



Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade de Letras e Ciências Sociais

Departamento de Arqueologia e Antropologia

Licenciatura em Antropologia

**O mercado de emprego e a exclusão social na Cidade de Maputo:
Caso de pessoas com deficiência visual**

Supervisor:

Agostinho Rafael Manganhele

Autora:

Rosa Pedro Vicente

Maputo, Abril de 2022

O mercado de emprego e a exclusão social na Cidade de Maputo: Caso de pessoas com deficiência visual

Trabalho de Culminação de Estudos apresentado na modalidade de projecto de pesquisa ao Departamento de Arqueologia e Antropologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane em cumprimento parcial dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de licenciatura em Antropologia.

Autora

(Rosa Pedro Vicente)

Supervisor

Presidente

Oponente

Maputo, Abril de 2022

Declaração de originalidade

Declaro por minha honra que este trabalho de pesquisa é fruto do meu empenho e dedicação. O mesmo nunca foi apresentado na íntegra ou parcialmente para obtenção de qualquer grau académico. Declaro ainda que estão indicadas ao longo do trabalho e nas referências as fontes de informação por mim utilizadas para a sua elaboração.

Autora

(Rosa Pedro Vicente)

Maputo, Abril de 2022

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais, Pedro Vicente e Isabel Ernesto Machava, que de forma incansável lutaram e apoiaram-me para que este sonho se tornasse uma realidade. E, em especial à minha irmã, Mónica José Mucore, pelo amor, carinho e por investido nos meus estudos desde o ensino secundário.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo dom da vida. Em segundo lugar, agradeço à minha família, em especial aos meus filhos, Kayra Guiquipo, Manuel Guiquipo, e Adélia Nhamposse que, por razões da pesquisa e elaboração deste trabalho tiveram pouca atenção, carinho e amor, principalmente no período da noite. Agradeço ao meu esposo, António Guiquipo Wachisso, pelo apoio e ajuda na realização das actividades domésticas, aos meus irmãos, meus padrinhos, tios, cunhados e sobrinhos e minha sogra Argentina Luís Nhamposse.

Em terceiro lugar agradeço ao meu supervisor, Mestre Agostinho Manganhele e ao Mestre Danúbio Walter Lihaha, que dedicaram parte do seu tempo para orientar-me na elaboração desta Monografia. Em quarto lugar, agradeço aos meus colegas de classe, Salomão Nicasse, Sérgio Majaia, Sélío Jotamo, Helena Mabote, Ester Langa e a Selma Tembe, pela força e pelo apoio.

Em quinto lugar, agradeço ao meu antigo Director Joaquim Miguel e à Laura Ernesto Zandamela, pelo incentivo e por fazer-me acreditar na possibilidade de continuidade dos meus estudos. Agradeço aos meus antigos colegas de trabalho da Direcção de Administração de Campus Universitário (DACU) em especial a Mestre Sofia Balate, Gertrudes Manuela (em memória), dr. Carlos Foquiço e aos professores do Departamento de Arqueologia e Antropologia (DAA) pela força, quando pensei em desistir do curso.

Em sexto lugar, agradeço aos participantes da pesquisa pela colaboração, disponibilidade, sugestões. Pois, foi por esta colaboração que foi possível encontrar outros participantes da pesquisa, o meu agradecimento é extensivo a todos que, directa ou indirectamente, colaboraram para a realização deste trabalho. *Kanimambo, a Hosi a hi mi katekise* (obrigada, Deus abençoe-vos)!

Lista de siglas

DAA	Departamento de Arqueologia e Antropologia
JAWS	<i>Job Access With Speech</i>
NVDA	<i>Nonvisual Desktop Access</i>
PCDV	Pessoa Com Deficiência Visual
UEM	Universidade Eduardo Mondlane

Resumo

O presente trabalho analisa o mercado de emprego e a exclusão social na Cidade de Maputo: Caso de pessoas com deficiência visual. Da literatura consultada, constatou-se três perspectivas de análise sobre o assunto. A primeira perspectiva analisa as qualificações escolares no acesso ao emprego, a segunda perspectiva analisa as redes sociais no acesso ao emprego e a terceira perspectiva analisa mecanismos de acesso ao emprego para pessoas com deficiência, com particular destaque para deficiência visual.

O estudo permite perceber que as políticas de inserção e integração de profissionais com deficiência visual ainda são um desafio que têm contornos diversos, sendo que, na prática verifica-se o conformismo, relativa exclusão e manipulação. Isto é, o conformismo é caracterizado por superprotecção da família, partilha de prenoções sobre possibilidades e limitações que as pessoas com deficiência visual têm e a auto-depreciação das competências num mercado competitivo. A relativa exclusão social é caracterizada pela deficiência na aplicação de mecanismos de inclusão no mercado de emprego e nas provas de concurso de emprego que garantem as oportunidades iguais no processo de candidatura e integração profissional no sector de emprego.

A manipulação é um mecanismo usado para responder os desafios de integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego, ela é caracteriza-se pelos pedidos de audiência de pessoas com deficiência visual às estruturas governamentais como formas de responder às exclusões no mercado de emprego e à fraca aplicação das políticas de inclusão social do trabalho, a aquisição de emprego por via de influências do capital social que as pessoas com deficiência visual detêm e, por via disto, a inserção profissional é feita por meio de convite e pela aquisição de formação especial como o aprendizado de Braille, outras tecnologias de informação e comunicação, superar as limitações ou barreiras de carácter profissional e passar pelas ditas escolas normais. Pois, esta combinação constitui mais-valia no processo de inserção, integração e mobilidade profissional.

Palavras-chave: *Deficiência visual; Exclusão social; Mecanismos de acesso e integração profissional.*

Índice

Declaração de originalidade.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos	iii
Lista de siglas.....	iv
Resumo	v
CAPITULO I	1
1. Introdução.....	1
1.1. Contextualização e enquadramento.....	1
1.2. Objectivos.....	2
1.3. Justificativa.....	2
1.4. Estrutura do trabalho	3
CAPITULO II.....	4
2. Revisão de literatura e problemática	4
2.1. Estado da arte	4
2.2. Problemática.....	8
CAPITULO III.....	11
3. Quadro teórico e conceptual	11
3.1. Quadro teórico.....	11
3.2. Conceptualização	11
CAPITULO IV.....	14
4. Procedimentos metodológicos.....	14
4.1. Métodos.....	14
4.2. Etapas da pesquisa.....	14

4.3. Perfil dos participantes da pesquisa	15
4.4. Técnicas de recolha e registo de dados	16
4.5. Tratamento e análise de dados	17
4.6. Constrangimentos e desafios da pesquisa	17
CAPITULO V.....	19
5. Deficiência visual e exclusão no mercado de emprego.....	19
5.1. Caracterização do contexto da pesquisa.....	19
5.2. De experiência de acesso ao emprego à relativa exclusão	19
5.3. Desafios de integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego	24
5.4. Gestores de recursos humanos no contexto de integração de pessoas com deficiência visual no mercado de emprego	28
CAPITULO VI.....	31
6. Considerações Finais	31
Referências bibliográficas.....	33

CAPITULO I

1. Introdução

Este trabalho analisa o mercado de emprego e a exclusão social na Cidade de Maputo: Caso de pessoas com deficiência visual. O estudo permite perceber que as políticas de inserção e integração de profissionais com deficiência visual ainda são um desafio que têm contornos diversos, sendo que, na prática verifica-se o conformismo, relativa exclusão e manipulação.

1.1. Contextualização e enquadramento

Em África, com particular destaque para Moçambique, algumas décadas depois da independência começou a se verificar dificuldade de acesso ao emprego, meios de subsistência sustentáveis para jovens, provocados pela má governação, instabilidade política, desajustamento entre o sistema educacional com o mercado de emprego que caracteriza muitos países africanos. E, por causa desses e dos demais factores, fazem com que a capacidade de os jovens de se tornarem cidadãos “responsáveis” e independentes torna-se deficiente porque boa parte deles fica na idade suspensa, entre criança e adulto, diferentemente do que ocorria no contexto de trabalho migratório e o compromisso do estado na absorção mão-de-obra moçambicana (Honwana 2014).

Como mecanismo para responder a esta deficiência, os jovens desenvolveram expressões para a sua condição, como desenrascar a vida (em Moçambique), vou-me safando (em África do sul), operando como faz tudo, vendedores de produtos na rua, envolvimento com actividades criminais, e outras tácticas para atingir seus objectivos (Honwana 2014).

Em Moçambique, particularmente em Maputo, o associativismo é usado como veículo para aceder ao mercado de emprego, aquisição de visibilidade e prestígios sociais e profissionais (Biza 2009), diferentemente de outros que procuram superar os efeitos de desemprego por via de aquisição de graus adicionais, prestação de serviços relacionados ao emprego desejado como mais-valia no processo de inserção e integração profissional (Mussagy 2019; Luís 2017).

