de modo a compartilhar algumas informações importantes sobre a pessoa com deficiência que dizem respeito aos procedimentos feitos no âmbito do recrutamento. Porém para o quesito da contratação das pessoas com deficiência houve a colaboração da FAMOD, onde criou-se uma equipe (composta por funcionários do RH, psicólogos, psiquiatras e representantes das organizações que lidam com as PcD) que pudessem auxiliar e acompanhar o processo de contratação, visto que muitos dos contratados estavam filiados à diferentes associações para pessoas com deficiências, e este processo foi levado a cabo por meio de entrevistas, onde puderam avaliar o conhecimento teórico e prático de cada candidato.

O estudo permitiu identificar um conjunto de desafios, dos quais, a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, a falta de treinamento em termos de capacitações para o mercado de trabalho, o que de certa forma refletiu em termos de ética e deontologia profissional dentro da empresa Porto de Maputo, a submissão a hierarquia, visto que para muitos deles era o primeiro emprego e não tinham noção da relevância de se obedecer a hierarquia existente na empresa.

Outro objectivo da presente pesquisa é também de aferir até que ponto as PcD estão inclusas no local de trabalho. O estigma e a discriminação criam condições para que este grupo seja marginalizado na sociedade e conseqüentemente mesmo que seja empregue, não estejam nas áreas estratégicas ou de tomada de decisão. A inclusão no mercado de trabalho vai além da contratação da pessoa com deficiência, é preciso que a mesma se sinta parte integrante da mesma. Olhando particularmente a empresa Porto de Maputo, verifica-se a quebra das barreiras, sejam elas arquitetónicas, atitudinais ou de comunicação, onde veio a aproximar os colaboradores com deficiência aos demais colaboradores, impedindo a estigmatização e discriminação por parte dos restantes colaboradores da empresa. A demais, esta empresa garantiu que o processo de contratação de PcD não fosse visto como sinónimo de caridade ou de responsabilidade social, pois, procurou no seu processo de recrutamento os candidatos que estivessem dotados de habilidades e capacidades para preencher as vagas existentes.

Desde a primeira inclusão de pessoas com deficiência na empresa, não houve mais nenhum projecto igual ou similar que incluísse as pessoas com deficiência, o que de certa forma mostra uma descontinuidade a inclusão de pessoas com deficiência. Não obstante a de projectos similiar, a empresa garante que as vagas abertas sejam também concorridas pelas pessoas com de deficiência, onde podem igualmente mostrar o seu potencial e competências.

Uma das fases mais difíceis de gerir na organização é certamente a integração de novos colaboradores, pois o novo remete a desafios, onde muitos deles nesta fase acabam por desistir por não se sentirem enquadrados. Pode-se verificar que esta empresa, não só se garantiu uma integração eficaz onde as pessoas com deficiência podiam conhecer os restantes colaboradores, mas também houve um acompanhamento para a fase da inclusão, onde as pessoas com deficiência poderiam se envolver e se sentir parte da organização, resultado disso é que não houve desistência na fase de indução, pelo contrário as PcD mostraram suas habilidades e conhecimentos, por conta disso, alguns deles já estão a dar formação aos novos colaboradores na área da indução.

**Comentado [L8]:** Contraditório com o primeiro parágrafo (desinteresse)

Tendo em conta que toda e qualquer empresa que tenha como funcionários pessoas com deficiência, deve fazer modificações na sua estrutura arquitetónica, de modo que estes possam se adequar, esta empresa não procedeu de forma diferente, antes porém ajustou a sua empresa a nova realidade, removendo todo tipo de barreiras, acolhendo, apoiando e incluindo a pessoa com deficiência na sua empresa.

Esta empresa, não só contratou pessoas com deficiência, mas também preocupou-se com a questão promoção, ou seja, verificou-se que muitos, ou senão todos tiveram uma promoção em sua carreira. Pode-se claramente notar que o ser pessoa com deficiência não anula o seu conhecimento e habilidade no trabalho que executa, nem influencia no factor produtividade.

