

**UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE**

**Faculdade de Letras e Ciências Sociais**

**Departamento de Ciência Política e Administração Pública**

**Licenciatura em Administração Pública**

**Jércia Salomão Novele**

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS E  
TENDÊNCIAS NA FUNÇÃO PÚBLICA, CASO DO MINISTÉRIO DE GÉNERO,  
CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL (2015-2019)**

Licenciando: **Jércia Salomão Novele**

Supervisor: **Doutor Nobre De Jesus Canhanga**

**Maputo, Abril de 2024**

**Jércia Salomão Novele**

**INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS E  
TENDÊNCIAS NA FUNÇÃO PÚBLICA, CASO DO MINISTÉRIO DE GÉNERO,  
CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL (2015-2019)**

Projecto de pesquisa apresentado a Faculdade de  
Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo  
Mondlane, como requisito parcial para a obtenção do  
grau de Licenciatura em Administração Pública, sob  
orientação de:

Supervisor: Doutor **Nobre De Jesus Canhanga**

**Júri**

O Presidente \_\_\_\_\_

O Supervisor \_\_\_\_\_

(**Doutor:** Nobre De Jesus Canhanga)

Oponente \_\_\_\_\_

**Maputo, Abril de 2024**

## **DECLARAÇÃO DE HONRA**

Declaro por minha honra que este trabalho nunca foi apresentado, na sua essência, para obtenção de qualquer grau, e que constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando indicadas no texto e na bibliografia as fontes que utilizei para a elaboração do mesmo.

A Licencianda

---

(Jércia Salomão Novele)

**Maputo, Abril de 2024**

## **Epígrafe**

*“LUTAR PELOS DIREITOS DOS DEFICIENTES É UMA FORMA DE SUPERAR AS NOSSAS PRÓPRIAS DEFICIÊNCIAS”*

***John Kennedy (1917-1963)***

## **Dedicatória**

À minha amada mãe, sempre serei grata por todo sacrifício que fez para que eu chegasse até aqui.

## **Agradecimentos**

Agradeço à Deus em primeiro lugar, pelo dom da vida e pela força que me proporcionou à concretização desta monografia. Ao meu supervisor Doutor Nobre de Jesus Canhanga e ao meu revisor Amândio Sabela pela paciência que tiveram para orientar este trabalho.

Aos meus docentes, em particular Sécia Lumbela, Tomás Heródoto Fuel e Salvador Watata vão os meus agradecimentos.

Aos meus tios Cesarino Nhabangue e Sónia Manguane pelo suporte a todos os níveis durante a minha formação, (obrigada, pais, sei que jamais conseguirei pagar ou retribuir tudo que fizeram por mim).

Aos meus irmãozinhos pela motivação, Cristina, Moisés e Vasco Cesarino Nhabangue (espero ser fonte de inspiração e que vos motive a fazer melhor do que fiz).

Aos meus tios Mugadue e Ziaveia pelo incentivo, vai um especial obrigado à mana Célia Mugadue por me acompanhar nas minhas lutas e me motivar, ao tio Paulo Ziaveia pela pressão e incentivo, (finalmente vamos cortar bolo tio Paulo)!

Aos meus amigos e companheiros de batalhas: Prs. Alberto e Nelly Bila (obrigada pelo suporte espiritual e emocional); Helena Mangana, Sónia Cumbi e Clara Nhacudime (obrigada meninas, pelo vosso suporte espiritual e emocional); ao meu namorado Helénio Fernando (obrigada querido por estar ao meu lado em todos os momentos); mano Moreira. F.C. Nhabangue (obrigada pela máquina que foi instrumento para materialização deste trabalho).

Aos funcionários do Ministério de Género Criança e Acção Social (MGCAS), do Instituto Nacional de Estatística (INE) e aos membros do Fórum das Associações Moçambicanas de Pessoas com Deficiência (FAMOD) pelo tempo concedido no momento da realização das entrevistas de campo, pela paciência e forma responsável com que as perguntas foram respondidas, obrigado!

À todos colegas que juntos convivemos durante quatro anos de formação, pela troca de experiência e à todos que de forma directa ou indirecta contribuíram para minha formação, o meu eterno obrigado em especial para Remígio Pololo, Luísa Raul, Américo Maluana, Dion Cabaia, Lúcia Macamo, Timóteo Bene, Ruben Ucucho, Francisco Mbenzane e Hortência Franco.

## **Lista de Tabelas e Figuras**

### **Lista de Tabelas**

Tabela 1: Distribuição percentual da população de 15 anos e mais por condição de actividade económica.....	4
Tabela 2: Caracterização da Amostra.....	26

### **Lista de Figuras**

Figura 1: Edifício e Localização do Ministério de Género, Criança e Acção Social.....	27
Figura 2: Organograma do Ministério de Género, Criança e Acção Social.....	29
Figura 3: Diagrama dos Objectivos Estratégicos .....	35

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

<b>CADHP</b>	– Carta Africana dos Humanos e dos Povos
<b>CDH</b>	– Convenção Internacional sobre Direitos da Criança
<b>CDPcD</b>	– Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência
<b>CRM</b>	– Constituição da República de Moçambique
<b>DUDH</b>	– Declaração Universal dos direitos do Homem
<b>EGFAE</b>	– Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado
<b>EPPDFP</b>	– Estratégia para Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública
<b>FAMOD</b>	– Fórum das Associações Moçambicanas de Pessoas com Deficiência
<b>INE</b>	– Instituto Nacional de Estatística
<b>MGCAS</b>	– Ministério de Género, Criança e Acção Social
<b>OMS</b>	– Organização Mundial da Saúde
<b>ONU</b>	– Organização das Nações Unidas
<b>PcDs</b>	– Pessoas com Deficiência
<b>PFCDPcD</b>	– Protocolo Facultativo à Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência
<b>PIDCP</b>	– Pacto Internacional dos Direitos Políticos e Civis
<b>PIDESC</b>	– Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
<b>PNAD</b>	– Plano Nacional de Acção na Área da Deficiência
<b>POPIDCP</b>	– Protocolo Opcional ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
<b>PPPD</b>	– Política da Pessoa Portadora da Deficiência

## **Resumo**

Esta pesquisa tem como objectivo analisar o processo de inclusão profissional da Pessoa com Deficiência no sector público moçambicano, tendo o MGCAS como caso de estudo. A pesquisa é desenvolvida sob a óptica de institucionalismo social. A proposta teórica e conceitual do institucionalismo social foi baseada nos autores DiMaggio e Powell (1991); Meyer e Rowan (1977). Para DiMaggio e Powell (1991); Meyer e Rowan (1977), as organizações actuam em função de regras, procedimentos, crenças e valores predominantes em determinado contexto. A pesquisa é de carácter qualitativa e exploratória, o procedimento técnico usado foi o estudo de caso, realizado no MGCAS. A colecta dos dados ocorreu por meio de entrevistas, análise documental e revisão bibliográfica. A principal conclusão do estudo é que o MGCAS estabeleceu um conjunto de mecanismos institucionais para assegurar o crescimento e competências profissionais necessárias para melhoria do desempenho profissional da PcD.

**Palavras-chave:** *Direitos humanos, Pessoa com Deficiência, inclusão profissional.*

## Índice

DECLARAÇÃO DE HONRA.....	i
Epígrafe.....	ii
Dedicatória.....	iii
Agradecimentos .....	iv
Lista de Tabelas e Figuras.....	v
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	vi
Resumo .....	vii
Capítulo I .....	1
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização .....	1
1.2. Problemática.....	3
1.3. Objectivos do Estudo .....	6
1.3.1 Objectivo Geral.....	6
1.3.2 Objectivos Específicos .....	6
1.4 Justificação do tema e relevância da pesquisa .....	6
Capítulo II.....	9
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	9
2.1 Quadro Teórico e Conceptual .....	11
2.1.1 Teoria de Base .....	12
2.2 Definição de Conceitos .....	14
2.2.1 Deficiência.....	14
2.2.2 Pessoa com Deficiência .....	15
2.2.3 Inclusão profissional.....	15
2.2.4 Direitos Humanos .....	16
2.3 Quadro Legal-institucional e desafios sobre as políticas de Protecção da Pessoa com Deficiência .....	17
Capítulo III.....	23
3. METODOLOGIA .....	23
3.1 Classificação da Pesquisa.....	23

3.2 Caracterização de Amostra.....	25
4. Apresentação do local de estudo.....	27
4.1 Ministério de Género, Criança e Acção Social .....	27
4.2 Dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género Criança e Acção Social.....	29
4.3 Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública.....	34
4.5 Desafios de inclusão profissional de pessoa com deficiência no sector público .....	38
4.6 Implicações da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Sector Público em Moçambique. 43	
4.7 Tendências da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Sector Público em Moçambique..	44
Capítulo V.....	45
5. CONCLUSÕES E SUGESTÕES .....	45
5.1. Conclusão .....	45
5.2. Sugestões.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
Apêndices e Anexos.....	52

## **Capítulo I**

### **1. INTRODUÇÃO**

A inserção da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho se apresenta como um dos desafios às sociedades modernas, preocupadas com questões tais como a responsabilidade social e a garantia de direitos iguais a todos os seus cidadãos. Num processo histórico geralmente associado à exclusão social deste grupo, hoje este problema se inverte e vários movimentos entendem que cabe à sociedade, em geral, o desenvolvimento de estratégias para assegurar a inclusão, capacitação e adaptação das PcD de forma efetiva e contínua.

Neste contexto, o presente trabalho pretende analisar o processo de inclusão profissional da Pessoa com Deficiência (PcD) no sector público, caso do Ministério de Género Criança e Acção Social.

Diante do contexto exposto, e visando a acomodação dos objectivos definidos, esta pesquisa segue a seguinte estrutura:

O primeiro capítulo foi reservado para a apresentação da contextualização e seus elementos básicos. O segundo aborda o quadro teórico e conceptual e a revisão da literatura. O terceiro capítulo discute a metodologia empregue, o quarto capítulo a apresentação de análise dos resultados da pesquisa e o quinto capítulo apresenta a conclusão e sugestões, bibliografia, anexos e apêndices.

#### **1.1. Contextualização**

Desde o século XVIII o tema sobre Direitos Humanos foi colocado no centro da agenda política interna dos Estados. Na altura, o debate sobre o assunto foi visto como um dos vectores determinantes na construção e consolidação do Estado Moderno onde as principais características assoadas aos direitos humanos podem mencionar-se, a valorização do indivíduo como centro e actor fundamental do jogo político e económico, bem como, o estabelecimento do poder legal, baseado no direito estatal<sup>1</sup>. Por isso, no âmago do debate residia o reconhecimento do papel que as instituições do Estado desempenham na protecção dos valores da democracia e da dignidade humana, (Powleye & Anderlini, 2004).

---

<sup>1</sup> Revista Virtual Textos & Contextos, n°2, (2003). Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br>

Os Estados adoptaram no centro da agenda política nacional e internacional, a criação de vários instrumentos e eventos políticos, sociais e económicos. A nível político, podemos mencionar a adopção da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de Dezembro de 1948, que influenciou as constituições liberais em vários cantos do mundo, assim como, a realização de várias cimeiras e congressos que alimentaram debates, políticas e estratégias centradas nas questões de Direitos Humanos.

A Declaração dos Direitos Humanos foi determinante e vem influenciando instituições que trabalham na luta e defesa dos Direitos Humanos e da democracia no mundo. É assim que, nos anos 1990, no contexto de profundas transformações que visavam a modernização através da liberalização política e económica do Estado, Moçambique tem adoptado instrumentos favoráveis à defesa dos Direitos Humanos.

No entanto, foi nos finais de 1980, quando o Estado moçambicano, na qualidade de membro pleno da Organização das Nações Unidas (ONU), iniciou um processo de assinatura e ratificação de instrumentos jurídicos internacionais de Direitos Humanos que criaram um ambiente favorável para o respeito, promoção e protecção dos Direitos Humanos.

Com a abertura política, a Constituição da República de Moçambique (CRM) aprovada em 1990 consagrou o Estado de Direito Democrático, ao mesmo tempo em que introduziu uma nova era na protecção e promoção dos direitos humanos e liberdades fundamentais com a transposição para legislação interna dos direitos políticos e liberdades civis previstos nos instrumentos internacionais que salvaguardam o respeito e a dignidade humana: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos (1981), Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966), Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes de 1984.

Em 2010, o Estado moçambicano deu um passo importante no reforço da protecção e promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência (PcD) ao ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006 e o seu respectivo Protocolo Facultativo. Esta Convenção inaugurou uma nova era e um novo paradigma na protecção e promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência.

A CRM (2018), aprofundou e alargou os direitos e garantias fundamentais do Estado, fazendo alusão a criação de condições para aprendizagem e desenvolvimento da linguagem gestual, criação de condições para a integração económica e social, em cooperação com as associações e estabelecimento de uma política para a reabilitação e integração com vista a evitar-se o isolamento e marginalização social; prioridade de atendimento pelos serviços públicos e privados, facilidade no acesso a locais públicos e encorajamento da criação de associações de PcD<sup>2</sup>.

De acordo com o Mapeamento Crítico da Legislação Moçambicana relativa às Pessoas com Deficiência (PcD) (2017), apesar de um quadro legal animador e inclusivo sob ponto de vista formal, historicamente, a deficiência foi tratada como um aspecto de segurança social e incluída na legislação de natureza social. Diante desse cenário, na abordagem do assunto da deficiência não torna as PcD sujeitos de direitos, mas sim, objectos da política e estratégias sociais ou das Cáritas.

Não obstante a aprovação dos instrumentos legais com enfoque a PcD, em Moçambique assiste-se a exclusão e marginalização deste grupo da participação efectiva e plena na vida social. As Pessoas com Deficiência ainda clamam por direitos mais elementares, tais como, o direito de acesso à educação, à saúde, ao transporte, ao trabalho, à acessibilidade em geral, pelo reconhecimento da sua autonomia, da sua capacidade legal, da participação política e da sua inclusão no seio da família, da comunidade e da sociedade.