O desemprego é grande problema entre jovens em Maputo, e este problema torna-se mais agravante ainda para pessoas com deficiência, com destaque para pessoas com deficiência visual, por exigir das empresas e dos gestores de recursos humanos as condições adaptativas para

fornecer a elas condições de segurança e de trabalho que permite a execução de suas obrigações laborais, portanto, havendo dificuldades de inserção e integração profissional, pessoas com deficiência visual conformam-se à realidade, são relativamente excluídas e outras manipulam esta realidade usando capital social. Diante destes factos, apresento os objectivos do trabalho abaixo.

1.2.Objectivos

São objectivos deste trabalho:

Geral:

Compreender os mecanismos de acesso e integração ao emprego usados pelas pessoas com deficiência visual.

Específicos:

- ❖ Analisar desafios de inserção ao mercado de emprego impostos às pessoas com deficiência visual;
- ❖ Discutir experiências sobre desafios de integração de pessoas com deficiência no mercado de emprego;
- ❖ Explicar os mecanismos usados pelos gestores dos recursos humanos em relação ao acesso e integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego.

1.3.Justificativa

Motivou-me a realização deste trabalho conversas com amigos, familiares e profissionais que lidam com instituições que tutelam associações de pessoas com deficiência, com destaque para pessoas com deficiência visual, sobre desafios de emprego em Moçambique. Das conversas compreende-se que, por um lado, o mercado de emprego em geral está cada vez mais difícil e por outro lado, coloca às pessoas com deficiência visual numa posição de desvantagem, dada as suas limitações. A seguir apresento um excerto como exemplo:

Pela experiência que tenho, bem como pela experiência que me foram relatadas pelas pessoas que também são deficientes visuais, posso afirmar que é extremamente complicado aceder a um emprego. Imagine que para uma pessoa sem deficiência ter um emprego é muito difícil, quanto

mais para nós! Posso dizer que é uma batalha muito grande (Pedro, 24 anos, estudante, campus universitário principal da UEM, nota de entrevista, 15 / 09 / 2020).

A partir da nota supracitada e das outras tidas na fase da observação exploratória que retratam as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual gerou curiosidade para compreender o mercado de emprego e a exclusão social de pessoas com deficiência visual na Cidade de Maputo.

Os resultados do presente trabalho ajudam a compreender melhor os processos que ocorrem no acesso, integração e exclusão social pelas pessoas com deficiência visual no mercado de emprego e, estes resultados também podem ajudar a melhorar o desenho de políticas de inserção e integração ao emprego de modo que sejam mais inclusivas.

Sob ponto de vista de área temática, os resultados deste trabalho fornecem pistas para compreender melhor sobre quão complexos e multifacetados são os problemas de desemprego e as barreiras que as pessoas com deficiência visual enfrentam e, sobretudo, a disparidade sobre o que se diz no quesito da igualdade de direitos que estão previstos na Constituição da República de Moçambique e o que acontece na prática, que pode se justificar a ideia sobre a qual o ideal está ainda muito distante do real.

1.4.Estrutura do trabalho

Este trabalho está estruturado em seis capítulos, a primeira parte, é caracterizada pela apresentação das considerações preliminares do trabalho, o segundo capítulo é caracterizado pela apresentação da revisão de literatura sobre o assunto estudado, o terceiro capítulo é caracterizado pelo quadro teórico e conceptual, o quarto capítulo é caracterizado pelos procedimentos metodológicos e problemática. O quinto capítulo é caracterizado pela apresentação e análise de dados obtidos no campo, e o sexto e o último capítulo é caracterizado pelas considerações finais.

CAPITULO II

2. Revisão de literatura e problemática

2.1. Estado da arte

Neste capítulo apresento a revisão da literatura, a literatura em alusão mostrou que o debate sobre o acesso ao emprego envolve multiplicidade de perspectivas de análise, deste modo, o presente trabalho apresenta três perspectivas de análise. A primeira perspectiva analisa as qualificações escolares no acesso ao emprego (Silva 2010; Luís 2017; Gentili 2005; Mussagy 2019). A segunda perspectiva analisa as redes sociais no acesso ao emprego (Biza 2009; Dubar 2005; Honwana 2014; Luís 2017; Gentili 2005; Silva 2004; Mussagy 2019). A terceira perspectiva analisa mecanismos de acesso ao emprego para pessoas com deficiência (Oliveira et al 2009; Garcia 2014; Constituição da República 2004; Freire 2015).

Dos autores que analisam o acesso ao emprego a partir das qualificações escolares, dizem que as qualificações escolares são elementos primordiais e, constituem mais-valia no acesso ao emprego e integração profissional. Dos quais, Dubar (2005) explica que, a especialização disciplinar é feita para inserção no mercado de trabalho e, as formas de inserção vão de acordo com níveis de escolaridade e origens sociais.

A explicação de Dubar (2005) permitem perceber o acesso ao emprego por meio de especialização disciplinar, níveis de escolaridade e origens sociais. Mas não permitem perceber a situação de pessoas com e sem deficiência visual com níveis superiores de escolarização desempregadas.

Parcialmente similar a Dubar (2005) Silva (2010) ao analisar a inserção profissional relacionando com a escolaridade, explica que os menos escolarizados tendem a entrar para o mercado informal dada a fraca competitividade. A explicação de Silva (2010) permite perceber que os menos escolarizados entram no mercado informal. Mas não permite perceber a situação de pessoas mais escolarizadas no mercado informal.

Gomes e Morais (2016) similar a Silva (2010) referem por um lado, que o novo contexto de produtividade, os jovens que não usufruem de requisitos educacionais ou escolares mínimos são excluídos das oportunidades de emprego. Por outro lado, dizem que o acesso à escolarização superior é o que possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional e, portanto, a oportunidade de acesso ao emprego.

Mussagy (2019) tendo em conta a problemática de inserção e integração profissional que detectou na sua pesquisa, diz que as expectativas de carreiras escolares e profissionais são negociados com diversos intervenientes e ajustados por meio de aquisição de graus adicionais, com vista a ter acesso e integração profissional.

Dos autores que analisam as redes sociais no acesso ao emprego, comungam da ideia de que as redes sociais facilitam e constituem mais-valia no acesso ao emprego. Biza (2009) Explica que a entrada de jovens em associações representa uma resposta sobre o papel de jovens na intervenção dos problemas que lhes afectam e a sociedade em geral e, associativismo significa para jovens uma estratégias de criar visibilidade individual. Estar em uma associação permite visibilidade, aceder e controlar recursos diversos, como emprego, trabalho, poder, prestígio.

Nesta senda e parcialmente similar a Biza (2009) Luís (2017) na sua pesquisa compreendeu que as pessoas representam ideias de emprego em função das suas redes, alguns deles conseguem alcançar os empregos representados por meio de exercer actividades ou prestar serviços relacionados com o emprego e, posteriormente são alocados na mesma área.

Mussagy (2019) no seu estudo sobre construção de expectativas de carreiras escolares e profissionais de estudantes e graduados, é muito detalhista sobre como as redes sociais funcionam ligadas às profissionais em termos procedimento, ele narra que os pais e encarregados da educação e pessoas próximas são primeiros intervenientes que influenciam na construção de expectativas de carreiras, e que, a escolarização é concebida como meio de mobilidade social. Ainda refere que, as pessoas negociam suas expectativas e experiência de carreiras com diversos intervenientes que partilham imaginário social similar, com vista a ter integração profissional.

Parcialmente similar a Mussagy (2019), Luís (2017) constatou que existe relação entre pais ou encarregados com seus filhos em relação às expectativas de emprego e, os pais dividem formas

de subsistência escolar dos filhos, a escola neste contexto, é considerada como o único meio para aceder o bom emprego.

Da literatura que analisa mecanismos de acesso ao emprego para pessoas com deficiência, Garcia (2014: 170) na análise da política de integração no Brasil de 1989, refere que o artigo 37 da constituição federal reafirmou a necessidade de adoptar a legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência, nas instituições pública e do sector privado por meio de contribuição de quotas.

Parcialmente diferente do que Garcia (2014) analisa sobre a política Brasileira, em Moçambique, A Constituição da República de 2004 no seu artigo 125 sobre “portadores de deficiência¹”, a alínea três, está previsto o compromisso do estado em relação as pessoas com deficiência, onde o estado cria condições para garantir a integração económica e social destas pessoas (Constituição da República 2004:37).

Na mesma linha de discussão sobre pessoas com deficiência, Centro de Direitos Humanos (2012: 61) refere que, “Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos direitos consignados na constituição e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício a cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontram incapacitados”.

A partir do excerto supracitado, reconhece por um lado, os cidadãos gozam de direitos e deveres iguais e os mesmos estão garantidos pela constituição da república, por outro lado, a mesma constituição reconhece a existência das diferenças ou limitações dos cidadãos. Contudo, a constituição da república é equitativa e essa equidade visa a não discriminação e exclusão de uns em detrimento de outros.