Muitos dos seus quadros possuem apenas o nível médio, o que de certa forma poderia causar uma acantonamento, ou estagnação em termos profissionais. Porém, consegue-se verificar que mais do que o nível de escolaridade, é o desempenho e a entrega do colaborador que dita a progressão na carreira.

As PcD podem competir ao mesmo nível de igualdade com a pessoa sem deficiência, porém muitas vezes lhes falta oportunidade. Com a experiência do MPDC, entende-se que quando lhe é dada oportunidade pode mostrar o seu potencial, produz-se e alcança-se o desenvolvimento esperado.

No caso específico da MPDC, é notório pela quantidade de pessoas com deficiência que até hoje permanecem na empresa.

Além de trabalhar no aspecto inclusão, a empresa não olhou para a componente custos, no sentido de fazer uma análise detalhada de quão poderia ser dispendiosa a questão de contratação de PcD, atendendo que estas pessoas obrigariam a empresa a quebrar barreiras arquitetónicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas que existiam dentro da organização, antes rompeu seus paradigmas e preconceitos do novo e agarrou esta oportunidade.

Pelo facto de Moçambique não ter uma base de dados em termos de quantidade de pessoas disponíveis para o emprego, dificulta a difusão e o conhecimento por parte das empresas da disponibilidade das pessoas com deficiência.

Pelo simples facto de ser a primeira experiência de contratação da empresa, e os contratados serem pessoas que na maioria delas sem experiência profissional verifica-se aqui o factor humano e o factor oportunidade, pelo que estas pessoas puderam ter a chance de demonstrar as suas competências através do saber fazer.

Moçambique não obstante a sua legislação, de que o seu efeito não é impactante, pelo que as pessoas com deficiência continuam a compôr percentuais elevados nas estatísticas de exclusão social. Essa realidade é confirmada pela baixa presença de pessoas com deficiência nos setores básicos que promovem a inclusão. Ao contratar as pessoas com deficiência, esta empresa estava a agir mais do que um dever cívico, estava a abrir portas para que a situação da exclusão social em termos estatísticos pudesse de alguma forma diminuir.

Com este projecto houve empresas que seguiram o mesmo caminho, dando oportunidade as pessoas com deficiência nas suas organizações, contribuindo também para uma imagem consistente e credível da organização, tais como o Standard Bank e BCI.

Mais do que dar se uma oportunidade para a pessoa com deficiência, estaremos a dar uma oportunidade para nós mesmos, ao quebrarmos barreiras e olharmos para as capacidades e competências por detrás da deficiência.

Comentado [L9]: retira

## 6. Recomendações

Depois de fazer uma análise e compreender os aspectos positivos da inclusão da PcD, importa recomendar aspectos essenciais para os tomadores de decisão e a sociedade em geral, para uma aceleração na inclusão de PcD nas Empresas.

1. O Governo moçambicano precisa acelerar aprovação de instrumentos legais, que vão promover, assegurar, e garantir os direitos e deveres das PcD, bem como a inclusão das mesmas no mercado de trabalho. Não obstante aos avanços em termos legislativos, na qual foi recentemente aprovada a Lei n. 10/2024, de 7 de Junho, Lei de Promoção e Protecção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, é importante que as leis sejam cumpridas pela sociedade em geral e as empresas para que não haja exclusão das PcD na base da sua condição física.
2. A lei de quotas nos países europeus, americanos e alguns africanos, tem contribuído para um aumento da empregabilidade pelo facto da quotização na empregabilidade. Deve-se olhar para a quotização da empregabilidade das PcD, como um factor crucial para a diminuição ou exclusão das PcD no mercado de trabalho, isto porque de um lado irá obrigar as empresas a contratarem as PcD e a não contratação levaria a consequências penais, bem como a perda da sua licença.
3. A contratação da PcD, não deve ser feita nas empresas por programas específicos de inclusão da PcD, estas devem ser tratadas e consideradas como qualquer indivíduo. Para que tenham acesso a uma vaga, não devem estar reféns a um programa específico, pois, assim sendo, dificilmente vai reduzir o número de PcD.
4. É fundamental, que o ensino de normas, tratados sobre a PcD internacionais ou regionais, façam parte dos currículos nacionais de educação, com vista aumentar o conhecimento e o domínio daqueles instrumentos e a mídia deve ser parte integrante neste quisito.
5. Buscar-se analisar, aprender o modelo da empresa Porto de Maputo com vista que mais empresas, tenham a mesma estrutura ou ainda melhor. Com vista a aumentar o número de PcD no mercado de trabalho.
6. É de extrema importância o treinamento e preparação específica para as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, onde as organizações que respondem pelas pessoas com deficiência devem investir em formações e cursos adequados de modo a preparar estas