## **1.2. Problemática**

De acordo com as Nações Unidas<sup>3</sup>, há em todo o Mundo mais de 500 milhões de Pessoas com Deficiência (PcD), às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e dar oportunidades iguais aos seres humanos. Dados divulgados no censo de 2017 revelam que em Moçambique existem cerca de 727.620 PcD correspondente a 2,6% da população moçambicana, contra 2.5% do censo anterior, onde 372.061 são homens (51%) e 355.559 mulheres (49%), (Instituto Nacional de Estatística, 2019).

O relatório da Joint sobre Direitos Humanos (2018), revela existir uma estrutura legislativa para promoção e protecção dos direitos das PcD em Moçambique. Porém, a implementação de

---

<sup>2</sup>Artigos 11, 35,37,125.

<sup>3</sup>Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública, (2009).

instrumentos legislativos aprovados é fraca e não faz diferença suficiente na vida quotidiana das PcD.

O relatório supracitado conclui que as condições de vida das Pessoas com Deficiência em Moçambique são geralmente mais precárias do que o resto da população do mesmo sexo e idade. Estes têm, na sua maioria, o nível de instrução mais baixo, renda mais baixa, acesso desigual ao mercado de trabalho, moradia, acesso a serviços, acesso à informação, participação social e mobilidade.

**Tabela 1: Distribuição percentual da população de 15 anos e mais por condição de actividade económica.**

Condição de actividade	População com Deficiência			População sem deficiência		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	1	2	3	4	5	6
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>População economicamente activa</b>	53.7	58.1	49.2	57.6	63.2	52.7
<b>População não economicamente activa</b>	46.3	41.9	50.8	42.4	36.8	47.3

**Fonte:** Dados do INE, (2017)<sup>4</sup>.

Alexandre (2013) em seu estudo, observa que apesar do respaldo legal do direito ao trabalho da PcD, esta ainda possui uma desvantagem competitiva no mercado de trabalho pelo seu baixo nível de escolaridade e fraca qualificação profissional, bem como a descrença na capacidade profissional da PcD e a falta de preparo das empresas para acolhimento da PcD.

De acordo com o autor, o trabalho é parte essencial do que é um ser humano e assegura, não apenas a sobrevivência da PcD, mas trata-se de uma actividade fundamental que distingue o Homem dos outros animais. Assim, trabalhar dá um sentido de valor próprio à dignidade da pessoa humana.

---

<sup>4</sup>Estes constituem dados produzidos pela INE com base no censo de 2017, referente às características socioeconómicas da população com deficiência em Moçambique. Estes dados comprovam que a situação de PcD deixa a desejar.

Estar desempregado e não ter uma ocupação profissional é motivo de vergonha para qualquer pessoa. Assim, estes elementos de análise, são relevantes quando discutimos a situação de discriminação contra PcD em Moçambique onde dados revelam ser comum a discriminação no emprego, na educação, nos cuidados de saúde e na prestação de outros serviços públicos<sup>5</sup>.

Não obstante ao crescimento económico, às estratégias de redução da pobreza e ao estabelecimento de fundos regionais, as Pessoas com Deficiência tiveram dificuldades para ter acesso a programas e fundos que tenham os pobres como grupo-alvo. Este grupo é em grande parte excluída desses serviços devido à falta de treinamento profissional, pouco acesso aos edifícios e escassez de informações, (Relatório da Joint sobre Direitos Humanos, 2018).

Assim, é imperioso que a PcD esteja no mercado de trabalho de forma a conseguir o sustento diário e resolver os seus problemas através do rendimento que vai ganhando, fruto do seu trabalho, pois, o estatuto de dependência a que está sujeita, torna-a ainda mais deficiente, razão pela qual, Sasaki (2000) defende que o mercado de trabalho desempenha um papel importante para os grupos marginalizados, tais como as PcD, diminuindo as taxas de pobreza, proporcionando, deste modo, a diminuição do isolamento social e incrementando a sua participação política.

É neste contexto que, com objectivo de estudar a inclusão profissional da Pessoa com Deficiência na função pública, levanta-se a seguinte questão: **De que modo o Ministério de Género Criança e Acção Social assegura a inclusão profissional contínua da PcD?**

Para responder ao questionamento apresentamos a seguinte hipótese de trabalho:

O Ministério de Género, Criança e Acção Social estabeleceu um conjunto de mecanismos institucionais que se caracterizam por assegurar a inclusão, crescimento e competências profissionais necessárias para melhoria do desempenho profissional da PcD e consequentemente dos serviços prestados à sociedade.

---

<sup>5</sup>Relatório da Joint sobre Direitos Humanos (2018).

### **1.3. Objectivos do Estudo**

#### **1.3.1 Objectivo Geral**

- Analisar o processo de inclusão profissional da Pessoa com Deficiência no sector público moçambicano, especificamente no Ministério de Género Criança e Acção Social.

#### **1.3.2 Objectivos Específicos**

- Identificar o quadro legal-institucional sobre a protecção da Pessoa com Deficiência;
- Apresentar a Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública;
- Descrever a dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género Criança e Acção Social;
- Explicar os desafios, implicações e tendências de inclusão profissional de pessoa com deficiência no sector público.

### **1.4 Justificação do tema e relevância da pesquisa**

O desenvolvimento dum sociedade é caracterizado pela inclusão das camadas sociais. Porém, a dinâmica actual de desenvolvimento mostra que as minorias não preparadas para os desafios inerentes a este processo são excluídas, como é o caso da Pessoa com Deficiência (PcD), onde na maioria das vezes não é dotada de capacidade de reivindicar os seus direitos, daí a importância da actuação do Estado e da sociedade no geral, na construção dum sociedade mais justa e sem exclusão.

Deste modo, este trabalho justifica-se pela necessidade de perceber mecanismos institucionais estabelecidos para assegurar a inclusão profissional da PcD no Ministério de Género Criança e Acção Social, assim como, os desafios e tendências que acompanharam esse processo.

Do ponto de vista científico, torna-se relevante abordar sobre inclusão profissional da PcD na Função Pública, visto que esta temática é pouco explorada<sup>6</sup> e ainda carece de muitos estudos.

---

<sup>6</sup>Alexandre, B. (2013). *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: Tendências e desafios no acesso e na inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho em Moçambique*. In: JONA - MASSARONGO,

Assim, a realização desta pesquisa, é mais uma contribuição teórica para enriquecer o debate académico sobre este assunto.

Na Administração Pública, no geral, a pesquisa pode contribuir na melhoria do processo de inclusão da PcD nos cargos públicos e no desenvolvimento da mesma para responder aos desafios existentes através da elaboração de políticas públicas favoráveis a inclusão e inserção das PcD na função pública.

E do ponto de vista pessoal, a concepção desta pesquisa resulta da paixão pelos Direitos Humanos e da necessidade de aplicar e aprofundar os conhecimentos adquiridos ao longo do curso em matérias de Direitos Humanos.

A presente pesquisa recai sobre a Pessoa com Deficiência na Função Pública, caso do Ministério do Género, Criança e acção social (2015-2019). A escolha deste local foi precedida por uma pequena pesquisa das instituições públicas com PcD afecta, e este Ministério reúne condições preliminares para o estudo, e constitui também um mérito, o facto de ser a instituição que zela pela Pessoa com Deficiência assim como toda minoria desfavorecida na sociedade, como estabelecem as alíneas a e c do artigo 2 do estatuto orgânico da mesma instituição:

O Ministério do Género, Criança e Acção Social tem as seguintes atribuições:

- a) Promoção da igualdade e equidade do Género no desenvolvimento económico, social, político e cultural;
- c) Promoção da assistência social às pessoas e agregados familiares em situação de pobreza e de vulnerabilidade, nomeadamente, mulher, criança, pessoa idosa, pessoa com deficiência e pessoas com doenças crónicas e degenerativas.

A delimitação temporal da pesquisa no período de 2015-2019, justifica-se pelo facto de em 2015, ter iniciado um novo mandato de governo, onde o Plano Quinquenal do Governo-PQG (2015-2019) estabelecia como um dos objectivos estratégicos a construção de uma sociedade mais

---

Orquídea. (Coord). Revista dos direitos humanos: Direitos da Pessoa com Deficiência. Maputo: CDH.Cp. 8, p. 167-191.

inclusiva com a protecção e desenvolvimento integral da Pessoa com Deficiência e toda camada social vulnerável.

A conjuntura político-institucional deste período é favorável para o estudo na medida em que, procede o período do fim da implementação da primeira fase do Plano Nacional da Área da Deficiência-PNADI (2006-2010), assim como a Estratégia para Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (EPPDFP, 2009-2013), nessa lógica, dentro deste intervalo temporal é implementada a segunda fase do Plano Nacional da Área da Deficiência - PNAD II (2012-2019).

## Capítulo II

### 2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo apresentamos a revisão da literatura desenvolvida sobre o acesso ao emprego da PcD. Apresentaremos de igual modo, quadro teórico conceptual e o quadro legal-institucional sobre promoção e protecção dos direitos da PcD, resultado da seleção de leis, decretos e políticas com foco na PcD. O debate envolve uma multiplicidade de perspectivas de análise, deste modo, o presente trabalho apresenta três perspectivas de análise.

A primeira perspectiva, a da *obrigatoriedade legal*, analisa o papel das Políticas no acesso ao mercado de trabalho da PcD (Centro de Direitos Humanos, 2013; República de Moçambique, 2009; Silva e Araújo, 2021).

A segunda, perspectiva da *mudança organizacional*, enfatiza a importância da mudança organizacional para inclusão da PcD no meio laboral (Silva e Panaroto, 2014; Schneider *et al*, 2021; Sasaki, 2000).

Finalmente a terceira, perspectiva do *desenvolvimento do trabalhador com deficiência*, onde a inclusão profissional do trabalhador com deficiência é verificada pela capacidade de este evoluir pessoal e profissionalmente no seio laboral. (Almeida e Mazzafera, 2017; Cardoso e Kern, 2016; Melo *et al.*, 2017; Rodrigues e Pereira, 2021; Barros e Ambiel, 2020; Dutra *et al.*, 2020).

Centro de Direitos Humanos, (2013); República de Moçambique, (2009); Silva e Araújo, (2021) concordam com a obrigatoriedade legal como mecanismo de acesso ao mercado de trabalho da PcD. Para os autores em alusão, a garantia do direito ao trabalho desta camada social e a criação de um ambiente político e legislativo favorável são cruciais para uma mudança macrossocial rumo a inclusão profissional da PcD,

Para Pessoa e Andrade (2016); Silva e Araújo (2021), a protecção do direito ao trabalho, previsto constitucionalmente, deve ser concretizado por meio de políticas públicas que garantam o acesso livre e igual de todas as pessoas, sobretudo das PcD, ou seja, o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautado em necessidades de mercado, mas sim por medidas legislativas em nível macrossocial e por políticas organizacionais que assegurem seus direitos.

Assim, Sousa (1998) citado por Alexandre (2013) explica que a efectivação plena do direito ao trabalho da PcD é uma forma subtil de evitar a marginalização e exclusão social desta camada populacional muito específica que muitas vezes está sujeita, enquanto se evitam tensões legais e sociais que eventualmente podem surgir em consequência da exclusão.

Apesar da existência de legislações, a nível internacional e nacional, ainda há muita PcD no mundo em trabalhos informais ou que não trabalha, e vivem em uma situação de miséria, vitimizada pela falta de credibilidade na sua capacidade laboratorial (Joint, 2018; Vicente, 2022; Carvalho e Gonçalves, 2017).

Assim, Cardoso e Kern, (2016), Silva e Helal, (2017); Hahn *et al.*, (2018); concluem que a obrigatoriedade legal, por si só, não conseguirá resolver os problemas da efectiva inclusão no mercado de trabalho da PcD, uma vez que, a maioria das empresas normalmente está interessada em contratar PcD com intuito de cumprir meramente a lei de cotas, por isso, o trabalhador com deficiência apresenta falta de conexão com seu ambiente de trabalho, e fraco desenvolvimento profissional.

É neste contexto que Tembe (2013) explica que, para além da adopção de medidas legislativas de combate às diversas formas de discriminação, os Estados devem adoptar um papel mais activo, através de acções afirmativas, que consistem num amplo e planeado processo de transformação da sociedade e do próprio Estado, com o fim de identificar e eliminar todas as práticas discriminatórias.

A perspectiva de mudança organizacional como mecanismo de inclusão profissional da PcD se enquadra na definição de inclusão trazida por Sasaki, (2000). Para este autor, inclusão é um processo onde a sociedade se adapta para receber a PcD e ao mesmo tempo que esta se prepara para assumir seus papéis na sociedade, ou seja, inclusão refere-se a uma modificação da sociedade para que a PcD possa desenvolver e exercer a sua cidadania.

Silva e Panaroto (2014); Schneider *et al* (2021), defendem que a inclusão profissional da PcD não implica somente olhar para número de PcD inseridas no ambiente empresarial, mas sim, a reestruturação da cultura organizacional, e das políticas internas nas empresas, de modo que essas possam responder à diversidade e garantir a produtividade da PcD.

Portanto, é reconhecido por profissionais de recrutamento e selecção que um dos principais obstáculos da contratação de PcD é a falta de adaptação das empresas, que carecem de estratégias e até mesmo de interesse em adaptar seus processos organizacionais para receber e integrar essas pessoas, de modo a atender às novas exigências de mercado, (Rodrigues e Pereira, 2021; Simonelli e Filho, 2017; Bodart, *et al.*, 2016).