Já que, não basta apenas referir os direitos e deveres e, de que forma isso ganha corpo ao nível prático, o artigo 27 versa sobre trabalho e emprego, reconhece o direito de pessoas com deficiência de trabalhar como as demais pessoas, incluindo as formas emprego, condições de recrutamento, contratação, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e outros factores envolvidos (Centro de Direitos Humanos 2012: 6).

¹ Portador de deficiência está entre aspas porque é conceito ultrapassado e não operacional, actualmente usa-se, o seguinte conceito, pessoa com deficiência, para mais detalhes, ver a terceira secção, quadro teórico e conceitual.

Diferentemente do Centro de Direitos Humanos (2006), Barreto et al (2012) são mais pragmáticos e sugestivos nesta temática, e alegam que para que uma empresa ou instituição seja inclusiva deve-se reunir as mudanças que partem do ambiente físico, instrumentos de trabalho, práticas administrativas e o mais importante a consciencialização de todos que compõem a instituição sobre as diferenças e da diversidade.

Segundo Fernanda Schweitzer (2007: 283) pessoa com deficiência visual tem as mesmas possibilidades tal como pessoas ditas normais, se as suas necessidades especiais forem supridas para exercer sua cidadania, seus direitos e deveres em qualquer sector ou instituição. Isso é dado ao facto de existirem unidades que procuram dentro das suas possibilidades garantir a sua integração social.

Parcialmente similar ao Brasil, em Moçambique foi elaborada estratégia de inclusão na função pública com vista a dar corpo a vigilância dos direitos e deveres relativos à pessoa com deficiência no acesso e permanência no emprego dentro da função pública, para a tal materialização, os institutos do aparelho do estado teriam de melhorar a acessibilidade, manutenção, permanência e capacitação/formação profissional das pessoas com deficiência na função pública. Assim como promover educação profissional e criar condições que permitem a manutenção, integração ou integração profissional (República de Moçambique 2009).

Esta estratégia postulou a capacitação dos funcionários, de modo a saberem lidar com colegas com deficiência, promoção de cursos especiais de capacitação e formação, investimento tecnológico e materiais de trabalho adaptados para diferentes tipos de deficiência e sistema de quotas que pressupunha a reserva de percentagem mínima de vagas para pessoas com deficiência no sector público, onde a instituição com 100 a 500 funcionários teriam de reservar 1,5%, instituição com 600 a 900 funcionários reservariam 3%, com 1000 e mais reservariam 5% (República de Moçambique 2009).

Entre as distintas propostas de solução no âmbito do garante da igualdade e equidade de direitos humanos, com destaque para pessoas com deficiência têm-se mostrado eficientes por um lado, e

deficientes por outro lado, o contexto de mudança em referência tem havido sempre outros problemas inerentes a resistência e o preço a pagar neste contexto de mudanças.

Apesar da difusão dos mecanismos de inclusão, inserção e integração em volta de pessoas com deficiência visual, ainda existem obstáculos em termos de qualificação de mão-de-obra, competitividade, preconceitos em volta da qualidade da mão-de-obra, das suas limitações e da dependência na locomoção (Almeida, Mazzafera e Rolim: 2017).

Moçambique, tendo em conta as limitações em razão da deficiência no mercado de emprego, incumbiu ao extinto Ministério da Educação e Cultura (MEC), através do INEFP desenhar cursos para pessoas com deficiência, dentre eles, operador de telefonia, formação de professores, curso de assistência social, formação em gestão de recursos humanos, curso para formadores (República de Moçambique 2009:20).

Barreto et al (2012) nos seus estudos constataram problema relacionado com disparidade de género entre pessoas com deficiência visual empregadas, mostrando que pessoas do sexo masculino representam 67% e pessoas de sexo feminino representam 33%, e chagam ao seguinte argumento, as mulheres com deficiência visual sofre de dupla exclusão, primeira por serem mulheres e segundo por serem pessoas com deficiência visual.

Almeida, Mazzafera e Rolim (2017) citando Argentina e Sá sinalizam o papel da escola especial como indispensável para aquisição apoio psicológico, habilidades e conhecimentos de tecnologias de informação e comunicação que potenciam a inclusão, adaptação e integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.

2.2.Problemática

Da literatura consultada, constatou-se três perspectivas de análise sobre o assunto. A primeira perspectiva analisa as qualificações escolares no acesso ao emprego (Biza 2009; Dubar 2005; Honwana 2014; Luís 2017; Gentili 2005; Mussagy 2019). Explica que a redução da intervenção do estado na integração socioeconómica fizeram com que os jovens usassem um conjunto de

mecanismos para aceder o mercado de emprego, neste caso, a inserção profissional passou a ser guiada pelas competências e formações adicionais. A segunda perspectiva analisa as redes sociais no acesso ao emprego (Biza 2009; Dubar 2005; Honwana 2014; Luís 2017; Gentili 2005; Silva 2004; Mussagy 2019).

A terceira perspectiva analisa mecanismos de acesso ao emprego para pessoas com deficiência, com particular destaque para deficiência visual (Oliveira et al 2009; Garcia 2014; Constituição da República 2004; Freire 2015). Esta perspectiva explica que, a partir da década de 90, a luta por direitos humanos, sobretudo das pessoas com deficiência teve muito destaque e, cada país teve suas estratégias de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Como a constituição do sistema de cotas, reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas com deficiência no sector público e privado, o estado promove a criação de condições necessárias para a integração económica e social para pessoas com deficiência e, o acesso ao emprego para pessoas com deficiência requiere custos financeiros altos devido os ajustes feitos para a sua integração.

Da literatura sobre o mercado de emprego na Cidade de Maputo, Luís (2017) na sua pesquisa compreendeu que as pessoas representam ideias de emprego em função das suas redes, alguns deles conseguem alcançar os empregos representados por meio de exercer actividades ou prestar serviços relacionados com o emprego e, posteriormente são alocados na mesma área.

Parcialmente diferente de Luís (2017), Mussagy (2019) tendo em conta a problemática de inserção e integração profissional que detectou na sua pesquisa, diz que as expectativas de carreiras escolares e profissionais são negociados com diversos intervenientes e ajustados por meio de aquisição de graus adicionais, com vista a ter acesso e integração profissional. Além da aquisição de graus adicionais no acesso e integração profissional, ele refere que outros meios usados para aceder o mercado de emprego são as redes sociais, *workshops* e outros ambientes que potenciam a visibilidade profissional. Os *workshops* e as relações que as pessoas vão estabelecer constituem mais-valia no processo de acesso ao emprego.

Biza (2009) analisa o mercado de emprego a partir de associativismo, isto é, a entrada de jovens em associações é tida como uma forma de responder os problemas que afectam essa camada e

com vista a superá-los, sendo que, o associativismo garante-lhes a visibilidade, aceder ao mercado de emprego e aquisição de prestígio sociais e profissionais.

A partir da literatura consultada é possível perceber vários mecanismos de acesso ao emprego, tendo em conta que o governo não consegue absorver todas pessoas formadas e custos financeiros altos necessários para fazer ajustes para integração profissional de pessoas com deficiência, fica por compreender como as pessoas com deficiência visual acedem ao mercado de emprego?

CAPITULO III

3. Quadro teórico e conceptual

Neste capítulo apresento o quadro teórico que é a linha orientadora de análise do trabalho, e de seguida, a definição e operacionalização dos conceitos que captam a lógica de relações no acesso ao emprego para pessoas com deficiência visual.

3.1. Quadro teórico

Este trabalho é orientado por perspectiva teórica defendida Sahlins (1997) que defende a ideia de continuidades sociais em contexto de mudanças, sendo que, uma determinada sociedade tenderá a ajustar-se às lógicas pré-existentes no contexto o que garante continuidade social mesmo em contextos de mudança.

3.2. Conceptualização

Nesta parte do trabalho defino e operacionalizo os seguintes conceitos, pessoa com deficiência visual, inserção profissional, reprodução social, capital social e exclusão social. Tidos como conceitos chaves para ajudar a compreender melhor as narrativas e interpretações feitas neste trabalho em torno do tema previamente anunciado.

Pessoa com deficiência

De acordo com Paiva e Bendassolli (2017: 424) a politização e mudança de paradigma de exclusão para inclusão para pessoas com deficiência, impulsionou o debate dos conceitos usados para distinguir pessoas com deficiência. O debate partiu da rejeição dos termos como “aleijado”, “defeituoso”, “incapacitado”, “inválido” por serem pejorativos, passado pela adoção do termo “pessoa deficiente”, para chegar a este termo foi levado em consideração primeiro a palavra pessoa, porque antes de ser deficiente é pessoa.