pessoas com *soft skills*<sup>4</sup> que vão facilitar e possibilitar a pessoa com deficiência não só numa inserção eficaz, mas também numa inclusão eficiente;

7. A não mais existência de cursos orientados para o aperfeiçoamento na comunicação com pessoas com deficiência, nomeadamente, linguagem de sinais, pode significar por parte da organização desinteresse em continuar apostar em cursos desta natureza, pois para os colaboradores com deficiência foi deveras satisfatório saber que estão em uma empresa onde as barreiras não são só conhecidas, mas quebradas. É importante que esta empresa e outras empresas estejam preparadas para quebrar toda e qualquer barreira de modo que este indivíduo esteja no seu todo incluído. As empresas devem começar a adoptar novas medidas atitudinais, principalmente no que concerne a promoção de cursos para colaboradores sem deficiência, para melhor comunicação e inteiração com as PcD.

---

<sup>4</sup> Habilidades comportamentais relacionadas a maneira como o profissional lida com o outro e consigo.

## 7. Bibliografia

- Abreu, J., & Marques, V. (2006). Perfil da Juventude de Resende: dados Preliminares. *Congresso Psicologia: Ciência e Profissão*. São Paulo.
- Agostino, C. (2004, Dezembro 27). *Tempo*. Retrieved from Operação Eutanasia: <<http://www.ifcs.ufrj.br/tempo/depd32.html>>
- Almeida, W. (2004). *Captação e Seleção de Talentos: Repassando a Teoria e a Prática*. São Paulo: Atlas.
- Alves, M. A., & Galeao-Silva, L. G. (2004). *A Crítica a Gestão da Diversidade nas Organizações*. São Paulo: Revista de Administração de Empresas.
- Alves, M., & Galeao-Silva, L. (2004). *A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações* (Vol. 44). São Paulo: Revista de Administração de Empresas.
- Amaral, A. (1995). *Conhecendo a Deficiência*. São Paulo: Robe Editorial.
- Amiralian, M. (2000). Conceituando Deficiência. *Revista da Saúde Pública*, 97-103.
- Araujo, G., & Garcia, A. (2010). *Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Araujo, G., & Garcia, A. (2010). *Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Araujo, J., & Schmidt, A. (2006). *A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba*. Curitiba: Revista Brasileira de Educação Especial.
- Aristoteles. (1988). *A Política*. Rio de Janeiro: TecnoPrint S.A.
- Aydin, O. (2005). *An application of European Union Disability Policies to the case of Turkey*. Reno: University of Nevada.
- Bahia, M. (2006). *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Banov, M. (2012). *Recrutamento, Seleção e Competência* (3 ed.). Atlas.