E na última perspectiva sobre *desenvolvimento profissional da PcD*, advoga-se que a formação e a capacitação do trabalhador com deficiência são factores determinantes para a inclusão de PcD em cargos e funções mais qualificados (Dutra *et al.*, 2020).

De acordo com Rodrigues e Pereira (2021), uma das principais barreiras para o acesso ao mercado de trabalho para PcD é a baixa escolaridade, mas também a insuficiente qualificação profissional dessas pessoas.

Por outro lado, Almeida e Mazzafera, (2017); Cardoso e Kern, (2016) apontam que, após inseridas, as pessoas com deficiências não são necessariamente incluídas no trabalho, pois enfrentam o desafio de serem treinadas de maneira generalizada, sem a consideração de suas particularidades.

Outro ponto a considerar é que mesmo que a PcD esteja dentro da organização, ela tem um papel de tutelado ou vista sob a óptica de incapaz, e recebe trabalho de menor complexidade, o que limita directamente seu desenvolvimento profissional e leva a uma constante falta de reconhecimento profissional devido à ausência de um plano de carreira estruturado (Melo *et al.*, 2017; Rodrigues e Pereira, 2021; Barros e Ambiel, 2020; Dutra *et al.*, 2020).

Assim, torna-se necessário o investimento em desenvolvimento das PcD para se suprir as dificuldades que elas possam apresentar no exercício de sua função, (Bodart, *et al.*, 2016).

## **2.1 Quadro Teórico e Conceptual**

Pretende-se nesta fase apresentar um debate teórico-conceptual em torno dos conceitos, deficiência, pessoa com deficiência, inclusão profissional, Direitos Humanos; assim como apresentar o modelo de base para análise do caso empírico escolhido.

### 2.1.1 Teoria de Base

Atendendo e considerando a evolução histórica da teoria institucional, o presente trabalho encontra seu embasamento teórico no institucionalismo social desenvolvido pelos autores DiMaggio e Powell (1991); Meyer e Rowan (1977).

De acordo com Hall e Taylor (2003) o institucionalismo sociológico surgiu no quadro da teoria das organizações. Esse movimento remonta ao fim dos anos 70, quando alguns sociólogos como, DiMaggio e Powell; Meyer e Rowan contestaram a distinção tradicional entre a esfera do mundo social, vista como o reflexo de uma racionalidade abstracta de fins e meios (de tipo burocrático) e as esferas influenciadas por um conjunto variado de práticas associadas à cultura. Isto é, no institucionalismo sociológico o enfoque cultural é a fonte predominante das delimitações de acções, ou seja, os costumes e a visão de mundo do actor exercem constante influência na interpretação das situações.

Meyer e Rowan (1992), DiMaggio e Powell (1983) citados por Filho (2003) afirmam que a teoria institucional procura explicar a estrutura e o funcionamento das organizações como uma realidade socialmente construída. Sob esse prisma, elas são vistas como um ente que actua em função de regras, procedimentos, crenças e valores predominantes em determinado contexto.

Esta perspectiva, sustenta que muitas das formas e dos procedimentos institucionais utilizados pelas organizações modernas não são adoptadas por serem as mais eficazes tendo em vista as tarefas a cumprir, como implica a noção de uma “racionalidade” transcendente. Segundo precursores desta teoria, essas formas e procedimentos devem ser consideradas como práticas culturais, comparáveis aos mitos e às cerimónias elaboradas por numerosas sociedades.

Assim, as organizações adoptam com frequência uma nova prática institucional por razões que têm menos a ver com o aumento da sua eficiência do que com reforço que oferece à sua legitimidade social à de seus adeptos. Em outros termos, as organizações adoptam formas e práticas institucionais particulares porque elas têm um valor largamente reconhecido num ambiente cultural mais amplo.

Para Meyer e Rowan (1992), DiMaggio e Powell (1983) citados por Filho (2003), o Estado é uma fonte vital de recursos, bem como de poder coercitivo e normalmente impõe estruturas uniformes

e procedimentos às organizações. Dessa forma, o Estado é considerado pelos autores uma importante fonte de isomorfismo<sup>7</sup>.

Dimaggio e Powell (1991)<sup>8</sup> citados por Troiano e Riscado (2016) apresentam o isomorfismo institucional como um processo limitador – por meio de pressões formais e informais – capaz de modelar grupos com base em padrões de outros grupos que vivem sob as mesmas condições externas. Para eles, o isomorfismo pode ser coercitivo, mimético ou normativo.

Enquanto isso, Meyer e Rowan (1977)<sup>9</sup> citados por Troiano e Riscado (2016) frisam a existência de pressões externas por meio de cerimônia institucional, ou seja, de um processo de internalização de regras e normas externas pelos actores. Para eles, as estruturas organizacionais formais e complexas são reflexas de regras institucionais racionalizadas.

Dessa forma, as regras institucionais funcionam como mitos que as organizações incorporam ganhando legitimidade, recursos, estabilidade e aumento de possibilidades de sobrevivência ao longo do tempo.

Portanto, para esta teoria existe uma correlação entre a acção individual e as instituições, o que pode explicar a forma como a PcD é vista e tratada.

Considerando os elementos desta teoria, nota-se que a mesma se enquadra melhor para a análise do nosso caso empírico, na medida em que, à luz da mesma, a inclusão profissional da PcD vai além do cumprimento ao pé da letra das políticas públicas de inclusão, é necessária uma mudança substantiva da cultura organizacional e sobretudo, a mudança da significação da PcD.

O Estado como maior fonte do isomorfismo deve ser capaz de elaborar políticas públicas desprovidas da concepção médica da deficiência, e criar condições de gerar mudanças em todas as

---

<sup>7</sup>As organizações se tornam idênticas com o ambiente que participam devido a interdependências técnicas e ao intercâmbio de conhecimento existente, Meyer e Rowan, (199).

<sup>8</sup>Dimaggio. P; Powell. (1991), “Introduction”, in P. Dimaggio e W. Powell(orgs.), *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago, University of Chicago Press.

<sup>9</sup>Meyer.J; Rowan. B. (1977), “Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony”. *American Journal of Sociology*, v. 83, n. 2: 340-363.

instituições sociais através de mecanismos de internalização das mesmas, colmatando assim, o estigma e o preconceito.

O Ministério de Género, Criança e Acção Social-MGCAS é a entidade responsável pela elaboração de políticas de inclusão para todas as camadas vulneráveis, promoção dos direitos de pessoas vulneráveis e sensibilização de todas as camadas sociais ao cumprimento dessas políticas, razão pela qual, este deve ser exemplar em mudanças inclusivas de modo a eliminar barreiras físicas e psicológicas de inclusão profissional da PcD.

Assim, o MGCAS adoptou formações internas para língua de sinais e condução da pessoa com deficiência visual, eliminou qualquer barreira física, garantiu instrumentos de trabalho adequados à PcD, contudo, colmatar estigma e o preconceito ainda constitui um desafio.

## **2.2 Definição de Conceitos**

### **2.2.1 Deficiência**

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, OMS destacam-se dois documentos que servem para definição de conceitos e nomenclaturas da deficiência: “Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagem-ICIDH” e a “Classificação Internacional de Funcionamento, Incapacidade e Saúde - CIF”.

De acordo com Meneses (2014), a ICIDH define a deficiência como qualquer perda ou alteração de uma estrutura ou de uma função psicológica, fisiológica ou anatómica. Podendo estas perdas ou alterações ser temporárias ou permanentes, representando a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, perturbações a nível orgânico. Por outro lado, para CIF, deficiências são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda.

A CIF considera que a situação de conflito entre os cidadãos com deficiência e o meio ambiente não provém apenas do indivíduo, mas também do meio onde se encontra inserido. Em concordância com o último conceito, neste trabalho, a deficiência é um conceito em evolução e resulta da interacção entre pessoas com limitações e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem a sua plena e efectiva participação na sociedade em igualdades de oportunidades com as demais pessoas, Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPcD,2006).

### **2.2.2 Pessoa com Deficiência**

De acordo com Goffman (1988), qualquer sociedade inclusiva tem em seu processo de construção um cuidado com a linguagem, assim, o processo em busca de uma terminologia mais inclusiva desembocou em vários debates. 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, enveredou-se pelo uso do termo Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD), significando que apenas uma parte do corpo da pessoa era deficiente e não toda ela. Existe uma tendência evolutiva do conceito. Por isso, actualmente são usados termos como Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) e Pessoas com Deficiência (PcD), sendo que as necessidades especiais podem ser entendidas como múltiplos tipos de necessidades, desta forma, considera-se que a PcD não porta a sua deficiência, é algo que acompanha a pessoa no seu quotidiano e faz parte dela, (Alexandre, 2013).

Para Alexandre, (2013) Pessoa com Deficiência é aquela que é incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual e social comum, em decorrência de uma deficiência, congénita ou adquirida, de natureza fisiológica, anatómica, sensorial ou mental e esteja em situação de desvantagem ou impossibilitada.

Por outro lado, para o Centro de Direitos Humanos (2013) pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial. Em interacção com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efectiva na sociedade com as demais pessoas. Para esta pesquisa adoptamos o termo “Pessoa com Deficiência” pois apresenta uma visão holística da deficiência, não centralizada na pessoa que é o ponto central neste trabalho.

### **2.2.3 Inclusão profissional**

De acordo com Sasaki, (2000) a inclusão é um processo onde a sociedade se adapta para receber as pessoas com necessidades especiais e, ao mesmo tempo, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

Montoam (1997) citado por Alexandre (2013) vê inclusão profissional como uma alternativa mais radical, completa e sistemática que busca o respeito à diversidade, construindo e permitindo o acesso ao mercado de trabalho de forma mais justa e equilibrada. Assim, 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). É assim que Franzoi (2011) citado por Oliveira (2012), define inserção profissional como o processo de valorização, legitimação de 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.

Percebemos com os autores supracitados que a questão de inclusão profissional não implica garantir vagas de emprego para PcD, mas a mudança sistémica da sociedade, de modo a construir uma sociedade livre do preconceito e discriminação, bem como, capaz de desenvolver o potencial da PcD para o acesso do mercado de trabalho de forma mais justa e equilibrada.

#### **2.2.4 Direitos Humanos**

De acordo com Declaração Universal dos Direitos Humanos-DUDH, (1948) os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Assim, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, (Declaração Universal dos Direitos Humanos-DUDH, 1948).

Portanto, Direitos Humanos foram definidos como sendo uma garantia fundamental e universal que visa proteger os indivíduos e grupos sociais contra as diversas acções ou omissões daqueles que atentem contra a dignidade da pessoa humana.

Para Carvalho (2017), os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para a vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis a vida digna.

A Constituição da República de Moçambique consagra no artigo 35 que, “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” (Artigo 35, CRM, 2004).

Os principais conceitos aqui debatidos são para melhor percepção deste trabalho de pesquisa que se enquadra na área de Direitos Humanos (DH) e voltado à inclusão profissional da PcD. Assim, o conceito de DH nos elucida da pertinência de olharmos para PcD como camada vulnerável e por isso, passível de todos esforços sejam eles académicos ou sociais para salvaguardar os seus direitos e proporcionar a sua melhoria de vida.

Por outro lado, ao abordarmos inclusão profissional da PcD é de extrema importância percebermos os conceitos, Deficiência, PcD e Inclusão profissional no contexto da PcD.

### **2.3 Quadro Legal-institucional e desafios sobre as políticas de Protecção da Pessoa com Deficiência**

Nesta fase iremos apresentar o quadro legal-institucional de protecção e promoção de direitos da PcD com base nos principais instrumentos normativos consultados durante a pesquisa.

De acordo com De Meneses (2014) a Inclusão das PcD deve ser o fim último das políticas implementadas e dos projectos desenvolvidos. Por isso, a inclusão das PcD é da obrigação do Estado, por um lado, e da sociedade civil no geral, por outro. Por parte do Estado espera-se a elaboração de políticas que promovam condições para as pessoas construírem uma vida digna, com oportunidades que lhes permitam aperfeiçoar as suas capacidades, produzindo e contribuindo para o bem-estar do próximo.

O arcabouço legal institucional de protecção e promoção dos direitos da PcD pode ser classificado a nível internacional, regional e nacional. Se de um lado, a nível internacional, destacamos a Resolução nº 29/2010, de 31 de Dezembro que ratifica a Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência e a Resolução nº 30/2010, de 31 de Dezembro que ratifica o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Estes instrumentos abrem uma nova era na promoção e protecção dos direitos das pessoas com deficiência na medida em que a Convenção assume de forma directa o modelo social e paralelamente a perspectiva de Direitos Humanos como os mais adequados para a promoção e protecção dos direitos das pessoas com deficiência.<sup>10</sup> Por outro lado, a nível regional, destacamos a Resolução nº 9/88, de 25 de Agosto que Ratifica a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, no seu nº4 do artigo 18 estabelece que as pessoas idosas ou com deficiência têm igualmente direito a medidas específicas de protecção que correspondem às suas necessidades físicas ou morais”.

A Resolução nº 28/2005, de 13 de Dezembro que ratifica o Protocolo à Carta Africana sobre os Direitos das Mulheres em África, estabelece no artigo 23 que os Estados partes devem garantir a protecção das mulheres com deficiência através de medidas específicas de acordo com as suas necessidades físicas, económicas e sociais, para facilitar o seu acesso ao emprego, à formação profissional e vocacional, bem como a sua participação na tomada de decisões.

Devem garantir ainda a protecção das mulheres com deficiência contra a violência, incluindo o abuso sexual e a discriminação com base na doença e garantir o direito a serem tratados com dignidade.

A nível regional, destacamos por último a Resolução nº 20/98, de 26 de Maio que Ratifica a Carta Africana dos Direitos e do Bem-Estar da Criança, o artigo 13 estabelece medidas de protecção e promoção dos direitos da criança com deficiência e estabelece no nº4 que os Estados partes devem utilizar os recursos à sua disposição com vista a alcançar progressivamente a plena comodidade da pessoa com deficiência mental ou fisicamente no acesso a auto-estradas, edifícios e outros locais públicos.