Posteriormente foi adoptado a expressão “pessoa portadora de deficiência” alegando que a deficiência é algo portado pelas pessoas, como fruto de discussão desta expressão, a deficiência como algo portado não fazia sentido, porque a deficiência foi considerada como uma característica de uma pessoa, portanto, na década de 1990, entrou em vigor a expressão “pessoa

com deficiência” até os dias de hoje, como expressão menos estigmatizante (Paiva e Bendassolli 2017: 424).

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efectiva na sociedade com as demais pessoas” (Centro de Direitos Humanos 2012: 6).

Neste trabalho uso o conceito de pessoa com deficiência porque capta melhor os limites e possibilidade que as pessoas podem ter, independentemente de ser uma deficiência permanente ou não, visto que todas pessoas podem ter algum tipo de deficiência.

Inserção profissional

Inserção profissional é constituída por todas as medidas que tendem a garantir pessoas o acesso a um novo trabalho compatível com as suas capacidades físicas e psíquicas (República de Moçambique 2009: 11).

Rocha de oliveira (2012) citando Franzoi (2011) define inserção profissional como o processo de valorização, legitimação saberes ou competências e dos diferentes atributos dos indivíduos que se dá entre a formação e o trabalho, construído pelos autores em um ou outro campo de actuação. Esta última definição é o meu ponto de partida para analisar o processo de inserção e integração profissional de pessoas com deficiência visual.

Reprodução social

Pedroza (2010) define a reprodução social como algo que resulta do processo pelo qual, uma determinada população ou grupo social propague num determinado contexto, estruturas e relações sociais, fazendo com que a constitui. Diferentemente de Pedroza (2010), Trigo (1998) entende a reprodução social como o conjunto de práticas sobre as quais os indivíduos ou grupos tendem a conservar ou aumentar seus patrimónios e por essa via manter ou melhorar suas posições na estrutura de relações sociais.

Neste trabalho, uso o conceito de reprodução social para compreender o processo pelo qual as, instituições, técnicos de recursos humanos, as diversas entidades relacionam seus imaginários sociais com o acesso ao emprego para pessoas com deficiência visual.

Capital social

Portugal (2007) citando Lin (2001) define capital social como investimento feito nas relações sociais com proveitos esperados no mercado, este mercado pode ser de ordem económico, político, de trabalho ou de outras ordens, o ponto é que estas relações produzem oportunidades e constrangimentos para os seus constituintes. Parcialmente similar, Nogueira e Nogueira (2012) citando Bourdieu, definem capital social como o conjunto de relacionamentos sociais influentes mantidos pela família. Estas definições supracitadas são o ponto de partida para compreender os processos pelos quais algumas pessoas com deficiência visual conseguem ter acesso ao emprego.

Exclusão social

Zioni (2006) ao discutir o conceito de exclusão social deixa claro que, metodologicamente o conceito é muito abrangente e, portanto, ele descreve todas as situações de relações sociais que de alguma forma, retratam discriminação, marginalização, privilegiar alguns em detrimento de outros ou integrar alguns e desintegrar outros.

Com uma abordagem parcialmente abrangente, Zione (2006: 26) citando Escorel (1999) refere a exclusão social como o conceito que descreve condição social de determinado grupo vivendo de carência, dificuldade de acesso a direitos, bens, serviços, discriminação, vulnerabilidade e precariedade em relação aos demais.

Patino e Faria (2019: 431) definem a exclusão social como um processo que envolve multiplicidade de vulnerabilidades e em dimensões diversas, Envolvendo problemas socioeconómicos como o desemprego, situações precárias de trabalho, falta de equidade, raça, etnia, género e entre outros factores que descrevem situação desigual na relação entre pessoas. Esta última definição é o ponto de partida para analisar a exclusão social no mercado de emprego.

CAPITULO IV

4. Procedimentos metodológicos

4.1. Métodos

Nesta parte do trabalho apresento os procedimentos metodológicos da pesquisa e da elaboração deste trabalho. Este estudo é de tipo qualitativo e exploratório, no qual foram usados conjunto de procedimentos metodológicos que permitiram perceber o mercado de emprego e a exclusão social de pessoas com deficiência visual. Passo a descreve-los a seguir.

4.2. Etapas da pesquisa

O trabalho foi realizado em quatro etapas. Na primeira etapa fiz a observação exploratória sobre O mercado de emprego e a exclusão social de pessoas com deficiência visual, feita no período entre Setembro de 2019 até Fevereiro de 2020, onde conversei com estudantes universitários sobre acessibilidade nos estudos e no mercado de emprego.

A segunda etapa foi constituída pela selecção do assunto inerente ao acesso ao emprego, já que, a acessibilidade escolar era tida como um meio para o acesso ao emprego, e posteriormente fazer revisão bibliográfica gradualmente ou seja, feita de forma continua porque cada dado de pesquisa exigia saber o seus estado de arte e posteriormente usado para fazer discussão dos dados com os dos outros autores que já tinha escrito algo relacionado com o assunto que pesquisei. A pesquisa bibliografia foi na Biblioteca Central Brazão Mazula, Biblioteca do Departamento de Arqueologia e Antropologia, Repositório do Saber, Academia Edu, Scielo e Google Académico.

Na terceira etapa identifiquei os participantes da pesquisa, dentre eles estudantes universitários com deficiência visual, pessoas empregadas e com deficiência, membros das associações que tutelam a área de deficiência visual, técnicos de recursos humanos com e sem deficiência visual. Dos participantes com deficiência visual foi necessário para obter narrativa sobre suas experiências de acesso ao emprego, aos técnicos de recursos humanos com e sem deficiência visual foram seleccionados para explorar suas narrativas sobre suas experiências sobre a gestão de pessoas com deficiência visual no acesso ao emprego.

Na quarta etapa e última, constitui o momento de pesquisa exploratória, onde interagi com diversos participantes, organizei a informação de acordo com suas tendências de explicação e o início de produção textual que começou na segunda metade do ano 2020 até 2021.

4.3. Perfil dos participantes da pesquisa

Nesta parte do trabalho apresento uma tabela contendo informação sobre o perfil dos participantes com categorias que partem de estudantes universitários com deficiência visual, participantes com deficiência visual e empregadas, técnicos de recursos humanos com ou sem deficiência visual, membros de associações que tutelam área de deficiência visual.

Nome	Idade	Categoria de participante	Área de formação	Profissão ou ocupação
Fernando	25 Anos	PCDV	Antropologia	Estudante
Pedro	24 Anos	PCDV	Filosofia	Estudante
Gonçalves	54 Anos	PCDV	Administração Pública	Técnico de Recursos Humanos
Norberto	60 Anos		Gestão de recursos humanos	Técnico de Recursos Humanos
João	28 Anos	PCDV	Ensino de Inglês	Professor
Laura	22 Anos	PCDV	Sociologia	Estudante
Paulo	30 Anos	PCDV	Gestão Educacional	Estudante
Machila	45	PCDV	Psicologia escolar	Técnico Pedagógico
Marcelina	24 Anos		Serviço social	Activista Social
Armando	43 Anos		Administração Pública	Técnico de Recursos Humanos

Os nomes e idades apresentados na tabela são fictícios, a opção por ocultar a verdadeira identidade foi negociada com os participantes de modo a garantir a integridade pessoal dos participantes.

Neste trabalho foram envolvidos 10 participantes, dos quais, quatro estudantes universitários com deficiência visual, quatro participantes com deficiência e empregadas, três técnicos de recursos humanos com e sem deficiência. E dois participantes membros de instituições que tutelam assunto sobre pessoas com deficiência visual.

4.4. Técnicas de recolha e registo de dados

Neste estudo, os procedimentos de carácter qualitativo de recolha e análise de dados contribuíram significativamente para adquiri-los e posteriormente analisa-los. E, pelo facto de o grupo de participante estudado requerer mais atenção aos detalhes, recorri as técnicas de entrevista estruturada e entrevista semiestruturada de modo a obter maior número possível de informações inerentes às experiências de acesso ao mercado de emprego para pessoas com deficiência visual.

O processo de recolha de dados começou com observação exploratória, na qual conversei com alguns membros das associações que tutelam as áreas de deficiência visual e colhia algumas experiências sobre a gestão das referidas pessoas, formação e o mercado de emprego. A partir destas conversas e da revisão da literatura cheguei ao recorte da temática sobre experiências de acesso ao emprego de pessoas com deficiência visual.

Para adquirir outros participantes das pesquisas perguntava sobre outras pessoas com deficiência das suas redes de amizade ou membros das associações de pessoas com deficiência, desta forma conseguia der outros participantes da pesquisa por meio dos primeiros e segundos participantes.

Durante o trabalho de campo e no que refere ao registo de dados usava blocos de notas, esferográfica e gravador de áudio (usado apenas quando o participante consentisse esta técnica de registo). Outro meio de aquisição de dados foi a emissão inquérito digital e guião de entrevistas por meio de correio electrónico, principalmente aos participantes localizados na Cidade da Beira e outros na Cidade de Maputo, pelo facto das medidas restritivas impostas pelo Covid-19 impediam sua realização presencialmente.