- Barbosa, I., & Cardoso, C. (2005). *Managing diversity in the academic context*. Lisboa: Anais Electronicos.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. (L. Reto, Trans.) Sao Paulo.
- Barnes, C. (2009). *Un Chiste malo: rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita*. Mexico: BROGNA.
- Batista, C. (2004). *Inclusão: Construção na Adversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias.
- BRASIL. (1991). *Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências*. Brasília: Diário Oficial da União. Retrieved from : <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>
- Brunstein, J., & Claudia, S. (2008). *Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas Paulistas*. São Paulo: Cadernos Ebape.
- Caetano, A., & Vala, J. (2002). *GRH: Contextos, Processos e Técnicas*. Lisboa: RH editora.
- Campos, e. a. (2013). *Incluindo Pessoas com Deficiência na Empresa: Estudo de Caso de uma Multinacional Brasileira*. São Paulo: Revista de Administração.
- Campos, e. a. (2013). *Incluindo Pessoas com Deficiência na Empresa: Estudo de Caso de uma Multinacional Brasileira*. São Paulo: Revista de Administração.
- Carmo, A. A. (1994). *Deficiência Física*. Brasília: Mec.
- Carvalho-Freitas. (2009). Brasil.
- Chiavenato, A. (1999). *O Novo Papel de Recursos Humanos nas Organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2009). *Planejamento, Recrutamento e Seleção do Pessoal: Como Agregar Talentos a Empresa* (7 ed.). Sao Paulo: Manole.
- Clemente, A. (2003). *Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência* (1 ed.). Osasco: Editora Peres.
- Coimbra, C., & Goulart, I. (2009). *Análise da Inserção das Pessoas com Deficiência segundo suas percepções*. Curitiba: Jurua Editora.

- Cox, T. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cravalho-Freitas, & Marques, N. (2007). *A inserção de Pessoas Portadoras De Deficiência em Empresas Brasileiras*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Dadfar, H., & Gustavsson, P. (1992). *Competição Pela Gestão Eficaz da Diversidade Cultural*.
- EQUADOR. (2012). Red Sócio Empleo de Ecuador. Retrieved Jun 29, 2016, from <<http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>>
- ETHOS. (2007). *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial*. Retrieved Julho 17, 2013, from Instituto Ethos: <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-34a2011\\_IndicadoresEthos-Sebrae\\_PORT.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-34a2011_IndicadoresEthos-Sebrae_PORT.pdf)>
- Fonseca, T. (2013). *A deficiência no interior da política da assistência social: um balanço sócio-histórico*. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Franca, I., Pagliuca, L., & Baptista, R. (2008). Política de Inclusão do Portador de Deficiência: Possibilidades e Limites. *Acta Paulista de Enfermagem*, pp. 112-116.
- Freitas, M. N. (2007). *A Insercao de pessoas com deficiencia em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Minas Gerais: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Gallagher, H. (1995). Slapping up Spastics: The Persistence of Social Attitudes toward People Disabilities. Retrieved Novembro 30, 2004
- Goss, D., & Goss, F. (2001). Disability rmpleyent. *The International Journal of Human Resouces*.
- Heinski, R. (2004). Um Estudo Sobre a Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração*. Curitiba.
- Lancillotti, P. (2001). A Integração Pelo Trabalho Na Sociedade Da Exclusão. *Encontro Anual da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação*, p. 29.

- Lemos, D. (2017). *Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência: análise da Lei no 13.146/2015*. Revista de Informação Legislativa. Retrieved from [http://www12.senado.leg.br/ril\\_v54\\_n214\\_p153](http://www12.senado.leg.br/ril_v54_n214_p153)
- Liedke, E. (1997). *Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: vozes.
- Lobato, B. (2009). *Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho: Implicações da Lei de Quotas, Programa de Pós Graduação em Educação Especial*. São Carlos: Universidade Federal de Sao Carlos.
- Mabbett, D. (2005). The development of rights-based social policy in the European Union: the example of disability rights. *JCMS*. Retrieved Set 27, 2008, from [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdoc2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/3d/4e/79.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdoc2sql/content_storage_01/0000019b/80/3d/4e/79.pdf)
- Manzini, E. (2004). *Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros*. Retrieved from [https://www.marilia.Unesp.br/Home/Instituição/Docentes/EduardoManzini\\_2004\\_entrevista\\_semi-estruturada](https://www.marilia.Unesp.br/Home/Instituição/Docentes/EduardoManzini_2004_entrevista_semi-estruturada)
- Marcondes, D. (2002). *Iniciação a História da Filosofia: Dos Pré-Socráticos a Wittgenstein*. (7, Ed.) Rio de Janeiro.
- Mendes, G., & al, e. (2002). *Atitudes e Percepções Acerca de Indivíduos com Necessidades Educacionais Especiais* (Vol. 10).
- Mendes, R. (1988). Impacto dos Efeitos de Ocupação Sobre a Saúde dos Trabalhadores. *Revista de Saúde*.
- Moehlecke, S. (2002, Novembro). *Ações Afirmativas: História e Debates no Brasil*. Retrieved Julho 05, 2008, from Cadernos de Pesquisa: <<http://scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>
- Munguambe, J. (2015). *Concepção de Professores Sobre Educação Inclusiva e sua Influência no Atendimento de Alunos Com Necessidades Especiais por Deficiência da EPC da Matola Gare (1998-2009)*. Maputo: Educar-UP.