A nível nacional, destacamos a seguinte legislação:

Constituição da República de Moçambique de 2018, no seu artigo 11 consagra como objectivo fundamental a defesa e a promoção dos direitos humanos e a igualdade dos cidadãos perante a Lei, no artigo 35 está claro que “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

---

<sup>10</sup> Artigo 1 do Preâmbulo da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência

de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão e opção política”.

De forma particular à PcD, o artigo 37 estabelece que, “os cidadãos com deficiência gozam plenamente dos direitos consignados na constituição e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontrem incapacitados”, finalmente, o nº 1 do artigo 125 determina que “*as pessoas com deficiência têm direito a especial protecção da família, da sociedade e do Estado*”.

Ainda no artigo 125 o Estado compromete-se a promover direitos tais como, o direito de acesso aos locais públicos, o direito à prioridade no atendimento pelos serviços públicos e privados, o direito a não isolamento e a não marginalização, o direito à reabilitação e integração social. Compromete-se ainda a criar condições necessárias para a integração económica social dos cidadãos com deficiência assim como a criar condições para a aprendizagem da língua de sinais.

Para além do estabelecido na Constituição, a Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho, destaca no artigo 30 a promoção e adopção de medidas adequadas para que o trabalhador com deficiência goze dos mesmos direitos e cumpra dos mesmos deveres dos demais trabalhadores no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais, bem como às condições de trabalho adequadas ao exercício de actividade socialmente útil tendo em conta as especificidades inerentes a sua capacidade de trabalho reduzida.

Ainda no mesmo artigo o Estado compromete-se, em parceria com as associações sindicais e de empregadores, bem como com as organizações representativas das pessoas com deficiência, a estimular e apoiar, acções tendentes a promover a reconversão profissional e a integração em postos de trabalho adequado à capacidade residual de trabalhadores com deficiência.

Outro instrumento legal que merece o nosso destaque é a Lei nº 12/2009, de 12 de Março que estabelece os direitos e deveres da pessoa vivendo com HIV/SIDA. O artigo 11 da referida Lei estabelece que para além dos direitos das demais pessoas vivendo com HIV e SIDA, as pessoas com deficiência vivendo com HIV e SIDA, têm o direito de ser atendidas na família e só excepcionalmente, em instituições de acolhimento.

O nº 2 do mesmo artigo prevê, para as pessoas com deficiência vivendo com HIV/SIDA em estado de vulnerabilidade, o direito à informação, comunicação e educação sobre prevenção, mitigação e combate ao HIV e SIDA. O nº 3 garante o direito à informação, comunicação e educação cívica em linguagem apropriada de acordo com o tipo de deficiência em causa.

A Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro que estabelece o quadro legal sobre a Segurança Social, de acordo com o artigo 2, esta lei visa “atenuar, na medida das condições do país, as situações de pobreza absoluta das populações, garantir a subsistência de trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho ....”

Assim, define no artigo 7 que são beneficiários da segurança social básica, os cidadãos nacionais incapacitados para o trabalho, sem meios próprios para satisfazer as suas necessidades básicas onde se incluem pessoas com deficiência, em situação de pobreza absoluta.

O Decreto nº 53/2008, de 30 de Dezembro que aprova o regulamento de Construção e Manutenção dos Dispositivos Técnicos de Acessibilidade, Circulação e Utilização dos Sistemas de Serviços e Lugares Públicos a Pessoa Portadora de Deficiência Física ou de Mobilidade Condicionada. Não obstante ao facto deste dispositivo focar mais para a pessoa com deficiência física, tem o seu contributo na protecção e promoção dos directos da PcD, assim, este Decreto visa garantir a acessibilidade, circulação e utilização dos sistemas de serviços e lugares públicos das pessoas em geral e, em particular, das pessoas com deficiência ou de mobilidade condiciona<sup>11</sup>.

A Resolução nº 20/99, de 23 Junho que estabelece a Política para Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD). Esta resolução visa estabelecer princípios e estratégias e adoptar medidas específicas que permitam a integração social da PcD no país.

A PPPD, no seu ponto 1.3, consagra os princípios fundamentais orientadores do regime jurídico da pessoa com deficiência, designadamente, o princípio da igualdade, da não institucionalização, da coordenação, da responsabilidade e complementaridade, solidariedade, participação e informação. Estabelece igualmente no ponto 4, medidas no sistema legal, fiscal, na educação, saúde, acção social, emprego, transportes, urbanização e edificações, na cultura, desporto e recreação e na comunicação social.

---

<sup>11</sup> Preâmbulo do Dc.53/2008

A Resolução n° 68/2009, de 27 de Novembro que Aprova a Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública. Esta resolução nasce com o objectivo de promover e melhorar a acessibilidade, empregabilidade, manutenção e capacitação/formação profissional da pessoa com deficiência na Função Pública, com o fim de garantir a observância dos direitos e deveres relativos à pessoa com deficiência no que concerne ao acesso e permanência no emprego na Função Pública de todas as pessoas com deficiência, (Ponto 5).

O Plano Nacional de Acção na Área da Deficiência I (2006-2010) e o Plano Nacional de Acção na Área da Deficiência II (2012-2019), instrumentos também de extrema importância, onde a segunda é sequência da primeira, e têm como objectivo, Promover a plena participação, igualdade e empoderamento das pessoas com deficiência; Assegurar o princípio de igualdade de direitos e de oportunidades para as pessoas com deficiência; Monitorar e harmonizar todos os programas e actividades implementados em prol das pessoas com deficiência, em particular de Organizações e instituições da Sociedade Civil, PNAD II (2012-2019).

A pesar dos progressos registados no quadro institucional, produzidos a nível nacional e internacional, o processo normativo apresenta um conjunto de desafios estruturais e institucionais. Entre os principais desafios estruturais destacamos os seguintes: um quadro jurídico desactualizado aos padrões actuais internacionais de defesa e promoção dos direitos da PcD, e por outro lado, o quadro legal é construído numa base assistencialista e influenciado pelo modelo médico de deficiência.

Entre os principais desafios institucionais destacamos os seguintes: falta de conhecimento especializado, falta de sensibilidade na causa da deficiência e falta de preparo das instituições. De acordo com o Mapeamento crítico da legislação da deficiência (2017), as instituições existentes nessa área carecem de conhecimentos especializados, de sensibilidade da causa da deficiência, pois nos planos curriculares das universidades e outras instituições de formação jurídica no país, as questões da deficiência não são contempladas e se são contempladas, ocupam um espaço discreto.

Por outro lado, os tribunais e outras instituições da administração da justiça como a Procuradoria, Polícia e estabelecimentos penitenciários não estão preparados para lidar com as pessoas com deficiência. O Acesso físico a estes estabelecimentos continua ainda um desafio.

Neste capítulo foi possível constatar que, embora existam muitos debates e esforços legais no sentido de incluir a PcD no mercado de emprego, ainda existem pela frente vários desafios e barreiras a serem ultrapassados.

## Capítulo III

### 3. METODOLOGIA

Para o alcance dos objectivos traçados para a pesquisa, o presente trabalho baseou-se numa abordagem qualitativa. De acordo com Silva, *et al* (2001), nesta abordagem, há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a subjectividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.

Neste sentido, buscamos neste trabalho através das entrevistas, compreender as razões e motivos que levam à inclusão profissional da PcD no mercado de trabalho, seus constrangimentos e limitações, e através da análise do conteúdo aprofundamos as respostas, fazendo uma leitura além das declarações manifestas dos entrevistados.

#### 3.1 Classificação da Pesquisa

Quanto à sua natureza, o estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa aplicada. Conforme Vergara (2008), a pesquisa aplicada tem finalidade prática ao contrário da pesquisa pura, motivada pela curiosidade intelectual do pesquisador. É assim que, nesta pesquisa, identificamos elementos e soluções práticas para dar respostas aos problemas concretos de inclusão profissional da PcD na instituição em causa.

Trata-se de um estudo exploratório e descritivo. De acordo com Prestes (2003), na pesquisa descritiva, é feita a descrição de características de uma determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, entre outros. Por isso, esta pesquisa inserida dentro de um ambiente organizacional dinâmico descreveu a dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género Criança e Acção Social.

Um conjunto de procedimentos técnicos foram observados durante a pesquisa. Para tal, o estudo fez, a revisão bibliográfica, administrou as entrevistas e a pesquisa documental. A revisão bibliográfica baseou-se na recolha do material teórico constituído por livros que abordam a questão da inclusão profissional da Pessoa com Deficiência na Função Pública.

Por sua vez, para a pesquisa documental, foram consultadas fontes primárias constituídas pela literatura científica, instrumentos normativos que passam pelas cartas internacionais, constituições, legislações pertinentes e que versam sobre a inclusão da Pessoa com Deficiência na Função Pública e outros documentos publicados pelo Governo, através do portal electrónico julgados pertinentes para a compreensão do tema.

Para o caso das entrevistas, permitiram a obtenção de informações relevantes que conduziram os resultados do estudo. Privilegiou-se um contacto com os actores envolvidos no processo de implementação da Estratégia de Inclusão da Pessoa com Deficiência na Função Pública, no MGCAS (Ministério de Género, Criança e Acção Social), bem como o grupo-alvo do estudo, isto é, funcionários com deficiência afectos no Ministério supracitado; e em organizações que zelam pela pessoa com deficiência representadas pelo Fórum das Associações Moçambicanas de Pessoas com Deficiência (FAMOD).

Assim, aplicou-se a técnica de entrevista padronizada ou não-estruturada, Marconi e Lakatos (2010) explicam que neste tipo de entrevista, "o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direcção que considere adequada. Em geral, as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal".

A escolha desta técnica justifica-se pela natureza qualitativa dos dados recolhidos que são passíveis de várias interpretações. Com os dados de natureza qualitativa pretendia-se colher as diferentes sensibilidades que os funcionários do MGCAS têm em relação à inclusão profissional da pessoa com deficiência na função pública.

De acordo com Ruiz (1996), sujeito de pesquisa é pessoa, facto ou fenómeno sobre o qual se quer saber algo. Assim, pautamos pelo critério de acessibilidade<sup>12</sup> para seleccionar funcionários efectivos no MGCAS (2015-2019) para as entrevistas, isto é, entrevistamos no local, as pessoas que mostraram disponibilidade para cooperar com o estudo, dando primazia a PcD.

No período do nosso estudo o MGCAS apresenta uma média de 148 funcionários dos quais cinco (5) são com deficiência onde representam 3% e no universo de 5 funcionários com deficiência

---

<sup>12</sup> Neste critério de selecção de amostra, o pesquisador selecciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo, (Gil, 1999).

foram seleccionados quatro (4) para a nossa amostra (correspondente a 80%) de acordo com o critério supracitado. Por outro lado, foram ouvidos outros funcionários sem deficiência seleccionados com base no critério em causa.

Em seguida procedemos com a recolha, análise e interpretação de dados onde privilegiamos a análise documental, entrevistas e observação. Para interpretação de dados adoptamos a análise de conteúdo, que para Bardin (2011), respeita as seguintes etapas:

- 1) *Pré-análise*, consistiu em sistematizar as ideias iniciais colocadas pelo quadro referencial teórico e estabelecer indicadores para a interpretação das informações colectadas.
- 2) *Exploração do material*, nesta fase construímos operações de codificação, considerando-se os recortes dos textos em unidades de registos, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas.
- 3) *Tratamento dos resultados, inferência e interpretação*, e por fim captamos os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material colectado (entrevistas, documentos e observação).

### **3.2 Caracterização de Amostra**

As entrevistas em profundidade foram feitas ao chefe de repartição de intervenção comunitária do Departamento dos Assuntos da Deficiência na Direcção Nacional de Assuntos Sociais do MGCAS, à chefe de repartição de Administração e Gestão de Pessoal, ao chefe de repartição do Departamento de Finanças e Contabilidade, ao chefe de repartição Central de Apoio e Orientação, ao Técnico de repartição da área da Deficiência e Auxiliar Técnica.

De entre os seis entrevistados quatro possuem deficiência, um com deficiência visual, dois com deficiência física, e um com deficiência auditiva, dos quais três são homens e uma mulher. Três já exerceram cargo de chefia, sendo que apenas dois são chefes de repartição actualmente. Os três funcionários com deficiência possuem nível superior e apenas dois se encontram com mestrado em curso.

Dos dois funcionários sem deficiência supracitados e o restante dos funcionários que participaram na pesquisa, quatro tem um contacto directo e frequente com funcionário com deficiência no dia-a-dia das suas actividades dos quais só três tiveram formação em língua de sinais, e três estão totalmente distantes do funcionário com deficiência.