Os primeiros dados permitira-me notar algumas lacunas e respostas vagas, daí, prossegui com as entrevistas da segunda e terceira via para sanar as lacunas e permitir obter maior número de detalhes. Visto que, no primeiro contacto fazia perguntas mais vagas para que o participante contasse da sua experiência de acesso ao emprego ao seu critério, para que posteriormente faça perguntas que visam responder assuntos concretos.

4.5. Tratamento e análise de dados

Os distintos dados da pesquisa foram transcritos de blocos de notas e gravações para o formato electrónico (Microsoft Word) e posteriormente agrupados de acordo com as tendências. Com base no procedimento anterior, criei secções no capítulo onde apresento, analiso e interpreto os dados da pesquisa.

Quanto a apresentação e análise de dados, primeiro apresento os dados em itálico com informações sobre o perfil dos participantes, técnica usada, local onde foi feita a pesquisa quando necessário, de seguida os analiso fazendo relação de dados dos diferentes participantes. Para cada secção do capítulo de apresentação e análise de dados fiz introdução e conclusão para facilitar o leitor na compreensão do trabalho e na conclusão geral do trabalho.

4.6. Constrangimentos e desafios da pesquisa

Durante a pesquisa exploratória e na elaboração do trabalho tive seguintes dificuldades, a primeira dificuldade de não ter deia de fazer uma pesquisa no contexto de Pandemia da Covid-19? Visto que, tinha que iniciar a pesquisa de campo no primeiro trimestre do ano 2020 e este período coincidiu com os sucessivos decretos presidenciais que previam o confinamento obrigatório, o distanciamento social, sendo que a tradição da pesquisa antropologia sugere o contrário.

A segunda dificuldade foi de ordem profissional, no segundo semestre do ano 2020 foi transferida do meu sector de trabalho para o sector administrativo, do qual não sobrava muito tempo para fazer pesquisa de campo dentro dos critérios vigentes da Covid-19 pelos decretos presidenciais.

A terceira dificuldade foi o facto de, durante as entrevistas os participantes da pesquisa ao invés de falarem mais das suas experiências de acesso ao emprego de acordo com as perguntas e conversas por mim conduzidas, elas levavam mais tempo em dizer o que gostariam que mudasse em volta do acesso ao emprego.

A quarta dificuldade é inerente a algumas técnicas de pesquisa que usei para a recolha de dados e o contexto da pesquisa que dificultava muito na aquisição de todos detalhes necessários para o enriquecimento do trabalho e que o mesmo foi determinante no término tardio do trabalho de campo e na produção textual.

Para superar a primeira dificuldade tive que fazer as entrevistas via telefónica, inquéritos via correio electrónico, entrevistas semiestruturadas presenciais feitas sempre que possível, nesta última procurava obter maior quantidade possível de detalhes, de modo a fechar lacunas das entrevistas telefónicas que eram limitantes devido o crédito e dos inquéritos. Tive contacto com diversos participantes de pesquisa e indicando outros participantes a partir dos primeiros e dos segundos participantes. Para superar a segunda dificuldade tive que fazer pesquisa nos fins de semanas e nos poucos dias que tinha de folga.

Para superar a terceira dificuldade tive que deixar os participantes a vontade, falar tudo o que tinha para dizer e eu passei a seleccionar a informação que interessava na pesquisa e para aprofundar e ter mais detalhes dos dados que interessavam a pesquisa, voltava a contactar os participantes. Quanto a quarta dificuldade tive que adaptar-me ao contexto da pesquisa e dar o meu melhor com as técnicas usadas.

CAPITULO V

5. Deficiência visual e exclusão no mercado de emprego

Neste capítulo apresento, analiso e interpreto os dados da entrevista referentes às experiências de acesso e integração ao emprego de pessoas com deficiência visual colhidos a partir da pesquisa de campo.

5.1. Caracterização do contexto da pesquisa

Nesta secção apresento dados referentes a caracterização do contexto da pesquisa, doravante passo a caracterizar. A pesquisa exploratória foi feita no contexto de Pandemia da Covid-19, por este facto, os critérios de investigação anteriormente definidos foram ajustados e reajustados de acordo com os critérios do Ministério da Saúde de Moçambique, decretos presidências e da Organização Mundial de Saúde (OMS).

A pesquisa foi feita nos diversos lugares da Cidade de Maputo e na Cidade da Beira (via telefónica), a caracterização ampla de localização geográfica é feita tendo em conta que, para aquisição de dados da pesquisa foi feita via telefónica, via correio electrónico, e presencial sempre que possível.

5.2. De experiência de acesso ao emprego à relativa exclusão

Nesta parte do trabalho analisa-se experiência de acesso ao emprego de pessoas com deficiência visual e a relativa exclusão. Dos participantes que afirmam a deficiência ou preconceitos pelas pessoas com deficiência visual como factores que dificultam o acesso ao emprego apresento a seguir.

[...] A dificuldade no acesso ao emprego também é associada a superprotecção da família, por isso algumas pessoas acabam nesta situação (Paulo, 30 Anos, estudante, Maxaquene “C”, nota de entrevista semiestruturada, 04/04/2021).

Pela experiência que tenho, bem como pela experiência que me foram relatadas, pelas pessoas que também são deficientes visuais, posso afirmar que é extremamente complicado aceder a um emprego. Imagine que para uma pessoa sem deficiência ter um

emprego é muito difícil, quanto mais para nós. Posso dizer que é uma batalha muito grande (Pedro, 24 anos, estudante, campus universitário principal da UEM, nota de entrevista, 15 / 09 / 2020).

A entrevista com Pedro permite perceber que, existe um imaginário social que é partilhado entre pessoas com deficiência visual sobre o acesso ao emprego, e que, olha o referido acesso ao emprego como algo difícil para pessoas sem deficiência, e tomam como ponto de partida para analisar o acesso ao emprego para pessoas com deficiência visual. Diferentemente de Pedro, Paulo refere a superprotecção da família de pessoa com deficiência como parte do difícil acesso ao emprego.

Parcialmente similar a narrativa de Paulo, numa entrevista telefónica com Victor sobre experiência de acesso ao emprego, oportunidades e desafios, afirmou o seguinte,

Não tenho nenhuma experiência no emprego devido a minha situação, pois, perdi a minha visão muito cedo [...] e sobre os desafios e oportunidades, respondeu o seguinte, Devido a minha situação nunca procurei emprego pois não sei dizer (Victor, 64 anos, desempregado, entrevista telefónica, 24/03/2021).

A partir da entrevista com Victor, permite perceber que, ele não tem experiência de emprego e usou a sua deficiência como pretexto para não procurar, pelo que, não tem experiência profissional e consciência dos desafios e oportunidades para pessoas com deficiência visual. Aqui vemos um certo grau de conformismo, o que tem em parte contribuído na fraca inserção profissional de pessoas com deficiência visual. Parcialmente diferente de Victor, Lúcia disse o seguinte.

Ainda não tive experiência de emprego como tal [...] a experiência baseada na visão destorcida sobre não podermos ocupar certo cargo, não podemos exercer certas funções, e isso constitui uma dificuldade de nos conseguirmos emprego [...] eu tenho o receio de quando terminar a minha faculdade, como irei fazer para conseguir emprego? Onde posso trabalhar? [...] Já participei de um estágio académico no ministério do Género, criança e Acção Social [...] por ser um estágio organizado pela faculdade, não tive nenhum problema, tive boa recepção, embora que era difícil para mim fazer algumas coisas, sendo que, trabalhávamos com alguns papéis, quando as pessoas chegavam

apresentando seus casos, tínhamos que fazer registo, preencher papéis impressos. Para o meu caso, tinha que usar um computador e que, a ficha tinha que estar em formato electrónico para eu poder preencher. Os computadores de lá não tinham esses programas para facilitar, nessas horas eu ficava meio parada, não fazia nada. Eu trabalhava mais quando saíamos para o campo, fazíamos visitas domiciliárias às famílias, aí sim eu fazia um pouco mais de trabalho, porque eu gravava as entrevistas, conversávamos com os utentes e assim foi meu estágio (Lúcia, 22 Anos, estudante, Residência universitária número 01 da UEM, entrevista semiestruturada, 04/04/2021).

Parcialmente diferente de Victor, Lúcia assume por um lado, que existem preconceitos sobre as dificuldades e limitações no acesso ao emprego e que os mesmos podem contribuir negativamente no acesso ao emprego, e em detrimento disto ela tem receio sobre o que será do seu futuro ingresso, por outro lado, afirmou que teve estágio profissional, porém enfrentou dificuldades porque alguns instrumentos de trabalho não estavam em formato acessível para ela executar seu trabalho, com excepção de trabalho de campo que exigia dela a oralidade (entrevistas e conversas).