- Nambu, T. (2003). *Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos*. São Paulo: Sorri-Brasil.
- Neri, M., Carvalho, P., & Costilla, G. (2007). *Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Ensaios Económicos da EPGE/FGV. Retrieved Mar 13, 2007, from <http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>
- Passerino, L., & Montardo, S. (2007). Inclusão Social via Acessibilidade Digital: Proposta de inclusão digital para Pessoas com Necessidades Especiais. doi:<https://doi.org/10.30962/ec.144>
- Pastore, J. (2000, Fevereiro 10). *LRT*. Retrieved from Oportunidades de Trabalho Para Portadores de Deficiência: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/index.htm>>
- Pereira, F. (1999). Uma Educação Inclusiva a Partir da Escola Que Temos. *O Observatorio dos Apoios Educativos*, pp. 65-101.
- Pessotti, I. (1984). *Da Superstição a Ciência*. (B. d. Psicanalise, Ed.) São Paulo: T. A. Queiroz.
- Pope, C., & Mays, N. (2009). *Metódos qualitativos na pesquisa em saúde*. British Medical Journal.
- Rabeca, O., & Saar, H. (2018). *O Papel do Professor e o seu Pensamento (Pedagógico Didático) na Aplicação do Currículo Local*. Universidade Pedagógica. Montepuez: Revista Moçambicana de Ciências e Estudos da Educação.
- Santos, W. (2017). Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios a Universalização dos direitos. *Secretaria Especial dos Direiros da Pessoa com Deficiência*.
- Sassaki, R. (2003). Como Chamar as Pessoas Que Tem Deficiência? *Sassaki Romeu*, pp. 12-16.
- Sassaki, R. (2006). *Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos* (7 ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Schwarz, A., & Haber, J. (2009). *Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência*. São Paulo.
- Silva, M. (1993). *Uma Questão de Competência*. São Paulo: Memnon.

- Silva, O. M. (1987). *A Europa Ignorada: A Pessoa com Deficiência na História do Mundo de Ontem e Hoje*. São Paulo: Cedas.
- Silva, R., Gobbi, C., & Simao, A. (2005). *O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa: descrição e aplicação do método*. Minas Gerais: Organizações Rurais & Agroindustriais.
- Smith, A. (2006). *progress and knowledge*. New York: Routedge.
- Soares, T. (1991). *Terapia Ocupacional: Lógica do Capital ou do Trabalho?* Sao Paulo: UCITEC.
- Souza, E. R., Minayo, M. C., Deslandes, S., & Veiga, J. (2006). *Construção dos Instrumentos Qualitativos in: Avaliação por Triangulação de Métodos*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Tachizawa, T., Ferreira, P., & Fortuna, M. (2001). *Gestão com as Pessoas: Uma Abordagem Aplicada as Estratégias de Negócios*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Tanaka, O., & Manzini, J. (2021). O Que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*.
- Thornton, p., & Lunt, N. (1997). Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries. *Journal of Social Policy*, 139-173. Retrieved Mar 13, 2007, from <http://www.journals.cambridge>
- UNESCO. (2007). *Educação De Qualidade Para Todos*. Brasília: Orealc.
- Verdugo, A. (2000). Social and employment policies for people with disabilities in Spain. *European Journal of Social Security*, 323-341. Retrieved from <http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/employment.pdf>
- Zucula, J. (2021). Reduz o Número de Crianças com Deficiencia na Escola em Moçambique. *O Pais*. Retrieved from <https://opais.co.mz/tag/pessoas-com-deficiências/>