**Tabela 2: Caracterização da Amostra**

Nome do entrevistado	Posição/Cargo	Nível Académico	Formação inclusiva (língua de sinais e ou condução)	Contacto com PcD	Tipo de deficiência
1. José Bambo	Chefe de repartição de intervenção comunitária	Mestre	X	Frequente e directo	-
2. Laura Timana	Chefe de repartição de Administração e Gestão de Pessoal	Licenciado	X	Frequente	-
3. Hélder Buque	Técnico de repartição da área da Deficiência	Mestrando	X	PcD	Visual
4. Anastácio Lote	Chefe da repartição de contabilidade e finanças	Licenciado		PcD	Física
5. Jaime Tai	Chefe de repartição de Apoio e Orientação	Mestrando	X	PcD	Física
6. Teresa Muianga	Auxiliar Técnico	Ensino básico	X	PcD	Auditiva
7. Gércio Nharreluga	Técnico de repartição de planificação	Licenciado		Sem contacto	-
8. Antônio Wassiquete	Técnico de repartição de planificação	Licenciado		Sem contacto	-
9. Manuela Tembe	Secretária executiva do SP	Licenciado		-	-
10. Isaltina Muchave	Técnica de repetição de RH	Licenciado	X	Frequente	-

**Fonte:**Elaborado pela autora

## Capítulo IV

### APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

#### 4. Apresentação do local de estudo

Este capítulo faz a apresentação e caracterização do local de estudo, neste caso, o Ministério de Género, Criança e Acção Social, bem como, apresentação dos resultados da pesquisa que consistirão na apresentação da dinâmica de trabalho da PcD no MGCAS, na análise da EPPDFP e na apresentação dos desafios e implicações da inclusão da PcD na Função Pública

##### 4.1 Ministério de Género, Criança e Acção Social

**Figura 1: Edifício e Localização do Ministério de Género, Criança e Acção Social**



Fonte: <https://opais.co.mz>

O Ministério de Género, Criança e Acção Social foi criado em 2015 pelo Decreto Presidencial n.º 1/2015, de 16 de Janeiro, resulta da extinção do antigo Ministério da Mulher e da Acção Social. De acordo com a Resolução nº18/2015 de 10 de Julho, o Ministério do Género, Criança e Acção Social é o Órgão Central do aparelho do Estado responsável por dirigir e coordenar a execução das Políticas de Género, da Criança e da Acção Social do País.

No âmbito social e estratégico, o Ministério de Género, Criança e Acção Social visa a construção de uma sociedade onde mulheres e homens gozam dos mesmos direitos e benefícios de bem-estar

como resultado da sua participação no processo de desenvolvimento, a criança em primeiro lugar e que seja tendencialmente inclusiva e solidária.

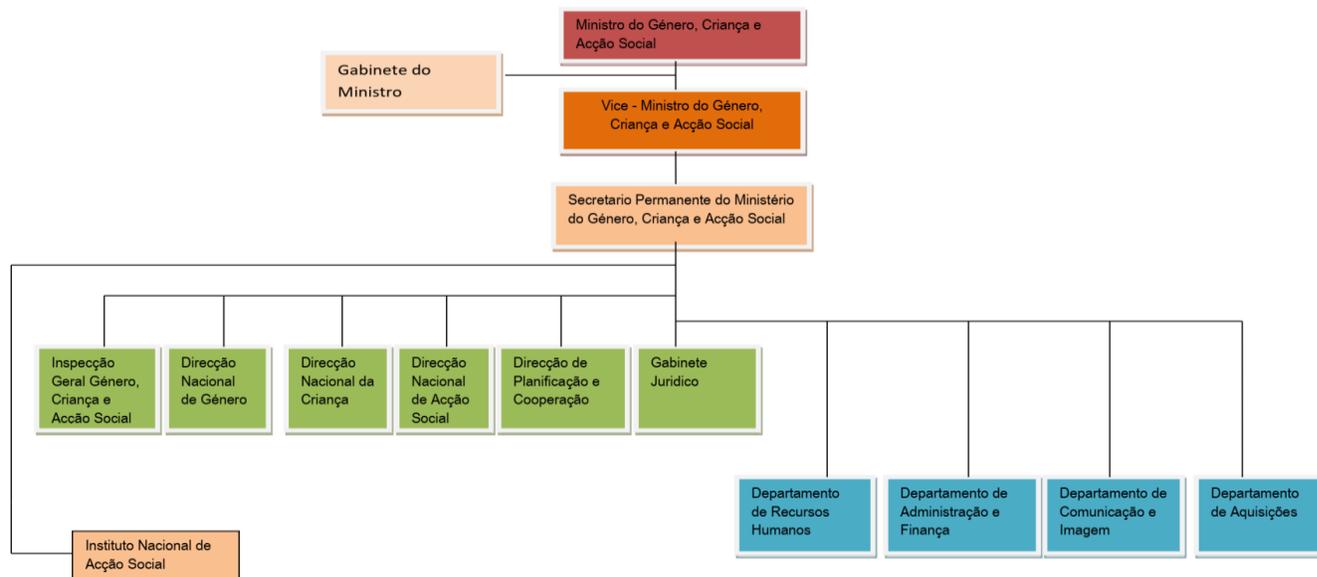
Para o alcance desta visão, o Ministério de Género, Criança e Acção Social, lidera de forma proactiva, os mecanismos de coordenação e participação, assim como, assegura o esforço nacional de formulação e execução de políticas e programas promotores da igualdade e equidade do género, protecção dos direitos da criança e do seu desenvolvimento harmonioso, de uma sociedade inclusiva e solidária.

É assim que são definidos um conjunto de valores, entre os quais: Profissionalismo, Transparência, Integridade, *Justiça social*, Coordenação, Igualdade, Progressividade, Prestação de contas, Eficiência, Eficácia e Participação.

De acordo com a Resolução nº18/2015, de 10 de Julho, que aprova o Estatuto Orgânico do Ministério do Género, Criança e Acção Social, nos termos do artigo 2, constituem as atribuições do MGCAS as seguintes:

- a) Promoção da igualdade e equidade do Género no desenvolvimento económico, social, político e cultural;
- b) Promoção, protecção e materialização dos direitos da criança, visando o seu desenvolvimento integral;
- c) Promoção da assistência social às pessoas e agregados familiares em situação de pobreza e de vulnerabilidade, nomeadamente, mulher, criança, pessoa idosa, *pessoa com deficiência* e pessoas com doenças crónicas e degenerativas;
- d) Promoção e coordenação da acção das instituições governamentais e não-governamentais que trabalham nas áreas do género, da criança e da acção social.

**Figura 2: Organograma do Ministério de Género, Criança e Acção Social**



**Fonte:** Ministério de Género, Criança e Acção Social (2023)

Na sua estrutura funcional, o Ministério de Género, Criança e Acção Social gere-se nos moldes do organograma acima apresentado na figura 2.

#### **4.2 Dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género Criança e Acção Social**

Nesta sessão apresentaremos a dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no MGCAS, para descrição desta fase, iremos apresentar dados resultantes de várias entrevistas e observação de PcD feita no MGCAS.

A nível central, o MGCAS conta com 05 funcionários com deficiência, três homens e duas mulheres, distribuídas em função da deficiência da seguinte maneira: três (03) funcionários com deficiência física, um com deficiência visual e o outro com deficiência auditiva respectivamente. Destes, quatro exercem e/ou exerceram cargo de chefia, onde, um é actual Directora Nacional da Acção Social, dois são Chefes de Departamentos e um já exerceu cargo de Chefe de Departamento.

Deste universo, quatro (04) funcionários com deficiência participaram da nossa pesquisa e afirmaram todos ter entrado no MGCAS através da outrora Secretaria do Estado da Acção Social, 03 funcionários por concurso público na altura, e 01 através de um convite.

Dos 04 funcionários com deficiência entrevistados 03 possuem nível superior e passaram por várias experiências de formação e progressão na carreira.

*Eu entrei aqui por um concurso público em 1992, ainda na antiga Secretaria do Estado da Acção Social como Dactilógrafo de Segunda, e minha família é que sempre me apoiou e me incentivou a concorrer. E pela ambição própria decidi prosseguir com os estudos, fiz ensino secundário, depois técnico profissional e a seguir técnico superior em Administração Pública. (Sr. Lote Chefe de Repartição de Contabilidade e Finanças, 20 de 04 de 2023).*

*"[...] entrei no actual MGCAS, através da antiga Secretaria do Estado da Acção Social por meio de um projecto para pessoas com deficiência financiada pela Holanda, e entro como auxiliar em 2003, não foi por concurso público porque a vaga a qual fui chamada para ocupar não era alvo de concurso público. Tinha na altura 9 classe, continuei com os estudos, fiz licenciatura em comunicação, agora estou a fazer mestrado em educação inclusiva, e já exerci cargo de chefia, como chefe de repartição de assuntos de deficiência (Hélder Buque, Técnico de repartição da área de deficiência, 20 de 04 de 2023).*

De acordo com as entrevistas podemos constatar que os funcionários com deficiência do MGCAS ingressaram no Ministério com nível básico e para exercício de funções de baixo nível de responsabilidade, como dactilógrafos e auxiliares. Com incentivo de familiares, amigos, ambiente de trabalho favorável, deram continuidade aos estudos, sendo que, 03 dos entrevistados alcançaram o nível de licenciatura. Destes, 02 estão frequentando o nível de mestrado, os restantes três ocupam ou já ocuparam cargo de chefia.

*Bom, para me colocarem num lugar de muita responsabilidade como chefia, viram as minhas capacidades e o meu esforço, porque é importante mostrar trabalho para merecer confiança de quem é de direito. (Sr. Lote, Chefe de repartição de contabilidade e finanças, 20 de 04 de 2023).*

*Entretanto, não obstante a evolução académica e profissional, este grupo sempre esteve sujeita a barreiras e desafios inerentes à sua condição, barreiras e desafios sempre existiram, que tem a ver com a construção, e discriminação. Vi muita gente que apesar do*

*esforço ainda está sem trabalho e ainda há concepção de que a PcD não tem capacidade (Sr. Lote, Chefe de repartição de contabilidade e finanças, 20 de 04 de 2023).*

*A grande barreira que encontrei é que não havia recursos disponíveis para trabalhar. Eu uso braille, e na altura não havia computadores e braille para pessoas com deficiência visual, para me comunicar, tinha de usar a máquina de dactilografar para produzir relatórios e em caso de informação que tinha de chegar a mim, tinha que ter um colega que lesse para mim.*

*O que eu percebia é que os colegas tinham receio de dar actividades ou cooperar, porque não acreditavam que sou mesmo capaz de exercer bem as funções pela minha deficiência visual. No entanto, apesar da evolução e divulgação de informação, as barreiras comunicacionais, físicas e o próprio estigma ainda é um desafio. (Hélder Buque, Técnico de repartição da área de deficiência, 20 de 04 de 2023).*

*Eu tenho muitos problemas de comunicação, são poucos colegas que falam línguas de sinais e fica complicado, me comunicar para o andamento do trabalho. (Teresa Muianga, Auxiliar Técnico, 25 de 04 de 2023).*

Contudo, no processo de mudanças rumo a inclusão da PcD no seu local de trabalho, algumas mudanças foram registadas no MGCAS,

*[...] mas com a evolução foi-me atribuído um computador, impressora braille, instalei o programa para me comunicar com os meus colegas, já posso ler e escrever, e poder desempenhar as minhas funções. Sinto mudanças, antes admiravam e se perguntavam como lê os emails e as vezes perguntavam se podiam mandar os emails, mas agora sinto mudança de abordagem, já mandam os emails normalmente, e aqui no meu departamento nos comunicamos normalmente [...] (Hélder Buque, Técnico de repartição da área de deficiência, 20 de 04 de 2023).*

De acordo com as entrevistas e a observação feitas podemos constatar que, o MGCAS em termos de edifício e estrutura administrativa estão adaptados para PcD, possui material de trabalho adequado (computador especializado para deficiência visual, bem como uma impressora braille, rampas e elevador).

*"nós quisemos mudar os colegas com deficiência física que estão no andar de cima para o ré do chão, mas eles mesmos se recusaram a mudar, alegando que não queriam ser tratados de forma diferente e que eles são capazes de ultrapassar a barreira física por si, e eu considero essa atitude positiva...". (José Bambo, 20 de 04 de 2023).*

Porém, de acordo com a definição de inclusão profissional da PcD adoptada neste trabalho, esta não é efectivada essencialmente por mudanças físicas. As mudanças físicas devem ser acompanhadas por mudanças culturais e ou de sistema de crenças em relação a PcD de modo a eliminar o estigma e a discriminação.

*Infelizmente as atitudes de alguns colegas não são boas, ainda nos olham com estigma e discriminação, tem atitudes negativas, estereótipos e tabus para com a PcD. (Jaime Tai, Chefe de repartição de Apoio e Orientação, 25 de 04 de 2023).*

*E em algum momento me sinto estigmatizada, por isso o meu parecer sobre inclusão da PcD é negativo. (Teresa Muianga, Auxiliar Técnico, 25 de 04 de 2023).*

Assim, ao analisarmos o processo de inclusão da PcD no MGCAS e luz do institucionalismo social, identificamos indicadores como, normas e regras institucionais, crenças e valores compartilhados, redes de relações interorganizacionais, pressões externas e legitimidade institucional, mudança institucional e adaptação.

Relativamente às normas e regras institucionais, para Alexandre (2013), políticas de inclusão eficazes são fundamentais para garantir o acesso igualitário ao emprego à PcD, por outro lado, os percursos desta teoria enfatizam que as pressões formais são a forma mais abrangente e coerciva de mudar segmentos sociais e garantir a inclusão das minorias, assim, em Moçambique existe um quadro legal favorável à PcD dirigido e coordenado pelo MGCAS, pese embora a fraca implementação como referenciado pelos nossos entrevistados.

Ao falarmos das crenças e valores compartilhados constatamos que as atitudes e percepções dos funcionários e gestores em relação à inclusão de pessoas com deficiência no MGCAS variaram significativamente. Para Meyer e Rowan (1992), DiMaggio e Powell (1983), a mudança social só

é efectiva quando as normas e regras institucionais são capazes de alterar o sistema de crenças individual e consequentemente a cultura organizacional.

Entretanto, no MGCAS, constatamos que alguns demonstraram um forte compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades, outros ainda mantinham atitudes discriminatórias ou estereotipadas em relação às capacidades das pessoas com deficiência. Essa divergência de valores apresenta um desafio significativo para a cultura organizacional do Ministério.

Quanto as redes de relações interorganizacionais, para os autores supracitados, as organizações hegemónicas exercem influência sobre as outras gerando a mudança social, assim, o MGCAS tem estabelecido parcerias e colaborações com várias organizações da sociedade civil, agências governamentais e grupos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, a eficácia dessas redes de relacionamento na promoção da inclusão ainda precisa ser mais avaliada, especialmente em termos de implementação prática de políticas e programas inclusivos, (Samaria, FAMOD, 2023).