Dos que afirmam haver dificuldades no acesso ao emprego por conta dos mecanismos usados nos processos de avaliação como requisito parcial no acesso ao emprego não serem acessíveis para pessoas com deficiência visual e a marginalização deles no sector de emprego apresento nos excertos a seguir.

[...] O não acesso ao emprego por minha parte esteve ligado a falta de acessibilidade no requisito de inclusão nas provas, requisito este primordial que possibilita a demonstração dos conhecimentos de carácter profissional bem como de cultura geral. Os questionários das provas preparadas como requisito base para a selecção dos candidatos não eram inclusivos, as provas não estavam no formato electrónico, muito menos em braille, materiais estes usados para facilitar o deficiente visual no seu dia-a-dia, impossibilitando assim que o deficiente visual concorra a uma vaga, bem como a impossibilidade na resolução destas provas por não oferecerem acessibilidade [...] (Fernando 25 anos, estudante, Campus Universitário Principal da UEM, nota de entrevista, 15 / 09 / 2020).

Na entrevista com Fernando contou que nunca trabalhou e ao longo da entrevista percebi que, a dificuldade do acesso ao emprego para Fernando esteve ligada a falta de mecanismo de inclusão, como, os questionários não estavam em formato electrónico e em braille que são formas vulgarmente conhecidas que possibilitam pessoas com deficiência visual possam ter oportunidades iguais no processo de candidatura.

Parcialmente similar ao Fernando, Paulo contou o seguinte,

A questão dos testes como requisito parcial para admissão dos concursos de emprego não têm sido acessíveis para nós [...] A dificuldade começa nos concursos, não têm sido acessíveis, por outro, a pessoa pode ter acesso ao anúncio e concorrer, em contrapartida pode chegar ser contratado, mas a empresa pode ter algum serviço que provavelmente eles acham que a pessoa não está apta, já temos aquela questão de preconceitos, sobre a pessoa não pode fazer isso ou aquilo, a pessoa acaba sendo apurada, mas sem afetação (Paulo, 30 Anos, estudante, Maxaquene “C”, nota de entrevista semiestruturada, 04/04/2021).

A partir da experiência de Paulo, percebi que a dificuldade existente no processo de admissão aos concursos de emprego por causa de falta de acessibilidade nos testes como parte do integrante do processo de selecção. E, outra questão é referente à relativa exclusão de pessoas com deficiência visual no sector de emprego, a relativa exclusão é expressa por não inclusão dessa pessoas nas actividades que as instituições prejudgam pessoas com deficiência de não serem convenientemente aptas ou acabando por não ter afectação.

Parcialmente diferente ao Paulo, no que refere ao preconceito sobre pessoas com deficiência visual no sector de emprego, Fernando contou o seguinte,

[...] Outra questão é o preconceito que as pessoas ainda têm, isso porque as pessoas ainda têm a imagem de um deficiente visual como aquele que necessita, ou seja, aquele que precisa de ajuda, e que não pode trabalhar. Uma barreira cultural que impossibilita a demonstração ou as verdadeiras capacidades das pessoas com deficiência visual (Fernando 25 anos, estudante, campus universitário principal da UEM, nota de entrevista, 15 / 09 / 2020).

A partir da entrevista com Fernando percebi que, o preconceito contra pessoas com deficiência visual é uma das barreiras que pessoas com deficiência visual têm enfrentado no processo de inserção profissional, ainda existe a ideia de que, a pessoa com deficiência visual precisa de ajuda e que, no lugar de trabalhar devia receber apoio. O preconceito contra pessoas com deficiência visual inviabiliza a visibilidade profissional e desencorajar as pessoas com deficiência visual no acesso ao emprego.

Sobre os desafios de reintegração profissional, Machila, partilhou o seguinte,

Aos 27 anos de idade é que fiquei invisual, já trabalhava, no entanto tive dificuldades para me requalificar para uma outra área pois, eu trabalhava como docente na sala de aulas e a disciplina que ministrava não ajudava. O que fazer com um professor de Desenho e com deficiência visual? [...] Foi o desprezo em relação as minhas capacidades, o descredito dados pelos colegas e os enquadramentos nas equipas de trabalho (Machila, 45 Anos, Cidade de Maputo, Inquérito via e-mail, 15/03/2021)

A partir da experiência de reintegração de Machila, percebi que, existem desafios para pessoas que se tornam deficientes visuais depois de integração profissional, porque determinadas profissões requerem necessariamente da visão, como o caso de Machila que era professor de desenho, mas com perda da visão teve de requalificar-se para sua reintegração. Neste processo de reintegração, suas capacidades e credibilidade foram relativamente marginalizado pelos colegas.

Dos dados analisados nesta parte da secção permitem perceber quatro aspectos ligados a relativa exclusão de pessoas com deficiência visual. Parcialmente deferentemente de Almeida, Mazzafera e Rolim: (2017) que afirmam, apesar da difusão dos mecanismos de inclusão, inserção e integração em volta de pessoas com deficiência visual, ainda existem obstáculos em termos de qualificação de mão-de-obra, competitividade, preconceitos em volta da qualidade da mão-de-obra, das suas limitações e da dependência na locomoção. O primeiro aspecto é referente ao conformismo e superprotecção da família, sustentada pelas prenoções sobre possibilidades e limitações de pessoas com deficiência visual, assumindo o desemprego como problema social, compara-se as oportunidades de emprego entre pessoas com deficiência e sem deficiência e chega-se a conclusão ou mesmo conformismo de que as pessoas com deficiência estariam e desvantagem.

Segundo aspecto refere a falta de mecanismos de inclusão no mercado de emprego e nas provas de concurso de emprego, que garantem as oportunidades iguais no processo de candidatura e o terceiro diz respeito a continuidade da exclusão pelo facto de ainda existir preconceitos em volta de pessoas com deficiência no sector de trabalho, isto é, pode ter afectação mas sem ter integração nas actividades empresariais. Porque os vêm com que precisa de ajuda e não que pode ajudar e exercer actividades diversas, resultado do terceiro aspecto é similar ao resultado de Almeida, Mazzafera e Rolim (2017); O quarto aspecto é inerente a relativa exclusão de pessoas que se tornaram deficientes ao longo do seu percurso profissional que passaram a enfrentar desafios de reintegração porque estava sendo excluído nas actividades laborais por conta de preconceitos de seus colegas.

5.3. Desafios de integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego

Nesta secção analiso desafios e processos integração profissional de pessoas com deficiência visual no sector de emprego. Dos participantes que referem a influência, pedidos de audiência às entidades governamentais e a confiança nos concursos públicos como mecanismos usados por algumas pessoas com deficiência visual como mecanismo de acesso e integração profissional, apresento a seguir,

Conheço sim pessoas com deficiência visual que estão empregadas. Para que estes tivessem acesso ao emprego tiveram que concorrer as vagas lançadas pelas entidades públicas. Mas, a que frisar que para que estes tivessem acesso a estas vagas/empregos tiveram que adoptar um conjunto de alternativas com vista a conseguirem a vaga para a qual estavam a concorrer. Questões como influencia, pedidos de audiência com ministros, governadores, administradores etc. Foram necessários, pois para algumas vagas ainda persistem alguns preconceitos no tocante a forma de como os entrevistadores ou mesmo o patronato olha para a pessoa com deficiência visual. Muitas das vezes, esses têm a ideia de que a pessoa com deficiência visual é incapaz e só trará mais trabalho e prejuízos para a empresa ou instituição a qual concorre, o que não é verdade (Fernando 25 anos, estudante, campus universitário principal da UEM, nota de conversa informal, 21/03/2021).

A partir da experiência de Fernando permite perceber que algumas pessoas com deficiência visual para poderem aceder ao mercado de emprego tiveram que usar como mecanismos, a influência ou capital social² e pedidos de audiência com estruturas governamentais, esses mecanismos foram adoptados como forma de responder aos preconceitos que ainda persistem na mente dos empregadores e recrutadores sobre os mecanismos de integração, custo e benefício que o recurso humano em alusão traz para empresa. Parcialmente similar a Fernando, Marcelina disse o seguinte,

[...] Confesso que não é legítimo, mas as pessoas com deficiência, sobretudo a visual vêem-se numa situação de pedir audiência com as estruturas e outras pessoas têm familiares que têm poder de fazer algumas ligações e prontos, são algumas reacções que elas acham conveniente já que o país pouco dá atenção a pessoas com deficiência (Marcelina, 24 Anos, Cidade de Maputo, nota de conversa, 16/04/2021).