## **Apêndices**

## APÊNDICE I

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, \_\_\_\_\_, concordo em participar da pesquisa do programa de pós-graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, pela Escola Superior de Altos Estudos de Negócios (Esaen) após ter recebido informações pertinentes ao estudo em questão. Concordo com os termos estabelecidos:

- a) objectivo da pesquisa é analisar a inclusão sócio profissional das pessoas com deficiências na empresa Porto de Maputo da Cidade de Maputo.
- b) A participação é voluntária e o participante pode desistir a qualquer momento.
- c) O desenvolvimento da pesquisa está dentro dos princípios éticos, que garantem a integridade física e emocional de todos os participantes.
- d) O procedimento para a coleta de dados contará com a formalização deste termo e participação em entrevista realizada pela pesquisadora.
- e) A pesquisadora acompanhará o procedimento de coleta de dados e estará a disposição para qualquer esclarecimento adicional, antes, durante ou após a pesquisa.

Maputo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

---

Assinatura do Participante

## APÊNDICE II

### Formulário

Existem pessoas com deficiência? Caso existam, por favor preencher a tabela abaixo.

| TIPO DE DEFICIÊNCIA                                | NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS |          |
|--|------------------------|----------|
|  | MASCULINO              | FEMININO |
| Deficiência Física                                 |                        |          |
| Deficiência Mental                                 |                        |          |
| Deficiência Auditiva                               |                        |          |
| Deficiência Visual                                 |                        |          |
| Deficiência Múltipla                               |                        |          |
|  |                        |          |
| Outras deficiências<br>(especificar abaixo o tipo) | NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS |          |
|  | MASCULINO              | FEMININO |
|  |                        |          |
|  |                        |          |

Preenchido por:

Data:

## APÊNDICE III

### Guião de Entrevista para Dirigentes do RH

#### 1. Dados de Identificação

- Nome da Empresa:
- Área de actividade:
- Formação:
- Função:
- Tempo de Serviço na Empresa:
- Número de Funcionários:
- Número de Funcionários com Deficiência:

#### 2. Histórico Empresarial

- Quando a empresa começou a experiência de contratar pessoas com deficiência?
- Houve preferência por alguma categoria de deficiência? Qual? Que motivos levaram a esta preferência?
- Como ocorreu o processo de contratação de pessoas com deficiência? (como anunciaram vaga, seleção de funções, processo de seleção)?
- Houve algum tipo de organização da empresa para receber estas pessoas?
- Existe um programa de formação e treinamento para as pessoas com deficiência recém-contratados?

#### 3. Recursos Humanos e Contratação de Pessoas com Deficiência

- Para o recrutamento das pessoas com deficiência, obedeceram a alguma política específica? (Sim/Não) Se sim, qual (algum artigo em específico)
- Tendo em conta, por exemplo que a empresa possui em seu grupo de colaboradores , uma pessoa com deficiência auditiva, a empresa teria implementado algum programa ou curso para os demais colegas não deficientes para uma melhor comunicação?

- Quanto ao processo de seleção da pessoa com deficiência, houve necessidade de algum tipo de adaptação? (Sim/Não) Se sim, Qual?
- Foram tomadas outras medidas de acessibilidade? (Sim/Não) Se sim, Quais?
- Que equipamentos ou meios de compensação foram adquiridos?
- Houve algum processo de capacitação para os funcionários da empresa de modo a facilitar a interação destes com as pessoas com a deficiência? (Sim/Não) Se sim, em que consistiu essa capacitação?
- Houve alguma parceria para a divulgação do programa?
- Contratar uma pessoa com deficiência trouxe uma vantagem em termos de posicionamento no Mercado? (Sim/Não)
- A empresa antes do projeto já havia realizado mudanças em sua estrutura, de modo a receber as pessoas com deficiência? Ou foi após o programa?
- Existe alguma possibilidade de um novo programa virado a pessoas com deficiência?