Quando olhamos para as pressões externas e legitimidade institucional, na perspectiva do institucionalismo social, por causa das relações e compromissos internacionais, as organizações aplicam mudanças para defender a sua legitimidade institucional, deste modo, o MGCAS enfrenta diversas pressões externas relacionadas à sua responsabilidade de garantir a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo expectativas da sociedade civil, conformidade com regulamentos legais e a necessidade de manter uma imagem pública positiva.

Não obstante, a legitimidade institucional do Ministério em relação à sua abordagem inclusiva ainda pode ser questionada, especialmente considerando-se as lacunas entre políticas formais e práticas reais.<sup>13</sup>

Por fim, destacamos o indicador de mudança institucional e adaptação, embora o MGCAS tenha demonstrado alguma capacidade de adaptação às mudanças nas demandas e expectativas em relação à inclusão de pessoas com deficiência, ainda há espaço para melhorias significativas. A implementação de programas de capacitação e sensibilização para funcionários e gestores,

---

<sup>13</sup> Relatório da Joint sobre Direitos Humanos, (2018)

juntamente com uma monitoria e avaliação mais robustos das políticas e práticas de inclusão, são passos essenciais para promover uma mudança institucional mais efectiva.

Ao descrevermos a dinâmica de trabalho da PcD no MGCAS, pelas experiências dos entrevistados, podemos constatar que existe uma mudança significativa em termos de material de trabalho e edifício devidamente adaptados para facilitar a circulação e realização de trabalho da PcD, que existe uma evolução de carreira da PcD, uma tentativa de colmatar todo tipo de barreiras, incluindo barreira comunicacional com a implementação de formações em línguas de sinais. Contudo, persiste a estigmatização por parte de colegas, ou seja, há pouco avanço no que concerne a cultura organizacional inclusiva (comportamento e a forma como o restante dos colegas lidam com este grupo).

Terminada esta sessão, iremos a seguir analisar a Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública.

### **4.3 Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública**

Iremos trazer nesta sessão uma análise da estratégia de inclusão da PcD na função pública com base nas entrevistas realizadas e na aplicação de conceitos e teoria escolhidos neste trabalho.

A Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (EPPDFP) nasce num contexto de mudanças institucionais para a promoção de direitos da PcD, como a implementação da década Africana das PcD (1999-2009), do PNAD I (2006-2010), entre outros eventos tratados neste trabalho.

No primeiro estágio, entre 2007-2008, o Governo encomendou um diagnóstico de necessidades da PcD que foi produzido em consonância com os documentos que balizam a integração das Pessoas com Deficiência, assim, os resultados do diagnóstico mostram que as PcD experimentam níveis de vida mais baixos em relação as pessoas sem deficiência, indicadores como educação, emprego, economia, acesso a informação revelam que há diferença entre os dois grupos<sup>14</sup>.

---

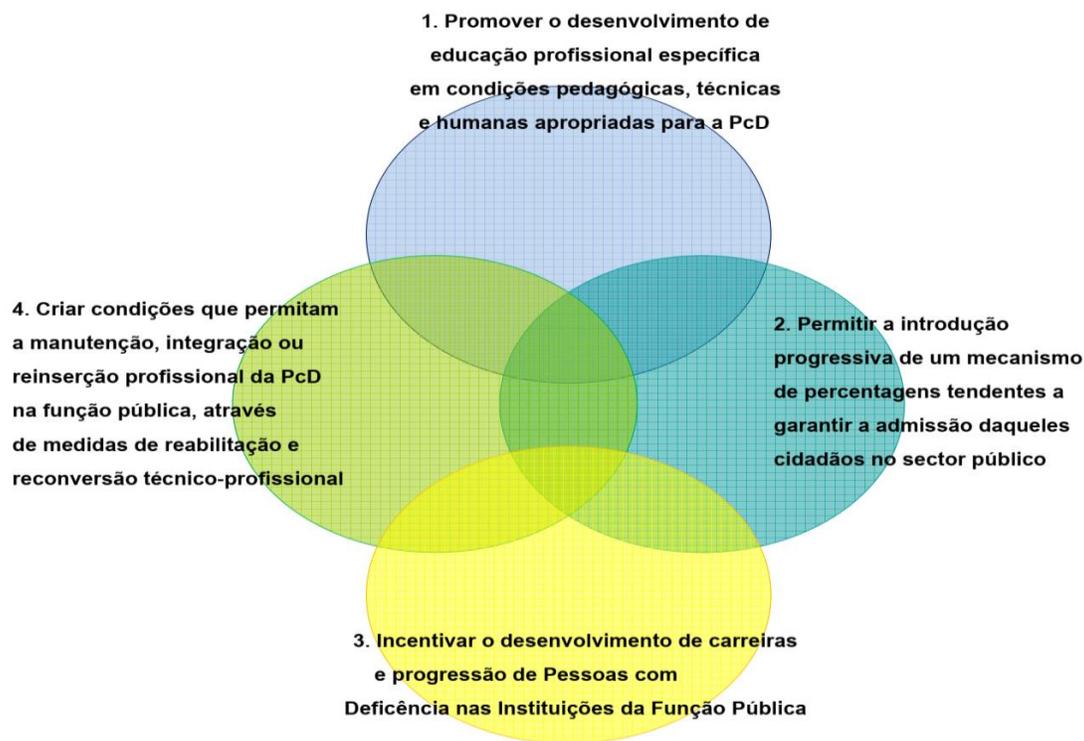
<sup>14</sup> Kamaleri.Y; Eide. A. (2009): Living Condition among People with Disabilities in Mozambique: a National Representative Study.

O diagnóstico realizado, foi a base para Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública. Na sua essência, a Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública “visa promover e melhorar acessibilidade, empregabilidade, manutenção e capacitação/formação profissional para as PcD na Função Pública”, República de Moçambique (2009) <sup>15</sup>

A Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública, parte do pressuposto que o desenvolvimento inclusivo não discrimina, mas antes promove a diferença, aprecia a diversidade e transforma-a numa vantagem, num valor, numa oportunidade e num direito<sup>16</sup>.

Assim, os principais objectivos desta estratégia são os seguintes:

### Figura 3: Diagrama dos Objectivos Estratégicos



**Fonte:** Estratégia para Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (2009)

<sup>15</sup> Ponto 5.1.

<sup>16</sup> Ponto 5.3

Relativamente ao primeiro objectivo, o de promover o desenvolvimento de educação profissional específica em condições pedagógicas, técnicas e humanas apropriadas para a PcD, a estratégia concebe que a educação e a inclusão profissional como variáveis interdependentes.

No ponto de vista teórico, a educação é um momento crucial para a mudança social, pois é através dela que podemos passar por um processo de institucionalização das normas, proporcionando assim uma mudança social.

Ao analisarmos o conceito de inclusão profissional proposto neste trabalho, a questão educação deve ser vista de forma holística, não só para preparar a PcD para lidar com os desafios inerentes ao mercado de trabalho, mas também, a olhar para a sociedade no geral, no sentido de prepará-la para receber e envolver a pessoa com deficiência tomando em consideração os desafios inerentes a esta camada social.

Deste modo, falar de educação "especial", bem como de formação profissional e vocacional dirigida às pessoas com deficiência defendida pela EPPDFP coloca em causa o princípio da não institucionalização da PcD plasmado no ponto 1.3 da PPPD e as alíneas a) e b) do nº 2 do artigo 24 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ratificado pelo Governo de Moçambique em 2010.

O segundo objectivo da EPPDFP é o de permitir a introdução progressiva de um mecanismo de percentagens tendentes a garantir a admissão daqueles cidadãos no sector público. Este objectivo reforça a ideia de que a maior responsabilidade para uma sociedade justa e inclusiva é do Governo, por intermédio de políticas públicas que promovem e incentivam a inclusão social.

*Não obstante, a instituição de percentagens de vagas para garantir a admissão da PcD, esta não pode ser feita de forma arbitrária visando só cumprir com as percentagens ou cotas instituídas, é necessário que o cumprimento desta cláusula entre em concordância com a questão de capacitação e habilidades adequadas à vaga proposta, ou seja, ao se abrir uma vaga para um técnico superior NI em Inglês para o ensino por exemplo, não se pode admitir uma pessoa que não saiba inglês só por ser PcD. (José Bambo, 20 de 04 2023).*

De acordo com os entrevistados, no período de vigência da EPPDFP no MGCAS em particular e em várias instituições públicas, não houve nenhum concurso público e nem novas admissões, razão pela qual, não foi possível aferir a efectividade de implementação de indicadores quantitativos (números ou percentagens) para inclusão profissional da PcD.

*Não houve novas admissões de lá para cá que nos levem a concluir que são resultado da estratégia porque aqui no Ministério todos funcionários com deficiência foram admitidos antes da estratégia, desta forma, a estratégia só veio potencializar o que já estava a acontecer no Ministério referente a inclusão profissional da PcD, porque sendo nós um ministério que tutela essa camada social devemos ser exemplo de mudança [...]*

*Assim, as instituições não introduziram o mecanismo de percentagem tendentes a garantir a admissão de técnicos com deficiência, por um lado, deveu-se a inexistência de concurso público para o efeito durante a vigência da EPPDFP (2009-2013), falta de candidatos com deficiência qualificados em alguns concursos lançados, por outro lado, pelo desconhecimento da implementação deste mecanismo nos processos de recrutamento de pessoal, (José Bambo, 20 de 04 de 2023).*

Os dois últimos objectivos da EPPDFP fazem menção de conceitos anteriormente tratados neste trabalho, a questão de desenvolvimento profissional e a manutenção da PcD no mercado de emprego, bem como a ideia de inclusão profissional contínua.

Assim, estes objectivos têm como foco a criação de condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da PcD na função pública, através de medidas de reabilitação e reconversão técnico-profissional; incentivar o desenvolvimento de carreiras e progressão de Pessoas com Deficiência nas Instituições da Função Pública.

Deste modo, os nossos entrevistados afirmam que a nível do MGCAS houve progresso e desenvolvimento profissional, atendendo e considerando que toda PcD afecta no MGCAS admitiu com o nível básico, sendo que a maioria tem nível superior e teve cargos de alta responsabilidade e relevância.

Pese embora a sua ineficácia, esta estratégia é uma ilustração prática do que Meyer e Rowan (1992), DiMaggio e Powell (1983) citados por Filho (2003) designaram como Isomorfismo coercitivo, que ocorre por meio de acções impostas pelo Estado ou por crenças simplesmente

impostas pelo esquema interpretativo operante no ambiente, ou seja, resulta de pressões formais e/ou informais exercidas por uma organização sobre outra em condição de dependência que leva a adoção forçada de formas pelas quais os processos da organização consolidam sua legitimidade institucional no ambiente.

Portanto, podemos constatar nesta sessão que o instrumento em análise, carrega princípios do modelo médico da deficiência, o que pode ter contribuído para a ineficácia da mesma, constatamos também que ela não foi catalisador de novas admissões da PcD no MGCAS, pelos motivos acima arrolados, contudo, veio potencializar mudanças a nível interno de modo a adaptar, manter, quebrar barreiras e garantir progresso profissional à PcD afecta no MGCAS, não obstante a observância de barreiras comunicacionais para com a Pessoa com Deficiência auditiva e algum nível de estigma por parte de alguns colegas sem Deficiência.

Terminada esta sessão, apresentamos a seguir as implicações e desafios de inclusão profissional de pessoa com deficiência no sector público.

#### **4.5 Desafios de inclusão profissional de pessoa com deficiência no sector público**

Em Moçambique, assim como em muitos outros países a inclusão da PcD no sector público é um tema de grande relevância. Entretanto, o assunto enfrenta um conjunto de desafios, assim, iremos apresentar nesta sessão, os desafios que norteiam a inclusão da PcD na função pública e em particular no MGCAS. Entre os principais desafios do sector destacamos os seguintes: a) Acesso a educação, b) Acessibilidade, c) Emprego e capacitação, d) Sensibilização e conscientização e Políticas inclusivas.

##### **4.5.1 Acesso a educação**

O acesso à educação inclusiva<sup>17</sup> e de qualidade para pessoas com deficiência em Moçambique ainda é um desafio. Silva e Panaroto (2014) afirma que a educação constitui uma importante estratégia de inclusão, razão pela qual Beup (2012) citado por Alexandre (2013) evidencia que a educação é o primeiro momento para que a inclusão aconteça. Esta vai permitir o desenvolvimento

---

<sup>17</sup> O conceito de educação inclusiva neste trabalho não é exclusivo a PcD, mas está alinhado ao conceito de inclusão social de Sasaki (2000).

de competências da PcD, ou seja, um dado conjunto de conhecimentos, capacidades, aptidões ou habilidades e atitudes de que ela deve ser dotada, de forma a ter o mesmo performance e desempenho que o de uma pessoa considerada normal.

No MGCAS, não obstante a progressão académica da PcD e a existência de programa de formações em línguas de sinais, a maioria dos funcionários não se comunicam em língua de sinais, este facto, isola e dificulta a interação da Teresa Muianga, nossa entrevistada com deficiência auditiva, com os seus colegas.

Portanto, percebemos que o acesso a educação da PcD ainda constitui um desafio, ainda nesta senda iremos abordar a seguir sobre acessibilidade.

#### **4.5.2 Acessibilidade**

A acessibilidade em Moçambique inda constitui um grande desafio, pese embora a existência do Decreto nº53/2008 de 30 de Dezembro que aprova o "Regulamento de Construção e Manutenção dos dispositivos Técnicos de Acessibilidade, Circulação e Utilização dos Sistemas e Serviços e Lugares Públicos à Pessoas com Deficiência Física ou de Mobilidade Condicionada".

