

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**Pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho moçambicano:
estudo exploratório**

Igor dos Santos Alves Trindade

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

dezembro, 2020



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

**Pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho moçambicano:
estudo exploratório**

Igor dos Santos Alves Trindade

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

dezembro, 2020

“A força não provém da capacidade física, mas da vontade férrea”.

Mahatma Ganghi

Índice

AGRADECIMENTOS	ix
RESUMO	xi
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	xv
INTRODUÇÃO	18
CAPÍTULO I – BREVE ABORDAGEM SOBRE DEFICIÊNCIA	22
1.1 Enquadramento histórico	23
1.2. Conceptualização da deficiência.....	29
CAPÍTULO II - INSERÇÃO NO MERCADO DAS TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	34
CAPÍTULO III - POLÍTICAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	43
3.1. Quadro regulatório internacional	43
3.2 Políticas de Inclusão em Moçambique	47
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	56
Capítulo V - Apresentação e Discussão de resultados.....	60
5.1 Importância da Família e contexto social	60
5.2 Vida profissional e inserção no mercado de trabalho	61
5.3 Relações sociais no ambiente de trabalho.....	64
5.4 Legislação e programas de contratação	64
5.5 Visão dos empregadores	64
Conclusão.....	67
Referências Bibliográficas	69
Anexos	ii

AGRADECIMENTOS

Dedico em primeiro lugar a todas as pessoas com deficiências físicas, que lutam pela vida todos os dias, e mesmo com dificuldades continuam a lutar pela vida e pela sobrevivência.

Especial agradecimento ao meu Pai, minha Mãe, e a maior razão da realização deste trabalho o meu irmão Ércio.

Ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Marques Alves pela dedicação e paciência, por encaminhar-me de forma positiva.

A todos que ajudaram me na realização deste trabalho.

RESUMO

Em Moçambique, a questão da deficiência é muito sensível tanto para as PcD, assim como para a sociedade por ainda não estar preparada para lidar com esta situação. Muitas das PcD física ficaram nessa condição através da paralisia infantil, que afetou muito o país nos anos 50 e 60. O país também conta com muitas PcD provenientes das guerras que o mesmo viveu. Assim, com o objetivo de analisar a questão de emprego das PcD, e de modo a verificar se realmente existem políticas que tornam o meio ambiente inclusivo para estes indivíduos, procedeu-se a uma análise bibliográfica e legislativa, com o objetivo de enquadrar a problemática. De acordo com a legislação citada e as entrevistas aplicadas, constatou-se que o sistema de contratação ainda está muito longe de ser aplicado, pelo fato de não ser divulgado e não ser aplicado. Refletiu-se assim com este trabalho, através de uma pequena amostra sobre a inserção profissional dos mesmos e as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Inserção; Mercado de Trabalho; Emprego; Incentivo a contratação; Inclusão

ABSTRACT

In Mozambique, the issue of disability is very sensitive for both PwD and society as it is not yet prepared to deal with this situation. Many of the individuals called this condition through childhood paralysis, which greatly affected the country in the 1950s and 1960s. The country also has many people who come from the wars that it has lived through. Thus, to analyze a question of employment of PwD, and in order to verify if there are really policies that make the environment included for them, a bibliographic and legislative analysis was carried out, with the objective of framing the problem. According to the legislation mentioned and as applicable, it was found that the contracting system is still a long way from being applied, because it is not disclosed and is not applied. This was reflected itself, through a sample about their professional insertion and the difficulties faced in the job market.

Key words: Insertion; Labour market; Job; Encouraging hiring; Inclusion

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

Art. – Artigo

ADEMO – Associação dos Deficientes Moçambicanos

CDPD – Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

CRM – Constituição da República de Moçambique

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

EUA – Estados Unidos da América

EGFAE – Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado

ICIDH – International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps

INE – Instituto Nacional de Estatística

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OMS – Organização Mundial da Saúde

PcD – Pessoa/as com Deficiência/as

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se modificado a cada ano que passa, também associado as mudanças económicas em cada país. As PcD fazem parte do grupo que possui maiores dificuldades no que diz respeito ao acesso ao emprego, devido a serem portadoras de diversos atributos que as impossibilitam de desenvolver atividades e enquadrar-se devidamente no mercado laboral. A sua condição de saúde, tem sido a maior razão para não conseguirem um trabalho digno, quando comparado com o cidadão sem deficiência. Muita das vezes, estes indivíduos apresentam capacidades incríveis de realização de tarefas e desempenho nas organizações, mas os atos discriminatórios que os mesmos passam, dificultam a sua inclusão em diversos meios. A reivindicação dos direitos humanos ao longo dos tempos constituiu um grande passo para que esta camada social pudesse participar na sociedade, de igual forma com os demais, mas até hoje no século XXI, os desafios são cada vez maiores. Esta reivindicação pela afirmação dos direitos humanos, bem como instrumentos internacionais tais como a Convenção Internacional para a Promoção dos Direitos e Dignidade das PcD da ONU, defendem a igualdade, direito e dignidade, para qualquer que seja a pessoa, seja com ou sem deficiência (Simonelli & Camarotto, 2011: 13). A deficiência deve ser respeitada para qualquer indivíduo, sendo que qualquer um de nós pode em algum momento da vida vir a ter alguma incapacidade ao longo da vida, e mesmo sem isso há uma necessidade de respeitar o próximo, independentemente da sua condição.