#### **4. Participação da Pessoa com deficiência na empresa**

- Você acha que a pessoa com deficiência vem preparada para o trabalho?
- Existe algum programa de envolvimento de equipe de modo a promover inclusão da pessoa com deficiência? (Sim/Não) Se sim, em que consiste?
- Já houve alguma divulgação deste programa nas mídias, de modo a influenciar outras empresas a acolherem este tipo de programas?
- Existem pessoas com deficiência exercendo algum cargo de chefia?(Sim/Não) Se sim, quais e quantos?
- Há alguma diferenciação em relação à remuneração, por jornada de trabalho ou rotina de trabalho?
- Houve benefícios na empresa com esta contratação? Quais?
- Como avalia o desempenho deste trabalhador?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- Como é o relacionamento dos funcionários com a pessoa com deficiência?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- Como é o relacionamento deste funcionário com a chefia directa?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- Qual o seu conselho a outros empregadores sobre esta mão de obra?

## APÊNDICE IV

### Guião de entrevista para as pessoas com Deficiência

#### 1. Sobre o Trabalho

##### Experiências Anteriores

- Teve outras experiências de trabalho? (Sim/Não) Se sim, Qual?
- Onde? Por quanto tempo trabalhou nesse lugar?
- Qual o motivo da saída do trabalho?

#### 2. Experiência Actual

- Nome da Empresa
- Há quanto tempo está na empresa?
- Realizou periodo de estágio nesta empresa? ( ) sim ( ) não se sim, de quanto tempo? \_\_\_\_\_
- Como você conseguiu este emprego? (como teve a informação da vaga, processo de seleção, processo de adaptação na empresa).

#### 3. Locomoção

- Locomove-se sozinho até a empresa? ( ) sim ( ) não
- Que tipo de transporte usa?

#### 4. Desempenho da Função

- Em que sector da empresa trabalha?
- Qual é a sua função na empresa? (conte-me sobre as actividades que realiza)
- Quais são os seus horários?
- Qual é a sua opinião a respeito destes horários?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- Costuma parar para descansar ? (os demais trabalhadores também descansam nesse momento?).
- Desde que começou a trabalhar, já teve faltas? Quantas? Porquê?

### 5. Relacionamento Interpessoal

- Como é o seu relacionamento com a chefia da empresa?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- Como é o seu relacionamento com os demais colegas da empresa?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- A quem você procura quando tem problemas ou dúvidas dentro da empresa?
- Sente-se à vontade para procurá-los?

### 6. Apontamentos pessoais sobre o trabalho actual

- O que você acha de seu trabalho?
- Você tem alguma dificuldade dentro da empresa? (Sim/Não) Se sim, Qual?
- Gostaria que mudasse alguma coisa na empresa? (Sim/Não) Se sim, Qual?
- Gostaria de trabalhar em outra profissão/função? (Sim/Não) Se sim, Qual?

- Quais são seus planos para o futuro em relação ao aspecto profissional (trabalho, formação profissional)?
- Como era o relacionamento com a família antes do emprego?

|           |           |     |            |          |     |           |
|-----------|-----------|-----|------------|----------|-----|-----------|
| Excelente | Muito bom | Bom | Suficiente | Medíocre | Mal | Muito mal |
|           |           |     |            |          |     |           |

- E depois do emprego mudou alguma coisa? (Sim/Não) Se sim, em que medida?
- Em relação às amizades, o trabalho teve alguma influência? (Sim/Não) Se sim, Como?
- O que mudou na sua vida após o emprego?
- O que faria se perdesse o emprego?
- Você já ouviu falar sobre alguma lei em Moçambique que defende as pessoas com deficiência?

#### 7. Dados pessoais

- Nome:
- Idade:
- Sexo:
- Tipo de deficiência:
- Estado Civil:

|          |        |               |            |          |       |
|----------|--------|---------------|------------|----------|-------|
| Solteiro | Casado | Em coabitação | Divorciado | Separado | Viúvo |
|          |        |               |            |          |       |

#### 8. Escolarização

- Como foi a sua trajetória escolar?
- Estudou em escolas do ensino regular? ( ) sim ( ) não
- Estudou em escolas de Educação Especial? ( ) sim ( ) não

## **9. Formação Profissional**

Tem alguma formação profissional? (Sim/Não) Se sim, Qual?