*...nós com dificuldades de locomoção passamos mal para sair de casa para vir trabalhar, não temos autocarros que levem a nossa condição em consideração, sem contar que as mesmas instituições públicas a maioria não estão adaptamos para permitir circulação livre da pessoa com deficiência física. Mas aqui no MGCAS, posso afirmar que as condições estão criadas, temos elevador, e conseguimos circular sem problemas. (Lote, 20 de 04 de 2023).*

No MGCAS o aspecto acessibilidade está acautelado, contudo, ao analisarmos o Decreto e com a observação feita, podemos constatar que o conceito *acessibilidade* não é abrangente a todos os níveis de deficiência, limita-se apenas a pessoas com dificuldade de mobilidade, e deixa de fora outras categorias de pessoas com deficiência que pretendem ter acessibilidade a outros serviços públicos tais como informação e comunicação incluindo os sistemas e tecnologias de informação.

Assim, ao excluir do seu âmbito material a acessibilidade aos serviços de transporte, aos serviços de informação e comunicação, aos sistemas e tecnologias de informação e comunicação, torna o

Decreto discriminatório, e ineficaz sob o ponto de vista de promoção e protecção do direito à acessibilidade da PcD<sup>18</sup>. Olhando para o institucionalismo sociológico, este cenário atrasa a transformação social, rumo a uma sociedade mais inclusiva.

Ainda no contexto de apresentação de desafios e implicações da inclusão profissional da PcD, iremos abordar na sessão seguinte o desafio do emprego e capacitação.

### **4.5.3 Emprego e capacitação**

A inclusão da PcD no mercado de trabalho ainda é um desafio, pois muitos empregadores não estão familiarizados com as necessidades e capacidades das pessoas com deficiência. Além disso, a falta de programas de capacitação específicos pode dificultar a adaptação e efectiva contribuição desses profissionais.

Conforme as entrevistas realizadas no MGCAS, a evolução académica e ou profissional dos funcionários com deficiência neste ministério não respeitou nenhum programa específico elaborado pelo ministério, mas sim a iniciativa e esforço individual, o que revela a falta de preparo organizacional para capacitar e integrar a PcD nas suas funções.

Dentro deste contexto, a representante do FAMOD Samaria (2023), defende que a inclusão da pessoa com deficiência do mercado de emprego é um problema estrutural que está intrinsecamente ligado ao sistema de ensino e formação profissional, apesar de reconhecer um pequeno avanço na inclusão profissional da PcD, entende que ainda constitui um grande desafio ter um sistema de ensino geral inclusivo, e consequentemente um sistema de formação profissional capaz de munir a pessoa com deficiência de habilidades requeridas no mercado de emprego.

*(...) na verdade a inclusão profissional da PcD ainda é um desafio, como podes ver aqui no Ministério só tem 5 PcD e são poucos, esse número é reduzido para um Ministério que tutela essa camada social. [...], as barreiras ainda são várias, olhamos para os colegas com pouca credibilidade para sua produtividade e as vezes não gostamos de trabalhar com eles... (Gércio, 20 de 04 de 2023).*

---

<sup>18</sup> Mapeamento crítico da legislação moçambicana relativa às PcD (2017).

Foi possível constatar com esta sessão que a questão de empregabilidade da PcD, é meramente estrutural e careta de uma acção combinada entre a mudança de políticas do ensino e formação profissional, bem como a implementação das mesmas pelo Estado como exemplo para a mudança.

Assim, abordaremos a seguir o desafio ligado à sensibilização e conscientização social em relação à PcD.

#### **4.5.4 Sensibilização e conscientização**

De acordo com o Mapeamento Crítico da Legislação Moçambicana relativa às Pessoas com Deficiência (PcD) (2017) a nossa sociedade caracteriza-se por uma cultura de discriminação, desprezo, institucionalização de pena em relação às pessoas com deficiência. A isto acrescem-se os estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação à pessoa com deficiência.

É tendo presente esta realidade que se passa em vários países do Mundo, que a CDPcD dedica o artigo 8, com epígrafe “consciencialização” às questões de educação e sensibilização da sociedade em relação às pessoas com deficiência.

O Estado moçambicano consciente do ambiente cultural desfavorável para as PcDs compromete-se a criar condições tendentes a evitar o seu isolamento e marginalização e ao nível da Política da PcD, coloca como tarefa a sensibilização da população para a problemática da deficiência e a valorização da participação da pessoa com deficiência na vida social.

Porém, apesar deste reconhecimento e consagração legal, vários segmentos da população continuam a discriminar e excluir as pessoas com deficiência da vida social. Assim, o grande desafio é mudar a consciência destes segmentos sociais incentivando acções de formação, em particular para as crianças e jovens que são dirigentes futuros dos destinos do nosso país.

De acordo com José Bambo, nosso entrevistado, o MGCAS lidera programas de sensibilização às comunidades sobre PcD, porém, podemos constatar que a nível interno consciência positiva sobre a PcD ainda é um desafio.

Pudemos constatar que, o maior desafio está na mudança de significação da deficiência pela sociedade e em particular pelos funcionários do MGCAS.

Assim, apresentaremos a seguir o desafio ligado às políticas públicas inclusivas.

#### **4.5.5 Políticas inclusivas**

O institucionalismo sociológico entende a mudança e comportamento social como uma realidade socialmente contruída, ao mesmo tempo este reconhece o crucial papel da instituição formal no processo de mudança de paradigma social, através de políticas públicas.

Assim os desafios que persistem nas políticas públicas internas é por um lado a harmonização do direito interno sobre a deficiência com as normas e padrões internacionais que vinculam o Estado moçambicano, e por outro, as novas leis aprovadas para a promoção e protecção dos direitos das pessoas com deficiência, se mostram lacunosas, discriminatórias e imperfeitas<sup>19</sup>.

Como bem observou o nosso entrevistado, "muito foi escrito sobre deficiência, mas na prática pouco está sendo feito"<sup>20</sup>, esta observação é comum dos funcionários com deficiência do MGCAS, concluem que não há praticidade de tanta legislação a seu favor.

Alexandre (2013) afirma que não basta só criar leis que não poderão ser cumpridas, é necessário formar uma equipa de avaliação e auscultação em torno do grau de cumprimento das mesmas. Assim, ao se exigir a prevenção, a reabilitação e a igualdade de oportunidades deve-se procurar a operacionalização e materialização das medidas tomadas.

Portanto, podemos constatar que a nível de políticas públicas os desafios são diversos e de diferentes níveis.

Nesta sessão apresentamos os desafios que precisam ser ultrapassados no processo de inclusão social e profissional da PcD, contudo, importa realçar que a responsabilidade da inclusão da PcD é coletiva, cabe a toda sociedade e várias instituições sociais engajarem-se por uma sociedade mais justa e inclusiva.

Terminada esta sessão, apresentamos a seguir as implicações da inclusão profissional da PcD.

---

<sup>19</sup> Mapeamento crítico da legislação moçambicana relativa às PcD (2017)

<sup>20</sup> Jaime Tai (2023)

## **4.6 Implicações da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Sector Público em Moçambique**

Nesta sessão iremos apresentar as implicações da inclusão profissional da PcD resultado da análise documental e das entrevistas feitas. Assim, de acordo com a EPPDFP (2009-2013), as entrevistas realizadas às diferentes pessoas do MGCAS, bem como a representante do FAMOD, a inclusão profissional e social da PcD pode nos levar as seguintes implicações:

### **➤ Sociedade mais inclusiva**

A inclusão da pessoa com deficiência no sector público contribui para uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, promovendo o respeito pelos direitos humanos e a valorização da diversidade.<sup>21</sup>

### **➤ Contribuição para o desenvolvimento**

A inclusão de pessoas com deficiência no sector público pode resultar em um aumento na diversidade de habilidades e perspectivas, o que pode levar a uma maior eficiência e eficácia na prestação de serviços públicos.<sup>22</sup>

### **➤ Cumprimento de obrigações internacionais**

Ao promover a inclusão da pessoa com deficiência, Moçambique cumpre seus compromissos internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

### **➤ Valorização dos Direitos Humanos**

A inclusão da pessoa com deficiência no sector público ressalta o valor dos direitos humanos e o respeito à dignidade de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades<sup>23</sup>.

Neste capítulo, foi possível constatar que o MGCAS aplicou um conjunto de mecanismos institucionais para garantir a inclusão profissional contínua do funcionário com deficiência, não obstante a vários desafios aqui tratados.

A seguir, veremos as tendências relativas a inclusão profissional da PcD.

---

<sup>21</sup> Gécio, MIGCAS, (2023)

<sup>22</sup> Samaria, FAMOD, (2023)

<sup>23</sup> José Mbambo, MGCAS (2023)

## **4.7 Tendências da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Sector Público em Moçambique**

A inclusão profissional da pessoa com deficiência continua a evoluir à medida que novas tendências e estratégias emergem para enfrentar os desafios existentes. Nesta sessão, destacaremos algumas das tendências mais significativas e promissoras na promoção da inclusão no local de trabalho.

### **➤ Tecnologia assistiva e adaptações no local de trabalho**

O avanço tecnológico tem criado facilidades de adaptação da PcD no local de trabalho. Assim como verificamos a adesão de tecnologias assistivas e adaptação do edifício do MGCAS, para garantir a acessibilidade e inclusão profissional da PcD, Samaria (2023), afirma que o mesmo tem acontecido em algumas outras organizações ainda que de forma gradual.

### **➤ Programas de capacitação e sensibilização**

Os autores Silva e Panaroto (2014); Schneider *et al* (2021) reconhecem o papel da capacitação e sensibilização na redução de estigmas e preconceitos em relação às pessoas com deficiência e na promoção duma cultura organizacional mais inclusiva. De acordo com o nosso entrevistado José Bambo (2023), o MGCAS em coordenação com as Organizações de Pessoas com Deficiência (OPDs) lidera programas de sensibilização às comunidades.

### **➤ Parcerias e colaborações**

A nossa entrevistada e representante do FAMOD Samaria (2023), reconhece que a inclusão da PcD em várias esferas sociais é um desafio que não deve ser assumido só pelo Estado, mas sim pela sociedade no geral, com destaque para as organizações da sociedade civil e o sector privado.

Portanto, as parcerias entre o sector público, o sector privado e organizações da sociedade civil são essenciais para impulsionar a inclusão da PcD no local de trabalho, permitindo a troca de recursos e conhecimentos e ampliando o alcance e o impacto das iniciativas de inclusão.

Nesta sessão pudemos perceber que, as tendências apresentadas constituem um caminho promissor para o fim da exclusão e marginalização da PcD.

## **Capítulo V**

### **5. CONCLUSÕES E SUGESTÕES**

Neste capítulo são apresentadas as conclusões e sugestões tendo como pressupostos o objectivo geral: analisar o processo de inclusão profissional da Pessoa com Deficiência no sector público moçambicano, especificamente no Ministério de Género Criança e Acção Social.

#### **5.1. Conclusão**

Este trabalho procurou analisar a inclusão profissional da PcD no mercado de trabalho, caso do MGCAS 2015- 2019. Da análise feita, foi possível fazer a verificação da hipótese levantada na pesquisa exploratória, onde confirmou-se que a inclusão profissional da Pessoa com Deficiência no Ministério de Género, Criança e Acção Social obedece um conjunto de mecanismos institucionais que se caracterizam por assegurar o crescimento e competências profissionais necessárias para melhoria do desempenho profissional da PcD e conseqüentemente dos serviços prestados à sociedade.

A pesquisa constatou uma evolução de formação académica, bem como de carreiras da PcD no MGCAS. Não obstante, o ingresso desses funcionários não ter sido resultado de implementação duma estratégia ligada a área da deficiência, como a EPPDFP.

Além do incentivo de familiares para progressão académica como referenciaram os entrevistados, constatamos que o ambiente laboral foi favorável e incentivador, não só para progressão académica, mas também para progressão a nível de carreira da maioria dos entrevistados.

Embora tenha se verificado uma progressão a nível de carreiras e desempenho profissional do funcionário com deficiência no MGCAS, esta pesquisa identificou certos problemas ligados a ausência de um programa específico para desenvolvimento de carreira da PcD no MGCAS; bem como, a persistência do preconceito, a estigmatização por parte de colegas e a ineficácia do programa de formação em língua de sinais.

Constatamos também que apesar da existência de um quadro normativo do domínio nacional e internacional, o seu processo de implementação enfrenta alguns desafios. Parte destes desafios são

conhecidos pelo MGCAS que se confronta com alguma limitação na busca das melhores abordagens para lidar com os grandes constrangimentos do sector.

## **5.2. Sugestões**

Tomando em consideração as conclusões desta pesquisa e os problemas encontrados, e com vista a melhorar o desempenho profissional da PcD e conseqüentemente dos serviços prestados à sociedade, sugere-se que:

- O MGCAS deve reestruturar a programa de formação em língua de sinais de modo a eliminar limitações na comunicação com colegas com deficiência auditiva.
- O MGCAS deve criar um código de conduta interno e mecanismos de sensibilização dos funcionários internos de modo a modelar a cultura organizacional e eliminar estereótipos, preconceito e estigmatização do funcionário com deficiência.
- Acoplado às recomendações acima, o MGCAS precisa criar um programa específico alinhado às reformas do sector público de desenvolvimento de carreiras da PcD e devido acompanhamento para que a progressão de carreiras não aconteça no acaso, como referenciado em algumas entrevistas.
- O MGCAS precisa trabalhar no sentido de pressionar a revisão da legislação interna de protecção e promoção dos direitos da PcD de modo a ajustar e enquadrar aos padrões internacionais de promoção e protecção dos direitos da PcD, e limar as lacunas existentes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alexandre, B. (2013) *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: Tendências e desafios no acesso e na inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho em Moçambique*. In: JONA - MASSARONGO, Orquídea. (Coord). *Revista dos direitos humanos: Direitos da Pessoa com Deficiência*. Maputo: CDH, Cp. 8, p. 167-191.