A partir do que Marcelina contou permitiu perceber que, as pessoas com deficiência percebendo da fraca aplicação da política de inclusão no mercado de emprego optam pelas vias ilegítimas que são pedidos de audiência e o capital social conquistada pela família para ter acesso e integração profissional. Nesta mesma perspectiva de inserção, Paulo contou o seguinte,

Paulo ao contar sobre sua experiência de acesso ao emprego, contou o seguinte, *Nunca trabalhei como tal [...] já fui palestrante e explicador, para tal, tive convite de um colégio de irmãs, portanto, a experiência foi boa e fácil porque antes preparamos, fiz esboço daquilo que iria fazer, e os participantes confirmaram que foi super³ (Paulo, 30 Anos, estudante, Maxaquene “C”, nota de entrevista semiestruturada, 04/04/2021).*

Parcialmente similar a Fernando e Marcelina, que referem acesso ao emprego por meio de capital social e pedido de audiências, a experiência de Paulo dá indicação da via de inserção profissional por meio de redes sociais, sendo que sua primeira experiência profissional foi possível por meio de um convite.

Dos participantes que afirmam que o sector público mostra uma abertura para pessoas com deficiência visual a título de exemplo apresento a seguir,

² A designação capital social é usada para referir conjunto de relações sociais influentes que ajudam no benefício de vários propósitos, no caso em alusão, para inserção no mercado de emprego, ver em Nogueira e Nogueira 2002.

³ Palavra super foi usada no contexto para referir excelente.

Com a experiência que tive em busca de emprego posso dizer, que a pessoa com deficiência visual têm um pouco menos credibilidade perante os empregadores [...] tive dificuldades na busca visto que, as entidades empregadoras do sector privado ainda não mostram abertura para acolher a pessoa com deficiência, por isso, tive que confiar os concursos públicos. Quanto as entrevistas de emprego que já participei, me foram feitas perguntas pessoais, e perguntas de carácter profissional, sobre como eu poderia exercer as actividades sendo eu uma pessoa com deficiência (João, 28 anos, PCDV, professor da língua inglesa, Beira, notas de entrevista, 18/03/2021).

A partir da entrevista com João, percebi que as pessoas com deficiência visual têm um desafio cada vez maior comparado com pessoas sem deficiência, pelo facto das empresas privadas ainda não acreditarem nas capacidades das pessoas com deficiência visual enquanto recurso humano. Este factor faz com que as pessoas com deficiência visual confiem apenas nas instituições públicas, onde há abertura para sua inserção e integração. E que, as entrevistas que João concedeu na busca de emprego estavam alinhadas a sua limitação e como concilia-la no na vaga de emprego em que se candidatava.

Dos participantes que apontam a aquisição de formação especial para superar desafios de inserção e integração profissionais para pessoas com deficiência visual, apresento a seguir,

As pessoas com deficiência visual primeiro devem ter acesso a educação especial quer dizer: aprender escrita Braille, saber ler e escrever, ter conhecimento das TIC, superar as suas ideias preconcebidas e suas limitações em relação a sua própria deficiência, locomoção entre outras dificuldades [...] Primeiro aprendi o sistema Braille na escola dos cegos na beira, aprendi trabalhos manuais, fiz o curso de telefonista, procurei emprego submetendo o meu cv e fui entrevistado e no fim consegui o emprego no estado. Mas tarde voltei a escola normal com os outros sem deficiência visual (Gonçalves, 54 anos, campus universitário principal da UEM, nas de entrevista, 24/03/2021).

A partir da entrevista com Gonçalves percebi que, no âmbito da inserção e integração profissional para pessoas com deficiência visual, deve-se ter em conta o aspecto primário, a formação especial ou seja aprender ler e escrever em Braille, ter conhecimento de tecnologias de

informação e comunicação, eliminar toda e qualquer barreira inerentes às suas limitações. Gonçalves fez curso de telefonista e posteriormente conseguiu emprego na mesma área na função pública, mesmo tendo conseguido emprego, ele teve formações adicionais em escola normal. Parcialmente similar a Gonçalves, Marcelina contou partilhou o seguinte,

A formação especial e formação normal são indispensável para quem quer ter visibilidade nos concursos, integração e na mobilidade profissional, digo o mesmo a quem tiver perdido a sua visão depois de aceder um emprego, deve ter uma formação especial para adaptar-se ao novo contexto. Nesta área conheço pessoas que passaram por isso, é difícil mas é possível (Marcelina, 24 Anos, nota de conversa, Cidade de Maputo, 16/04/2021).

A partir da experiência de Marcelina permite perceber que a formação especial e formação normal constituem mais-valia no processo de inserção, integração e mobilidade profissional de pessoas com deficiência visual e, esta combinação de formações é um mecanismo de reintegração indispensável para pessoas que perdem a visão durante o trajecto profissional.

Sobre os seus actuais desafios Gonçalves partilho no excerto a seguir,

os recursos que uso aqui são: o sistema Braille, [...] TIC, usando o leitor de tela, tais como jaws, nvda, mas isto não basta por que ainda persiste as dificuldades no âmbito das ferramentas de consulta, comunicação escrita na função pública (Gonçalves, 54 anos, campus universitário principal da UEM, nas de entrevista, 24/03/2021).

Gonçalves diz que, apesar do uso de sistema Braille e outras tecnologias de informação e comunicação como JAWS e NVDA existe algumas dificuldades no que refere as ferramentas de consulta, comunicação e escrita na função pública.

Dos dados apresentado nesta secção sobre desafios de integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego permitem perceber quatro aspectos, o primeiro refere aos pedidos de audiência de pessoas com deficiência visual às estruturas governamentais como formas de

responder às exclusões no mercado de emprego e à fraca aplicação das políticas de inclusão social do trabalho; Segundo aspecto é referente a aquisição de emprego por via de influências do capital social que as pessoas com deficiência visual detêm, por via disto, a inserção profissional é feita por meio de convite. o resultado apresentados acima, diferem parcialmente dos resultados de Biza (2009) explica a visibilidade profissional, controlo dos recurso como emprego, poder e prestígio por meio de inserção em associação.

O terceiro aspecto refere a dificuldade de inserção profissional nas instituições privadas, porque elas têm mostrado resistência em torno de contratação e credibilização de pessoas com deficiência visual, isso faz com que as pessoas com deficiência visual acreditem nas instituições públicas em detrimento das instituições privadas.

O quarto aspecto refere à aquisição de formação especial para superar desafios de inserção e integração profissional de pessoas com deficiência visual, como o aprendizado de Braille, tecnologias de informação e comunicação, superar as limitações ou barreiras de carácter profissional e passar por escolas ditas normais. Pois, esta combinação constitui mais-valia no processo de inserção, integração e mobilidade profissional. Estes dados diferem dos dados de Mussagy (2019); Silva (2010) e Luís (2017) que constataram aquisição de graus adicionais como mais-valia no processo de inserção profissional.

5.4. Gestores de recursos humanos no contexto de integração de pessoas com deficiência visual no mercado de emprego

Nesta secção analiso experiências das entidades contratantes ou recrutadores no processo de selecção de recursos humanos, das exigências até especificidade de mão-de-obra. Dos participantes que referem instituições (públicas) das quais trabalham como aquelas que ainda não contrataram ou receberam pessoas com deficiência visual, partilho os excertos a seguir,

A instituição ainda não contratou ou seja, ainda não tivemos funcionários com deficiências visuais, portanto, não temos um tratamento especial, infelizmente! (Norberto, 60 anos, gestor de recursos humanos, Cidade de Maputo, notas de inquérito via e-mail, 22/03/2021).

A partir do inquérito feito ao Norberto, gestor de recursos humanos, percebi que, a instituição na qual trabalha não dispõe do tratamento especial no que refere a integração de pessoas com deficiência e ainda não contratou pessoas com deficiência visual.

Arcanjo, quando perguntado sobre os meios usados para publicitar o concurso de ingresso de vagas de emprego na instituição em que trabalha, respondeu o seguinte,

Jornal de maior circulação como regem as normas do concurso público (Arcanjo, 34 anos, técnico de recursos humanos, conversa informal, 30/03/2021).

A conversa com Arcanjo permite perceber que, os concursos do ingresso de vagas de emprego são publicitados em jornais de maior circulação, de modo que a difusão da informação tenha mais alcance.

Dos participantes que afirmam que, as instituições das quais trabalham contratam e têm profissionais com deficiência visual apresento a seguir.

Arcanjo, técnico de recursos humanos na UEM, numa das conversas informais sobre a gestão de distintos recursos humanos no âmbito da inserção e integração deles, com particular destaque para pessoas com deficiência visual, respondeu o seguinte,

A instituição contrata pessoa com deficiência visual, apesar de ser uma pessoa na área em que trabalho, e sobre mecanismo de integração respondeu o seguinte, sempre temos capacitações com especialistas da área como no caso de alguns docentes da Faculdade de Educação (Arcanjo, 34 anos, técnico de recursos humanos, conversa informal, 30/03/2021).

A conversa com Arcanjo permite perceber que, a instituição na qual trabalha existem repartição e profissionais com especialidade de dar resposta aos mecanismos de integração de profissionais com deficiência, com particular destaque para pessoas com deficiência visual. Parcialmente diferente similar a Arcanjo, Armando afirmou o seguinte.