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 Sistemas & Gestão*. 12(4), 506-515.

Bardin, L. (2011) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições.

Barros, L. de O., & Ambiel, R. A. M. (2020). “*Não tem nada para fazer lá*”: *trabalho e pessoas com deficiência visual*. *Psico*, 51(1), 1-12.

Bodart, C. das N., Romano, E. P., & Chagas, O. A. (2016). *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que actuam como seleccionadores, fiscalizadores e apoiadores*. *Revista FOCO*, 9(2), 197-216.

Cardoso, L. K., & Kern, C. A. R. (2016). *Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina*. *Revista de Ciências HUMANAS*, 50(2), 437-458.

Carvalho, F. G. R. T., & Gonçalves, R. M. V. (2019). *O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão*. *Direito e Desenvolvimento*, 8(2), 179-194.

Carvalho, R.A. (2017). *Curso de Direitos Humanos*, ed. Saraiva, SP.

Centro de Direitos Humanos (2013). *Direitos da Pessoa com Deficiência*. Vol2. Maputo

De Meneses, R.C.P.C.P. (2014). *Protecção Social e Deficiência: o caso de Moçambique*. Porto.

Dimaggio, P; Powell. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago, University of Chicago Press.

Dutra, F. C. M. S., et al. (2020). *Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência*. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(1), 147-163.

Filho, J. M. Dias. (2003). *Gestão tributária na era da responsabilidade fiscal: Propostas para Otimizar a Curva da Receita Utilizando Conceitos da Semiótica e Regressão Logística*, Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Goffman, Erving. (1988). *Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Zahar,.

Hahn, A. K., et al. (2018). *Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC*. Revista Metropolitana de Sustentabilidade, 8(2), 102-118.

Hall .A. Peter & Taylor.C.Rosemary.(2003) *As três versões do neo-institucionalismo*.

INE-Instituto Nacional de Estatística.(2017). *Recenseamento geral da população e habitação*, Maputo.

Liga das ONGs em Moçambique [Joint]. (2018). *Direito das Pessoas com Deficiência*. Relatório temático de Moçambique no âmbito da implementação do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, pp.30-46, Maputo.

Marconi. M. A e Lakatos. (2010). *Fundamentos de metodologia científica*. Atlas.

Melo, C. H. de A., et al. (2017). *Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE*. Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia, 11(37), 572-597.

Meyer.J; Rowan. B. (1977). *Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony*. American Journal of Sociology, v. 83, n. 2: 340-363

Oliveira Rocha, S. (2012). *Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa*. Revista pensamento contemporâneo em administração, 6 (1): 124-135.

Pessoa, F. M. G., & Andrade, L. M. S. (2016). *O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas*. Quaestio Iuris, 9(3), 1700-1736.

Powley, E., & Anderlini, S. N. (2004). *Democracia e Governação*, in governação e HIV SIDA, Género, cidadania e governação, descentralização rural e governação local, vol.4, pp.36-47. Londres.

Prestes, M. L. M. (2003). *A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia*. ed. São Paulo: Rêspel.

República de Moçambique. (2009). *Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (2009-2013)*. Pp-1-35.

Rodrigues, P. S., & Pereira, É. L. (2021). *A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura*, Physis: Revista de Saúde Coletiva, 31(1), e310114.

Ruiz, J. A. (1996). *Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos*. Atlas. São Paulo.

Schneider, P. V., et al. (2021). *Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho*. Perspectivas em Diálogo, 8(18), 396-410.

Silva, T. F. da C., & Araújo, F. O. (2021). *Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura*. Perspectivas em Diálogo, 8(16), 120-137.

Silva, A. G. C., & Helal, D. H. (2017). *A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios*. Revista FSA, 14(5), 32-54.

Silva, E et al, (2001). *Metodologia de Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. 3ª ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC.

Simonelli, A. P., & Filho, J. M. J. (2017). *Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura*. Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional, 25(4), 855-867.

Tembe, S. D. A., (2013). *A ineficácia do sistema de protecção social como sistema de protecção da PPD em Moçambique*. In: JONA - MASSARONGO, Orquídea. (Coord). Revista dos direitos humanos: Direitos da Pessoa com Deficiência. Maputo: CDH, pgs. 83-106.

Troiano, M; Riscado, P., (2016). *Instituições e o institucionalismo: notas acerca da construção do debate e seus principais desafios na contemporaneidade*. In revista política hoje.vol.25 n1, p,113-132.

Vergara, S. C. (2008). *Métodos de pesquisa em administração*. 3ª ed, São Paulo: Atlas.

Vicente, R. P., (2022). *O mercado de emprego e a exclusão social na cidade de Maputo: caso de pessoas com deficiência visual*. Maputo.

### **Sites da internet**

Mapeamento crítico da legislação moçambicana relativa às Pessoas com Deficiência: Um olhar para a futura reforma legal, (2017). Disponível: <https://www.aifomoz.org/downloads/legislacao-deficiencia.pdf>, acesso a 15 de Novembro de 2022.

Organização das Nações Unidas (ONU). Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaratino/translations/portuguese?LangID=por>, acesso a 27 de fevereiro de 2023.

Sasaki, R. (2000). *Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência*. In: ABRANCHES, C. *Inclusão dá Trabalho*. Belo Horizonte: Armazém de ideias. Disponível em: <http://www.jus.com.br/doutrina/> acesso no dia 27/05/2020.

Silva .J.P. e Panarotto.J. (2014). *Inclusão no contexto atual*. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/9206.pdf> acesso a 25 de abril de 2023.

### **Legislação:**

*Lei n.º 1/2018 de 12 de Junho* (2018). Lei de revisão da Constituição da República de Moçambique de 2004.

*Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto* (2007). Aprova a Lei do Trabalho e revoga a Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

*Resolução nº 29/2010 de 31 de Dezembro* (2010). Ratifica a Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência.

*Resolução n° 30/2010, de 31 de Dezembro (2010).* Ratifica o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

*Decreto n° 53/2008, de 30 de Dezembro (2008).* Aprova o Regulamento de Construção e Manutenção dos Dispositivos Técnicos de Acessibilidade, Circulação e Utilização dos Sistemas de Serviços e Lugares Públicos a Pessoa Portadora de Deficiência Física ou de Mobilidade Condicionada-Boletim da República 4° Suplemento I Série – 52.

*Resolução n° 20/99, de 23 Junho (1999).* Política para Pessoa Portadora de Deficiência.

*Resolução n° 68/2009, de 27 de Novembro (2009).* Aprova a Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública.

*Plano de Acção da Década Africana para a Pessoa Portadora de Deficiência I (2006-2010).*

*Plano Nacional de Acção para Área da Deficiência II (2012-2019).*

## **Apêndices e Anexos**

## **Apêndice 1**

### **Guião de entrevista**

**Tema:** Inclusão profissional de pessoas com deficiência: desafios e tendências na função pública, caso do Ministério de Género, Criança e Acção Social (2015-2019).

### **Objectivos específicos**

- Identificar o quadro legal-institucional (constituição, leis, decretos, tratados) sobre a protecção da Pessoa com Deficiência;
- Apresentar a Estratégia de Inclusão de Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública;
- Descrever a dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género Criança e Acção Social;
- Explicar os Desafios e implicações de inclusão profissional de pessoa com deficiência no sector público.

### **Questões orientadoras:**

- Qual é o quadro legal-institucional sobre a protecção da pessoa com Deficiência?
- Qual é a contribuição da EIPFP na inclusão da Pessoa com Deficiência na Função Pública?
- Qual é a dinâmica de trabalho do funcionário com deficiência no Ministério de Género, Criança e Acção Social?
- Quais são os desafios e tendências de inclusão profissional de Pessoa com Deficiência no sector público?
- Quais são os aspectos que dificultam e/ou facilitam a contratação de Pessoas com Deficiência pela função pública?

	<b>Objectivos</b>	<b>Questões orientadoras</b>
<b>Legitimação da entrevista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar os objectivos da entrevista.</li> <li>- Assegurar o anonimato e a confidencialidade da entrevista</li> <li>-Solicitar a autorização para gravação da entrevista.</li> </ul>	-----
<b>Responsável pelos Recursos Humanos.</b>	Colher o parecer da Administração sobre o assunto em causa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantos funcionários tinha o Ministério de Género Criança e Acção Social no período de 2015-2019?</li> <li>2. Quantos funcionários apresentavam alguma deficiência <sup>24</sup> e qual foi o procedimento observado para sua admissão?</li> <li>3. Como o funcionário com Deficiência lida com as suas obrigações diárias?</li> <li>4. Qual é o seu desempenho profissional?</li> <li>5. Quais são os aspectos que dificultam e/ou facilitam a contratação de Pessoas com Deficiência pela função pública?</li> </ol>

---

<sup>24</sup> Especificar o tipo de deficiência

		<p>6. Existe algum programa de formação e capacitação da PcD, se sim, como é conduzido?</p> <p>7. Qual é contribuição da EIPFP na inclusão da Pessoa com Deficiência na Função Pública?</p> <p>8. O que tem a dizer em geral sobre este assunto?</p>
<b>Funcionário Deficiência</b>	<b>com</b> Compreender a dinâmica do funcionário com deficiência no MGCAS	<p>9. Possui alguma formação acadêmica, qual?</p> <p>10. Como se tornou funcionário do Ministério?</p> <p>11. Encontra alguma barreira dentro do seu local de trabalho, qual?</p> <p>12. Como é o seu relacionamento com o restante dos colegas?</p> <p>13. Quais são as suas funções?</p> <p>14. Já participou de algum programa interno de formação e capacitação?</p> <p>15. Já fez mudança de carreira, ou já trabalhou numa função diferente da que está agora?</p> <p>16. Qual é o seu parecer sobre inclusão profissional da Pessoa com Deficiência?</p>
<b>Funcionário Deficiência</b>	<b>sem</b>	<p>17. Como lida com os colegas com deficiência?</p>

		<p>18. Possui algumas dificuldades em realizar tarefas com colegas com Deficiência, quais?</p> <p>19. Como é que os seus colegas com algumas limitações lidam com o seu trabalho diário?</p> <p>20. De um modo geral o que tem a dizer sobre o assunto?</p>
<b>Questões finais</b>	Considerações finais	---
<b>Agradecimentos</b>	Agradecimentos e validação da entrevista	----
<p><b>Observação:</b> outras questões a efectuar dependem de cada entrevistado e da condução da entrevista.</p>		

## Apêndice 2

**Exma Senhora Presidente do Instituto Nacional de Estatística**

**Maputo**

**Jércia Salomão Novele**, filha de (pai incógnito) e de Felizarda Mafucuzane Nhatumbo, portadora do NUIT 130777880 e do Bilhete de Identidade n.º, 100104391704A emitido em Cidade da Matola, solteira, de 24 anos de idade, detentora do telemóvel número 842514805, natural de Manjacadze, Província de Gaza, residente no Bairro Mussumbuluco, Quarteirão n.º 8, Casa n.º150, finalista do Curso de Administração Pública na Universidade Eduardo Mondlane, vem mui respeitosamente solicitar que a V.Excia se digne disponibilizar informação do censo de 2017 referente às características sócio-económicas da população com deficiência em todo Moçambique, para efeitos de realização de trabalho do fim do curso com tema "inclusão profissional da Pessoa com Deficiência", Pelo que,

Pede Deferimento

Maputo, aos 16 de Março de 2023

*Jércia Salomão Novele*

**Jércia Novele**

Contacto: +258 862788474

E-mail: [novele.jercia@gmail.com](mailto:novele.jercia@gmail.com)





FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

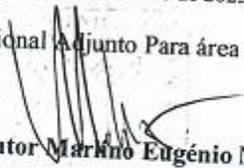
**CREDECIAL N°05/DRA-FLCS/ 2023**

No âmbito da disciplina de Trabalho de Fim de Curso, credencia-se junto a FAMOD, a Sr<sup>a</sup> **Jércia Salomão Novela**, estudante do 4º ano do Curso de Licenciatura em Administração Pública, para realizar o trabalho de recolha de dados sobre o tema “Inclusão profissional de pessoas com deficiência: desafios e tendências na função pública”.

Agradece-se antecipadamente todo o apoio que lhe possa ser prestado para o bom andamento do trabalho.

Maputo, 30 de Janeiro de 2023

O Director Nacional Adjunto Para área de Graduação

  
**Prof. Doutor Marino Eugénio Mubai**

(Professor Auxiliar)



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE-Faculdade de Letras e Ciências Sociais-Tel.: (21) 485402 - Fax (21) 485402-  
www.flcs.uem.mz -C.P. 257-Campus Universitário - Prínal-MANUELO



FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

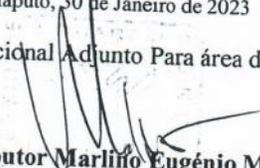
**CREDECIAL N°06/DRA-FLCS/ 2023**

No âmbito da disciplina de Trabalho de Fim de Curso, credencia-se junto ao Ministério de Género Criança e Acção Social, a Sr<sup>a</sup> **Jércia Salomão Novela**, estudante do 4º ano do Curso de Licenciatura em Administração Pública, para realizar o trabalho de recolha de dados sobre o tema “Inclusão profissional de pessoas com deficiência: desafios e tendências na função pública, caso do Ministério de Género Criança e Acção Social”.

Agradece-se antecipadamente todo o apoio que lhe possa ser prestado para o bom andamento do trabalho.

Maputo, 30 de Janeiro de 2023

O Director Nacional Adjunto Para área de Graduação

  
**Prof. Doutor Marlino Eugénio Mubai**

**(Professor Auxiliar)**