Nós enquanto ministério temos diferentes tratamentos no processo de contratação de profissionais para esta área e atendemos a todas sensibilidades que os concorrentes apresentam durante as suas candidaturas. Já tivemos uma situação em que, um dos

concorrentes tinha problemas visuais e o atendimento foi especial [...] aqui temos cinco profissionais com deficiência visual. (Armando, 43 Anos, Cidade de Maputo, nota de entrevista, 12/042021).

A partir de Armando permite perceber que na instituição em que trabalha tem diversos tratamentos para atender pessoas com deficiência, com particular destaque para pessoas com deficiência visual, e que, a instituição tem no seu quadro de profissionais cinco pessoas com deficiência visual.

Dos dados analisados nesta secção permitem perceber que dois aspectos, o primeiro aspecto dá entender que há instituições que não têm tratamento especial porque ainda não tem ou inda não tiveram funcionários que precisassem de tratamento especial. Nota-se que a condição de algumas instituições ter um tratamento especial ou mecanismos de inclusão seria de, antes ter no seu quadro de pessoal uma pessoa que necessite tal tratamento.

O segundo dá entender que existem instituições que contratam e têm estratégias de integração de seus profissionais com deficiência visual. Este aspecto caracteriza-se pela valorização da mão-de-obra de pessoas com deficiência visual tal como Schweitzer (2007: 283) refere, ao alegar que pessoa com deficiência visual tem as mesmas possibilidades com pessoas ditas normais, se as suas necessidades especiais forem supridas para exercer sua cidadania, seus direitos e deveres em qualquer sector ou instituição. Isso é dado ao facto de existirem unidades que procuram dentro das suas possibilidades garantir a sua integração social.

CAPITULO VI

6. Considerações Finais

Este trabalho analisou o mercado de emprego e a exclusão social na Cidade de Maputo: Caso de pessoas com deficiência visual.

Diferentemente da perspectiva das qualificações escolares no acesso ao emprego, das redes sociais no acesso ao emprego e dos mecanismos de acesso ao emprego para pessoas com deficiência, com particular destaque para deficiência visual. O estudo permite perceber que as políticas de inserção e integração de profissionais com deficiência visual ainda são um desafio que têm contornos diversos, em que na prática verifica-se o conformismo, relativa exclusão e manipulação.

Para demonstrar este argumento dividido em cinco tendências de explicação, a primeira tendência permite perceber que existe conformismo por parte de pessoas com deficiência visual, esse conformismo por um lado, é suportado pela superprotecção da família e a partilha das prenoções sobre possibilidades e limitações de pessoas com deficiência visual, por outro lado, pela assunção do desemprego como problema social e, compara-se as oportunidades de emprego entre pessoas com deficiência e sem deficiência e chega-se a conclusão de que as pessoas com deficiência estariam em desvantagem.

A segunda tendência de explicação permite perceber que existe uma relativa exclusão social às pessoas com deficiência visual, por um lado, há deficiência na aplicação de mecanismos de inclusão no mercado de emprego e, nas provas de concurso de emprego que garantem as oportunidades iguais no processo de candidatura e integração profissional no sector de emprego, visto que, pessoas com deficiência visual ainda são vistas como quem precisa de ajuda e não quem pode ajudar ou exercer as actividades laborais. Por outro lado, existe relativa exclusão de pessoas que se tornaram deficientes ao longo do seu percurso profissional que passaram a enfrentar desafios de reintegração porque estavam sendo excluídos nas actividades laborais por conta de preconceitos de seus colegas.

Enquanto algumas instituições públicas contratam e têm estratégias de integração de seus profissionais com deficiência visual, em algumas instituições privadas não têm tratamento

especial porque ainda não tem ou inda não tiveram funcionários que precisassem de tratamento especial. Portanto, A relativa marginalização é extensiva às instituições privadas, porque elas têm mostrado resistência em torno de contratação e credibilização de pessoas com deficiência visual, isso faz com que as pessoas com deficiência visual acreditem nas instituições públicas em detrimento das instituições privadas.

Terceira tendência permite perceber que existe uma manipulação para responder os desafios de integração de pessoas com deficiência visual no sector de emprego, por um lado, desta manipulação verificam-se os pedidos de audiência de pessoas com deficiência visual às estruturas governamentais como formas de responder às exclusões no mercado de emprego e à fraca aplicação das políticas de inclusão social do trabalho, por outro lado, há a aquisição de emprego por via de influências do capital social que as pessoas com deficiência visual detêm, e por via disto, a inserção profissional é feita por meio de convite.

A quarta tendência permite perceber uma manipulação usando meios lícitos, que vai de aquisição de formação especial para superar desafios de inserção e integração profissional de pessoas com deficiência visual, como o aprendizado de Braille, tecnologias de informação e comunicação, superar as limitações ou barreiras de carácter profissional e passar por escolas ditas normais. Pois, esta combinação constitui mais-valia no processo de inserção, integração e mobilidade profissional.

Referências bibliográficas

- Almeida, A.A, Mazzafera, B.L, Rolim, A.T. (2017). “O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho”. *Revista electrónica* 12 (4.1236): 506-515.
- Barreto, M.T, Alves, M.B e Morais, G.L.F.V. 2012. *A acessibilidade nas empresas: Percepções dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. IXSEGeT.*
- Biza, A.M. 2009. “Jovens e Associações em Moçambique: Motivações e dinâmicas actuais”. *Saúde e Sociedade* 18 (3): 382-394.
- Freire, S. A. 2015. *O deficiente e o mercado de trabalho: Uma análise dos programas de qualificação profissional no Município de Manaus.* Tese de Mestrado. Manaus: Universidade Federal do Amazonas.
- Garcia, V.G. 2014. “Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil”. *Trabalho. Educação. Saúde* 12 (1): 165-187.
- Gentili, P. 2005. “Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais.” In: Lombardi, C. et al. (Org.). *Capitalismo, trabalho e educação.* São Paulo: Autores Associados. Pp. 45-59.
- Gil, A. 1987. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social,* São Paulo: Atlas S.A.
- Honwana, A. 2014. “Juventude, Waithood e Protestos Sociais em África” in Luís de Brito et al (org.s) *Desafios para Moçambique* 2014. Maputo: IESE, pp. 399-412.
- Lara, L.F. 2013. “A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: Uma visão antropológica da deficiência”. *Revista capital científico-electrónico (RCCe)* 11 (3).
- Luís, A.L. 2017. *O lugar do emprego na identidade de um grupo de residentes da Polana Caniço “A”, Maputo.* Dissertação de licenciatura. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Moraes, B. F. B. e Gomes, D. M. 2016. *O mundo do trabalho: alguns desafios e obstáculos para a juventude da periferia contemporânea frente à formação profissional.* Associação Brasileira de História Oral. Porto Alegre.
- Mussagy, C. 2019. *Construção de expectativas de carreiras escolares e profissionais de estudantes e graduados.* Dissertação de licenciatura. Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.

- Nogueira, C. e Nogueira, M. 2012. “A sociologia da educação de Pierre Bourdieu: Limites e contribuições”. *Educação & sociedade*, (78): 15-36.
- Oliveira, M.A et al. 2009. “Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil”. *Rev. Bras* 15 (2): 219-232.
- Paiva, J.C.M e Bendassolli, P.F. 2017. “Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência”. *Psicologia em revista* 23 (1): 418-429.
- Patino, R. e Faria, L. 2019. “Práticas de exclusão social: Reflexões teórico-epistemológicas em torno de um campo de estudos”. *Rev.colomb.cienc.soc*, 10 (2) 426-444.
- Pedroza, M. 2010. “Estratégias de reprodução social de famílias senhoriais cariocas e minhotas (1750-1850)”. *Análise Social*, xlv (194): 141-163.
- Portugal, S. 2007. “Contributos para uma discussão do conceito de rede na teoria sociológica”. *Oficina do CES* (27): 1-35.
- República de Moçambique. 2009. *Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (2009-2013)*. Pp-1-35.
- Rocha de Oliveira, S. 2012. “Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa”. *Revista pensamento contemporâneo em administração*, 6 (1): 124-135.
- Sahlins, M. (1997). “O “pessimismo sentimental” e a experiência etnográfica: por que a cultura não é um “objecto” em via de extinção (parte II)”. *Mana*, 3 (2), 103-150.
- Schweitzer, F. 2007. “A sociedade e a informação para os deficientes visuais: Relato de pesquisa”. *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina* 12 (2): 273-285.
- Silva, M.M. 2004. *Inserção profissional e condição social: Trajectórias de jovens graduados no mercado de trabalho*. Tese de doutoramento em Educação. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Trigo, M. H. B. (1998). “Habitus, campo, estratégia: uma leitura de Bourdieu”. *Cadernos CERU*, 9 (2): 45-55.

Zioni, F. 2006. "Exclusão Social: noção ou conceito?" *Saúde e Sociedade* 15 (3): 15-29.