Não é só o mercado de trabalho que deve estar preparado para receber estes indivíduos, mas sim a sociedade que deve se tornar mais inclusiva, desde o comportamento das famílias perante esta situação, até o setor da educação (escolas, universidades, entre outros locais de formação e ensino) que se considera uma variável de extrema importância por ser o local onde a maioria dos indivíduos com ou sem deficiência aprendem sobre os valores e princípios que não são transmitidos em casa. A falta de preocupação por parte do setor da educação em ajudar e estimular que as PcD possam identificar as suas qualidades e habilidades durante o processo de aprendizagem (Safta et al., 2011: 1120), pode ser considerado como um dos grandes problemas da sua participação no mercado de trabalho. A deficiência tem de deixar de ser desconfortável para as pessoas sem deficiência e o preconceito só irá diminuir quando tivermos mais participação de PcD e a presença destes indivíduos em quase todos os lugares. Muitas empresas sentem receio e medo de ter PcD no quadro a exercer atividades com os demais, pelo fato também destes mesmo

não se sentirem confortáveis de trabalhar com pessoas que possuem determinadas características corporais que em algum momento coloca-os com uma certa impressão. Mas isto deve-se a ausência de convivência e uma devida consciencialização da sociedade que as PcD também têm direitos e capacidade como qualquer um sem deficiência.

Deste modo, Ribeiro, Ferreira & Rodrigues explicam que a inclusão implica que todos os indivíduos façam parte de uma mesma comunidade, sem separação, exigindo que o poder público e a sociedade em geral ofereçam condições de não exclusão, onde se permite o uso de medidas e políticas para a não exclusão (Fávero, 2004, citado por Ribeiro, Ferreira & Rodrigues, 2017: 161). A inclusão de PcD no mercado de trabalho só é possível se elas tiverem espaços acessíveis, estímulo de contratação através de políticas, programas de estágio e inserção no mercado de trabalho, e uma devida sensibilização dos gestores do topo em relação a este tema. A área do emprego em todo o mundo nos últimos anos tem sofrido com elevadas taxas de desemprego de jovens principalmente, em que as PcD nesta faixa etária também se encontram inclusos.

Assim, este estudo tem como objetivo compreender como é que se processa o acesso ao emprego de PcD físicas no mercado de trabalho, em idade ativa, de forma a entender os seus problemas no âmbito de inserção no mercado de trabalho e o seu meio envolvente desde o processo de aprendizagem até o desempenho de tarefas. Teve-se em conta também outros aspetos sociais que podem em algum momento criar barreiras no acesso ao trabalho digno dada a sua condição física, e o comportamento da sociedade e as empresas perante as PcD física. Para a materialização deste estudo, recorreu-se à pesquisa documental, através de uma revisão de literatura (para o entendimento da matéria em estudo), e recolha de dados através de testemunhos de PcD física que estão empregadas em Moçambique (para a análise de visões e experiências que são vivenciadas por estes indivíduos) e gestores de entidades empregadoras. O trabalho encontra-se organizado em cinco capítulos, sendo que: o Capítulo I, explica sobre a deficiência no seu todo, o seu desenvolvimento ao longo dos anos e a deficiência física; o Capítulo II, explica sobre o processo de inserção no mercado de trabalho das PcD, e os diversos problemas que os mesmos enfrentam; o Capítulo III, aborda sobre as políticas de inclusão através de instrumentos internacionais, bem como a referenciação da legislação do país em estudo; o Capítulo IV, a metodologia e as técnicas de recolha de dados que se utilizou materialização da pesquisa; e no Capítulo V, discutem-se os através dos resultados obtidos a nível das entrevistas. Após a discussão dos capítulos teremos uma

breve conclusão, que irá expor as ideias principais do trabalho no seu todo, e algumas considerações finais.

CAPÍTULO I – BREVE ABORDAGEM SOBRE DEFICIÊNCIA

Ao longo dos anos têm-se notado mudanças significativas no âmbito da inclusão de PcD em diversas sociedades, onde a evolução histórica em si explica diversas ações de luta contra a discriminação e opressão, que tiveram um impacto muito positivo. Porém os governos ainda possuem grandes desafios no que diz respeito a este tema, que se considera pertinente para as PcD e outras camadas sociais.

“O estranho, o diferente, o inesperado sempre chama atenção e, frequentemente, causa nas pessoas reações de curiosidade, espanto, surpresa, repulsão e até mesmo o medo.” (Glat, 1995: 90), que é a partir de este momento onde começamos a constatar vários comportamentos nas diversas esferas da sociedade relativos a exclusão, principalmente no âmbito laboral. “O princípio da igualdade está intimamente ligado com a noção de dignidade humana, onde baseia-se na ideia de que ‘todos os seres humanos, independentemente das diferenças físicas, mentais e outros são iguais’, como define no art.º. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)” (OIT, 2007).

Segundo o Banco Mundial citado a OIT, estima-se que “existe um bilhão de PcD a nível global, correspondente a 15% da população mundial, e pelo menos 785 milhões se encontram na idade ativa para trabalhar” (Banco Mundial, 2011 citado por OIT, 2015: 1). A grande maioria vive em países em desenvolvimento e as taxas de incapacidade rural tendem a ser superiores em relação as taxas urbanas. Os progenitores ou responsáveis pelas PcD nestes países lutam pela sua sobrevivência e para alimentar os seus dependentes, passando por muitas situações de explorações e experiências degradantes. Existe a pobreza, as doenças, o analfabetismo e o desemprego maciço, levando a uma concorrência severa por recursos, que são cada vez menores (Dalal, 2011: 414), e sob estas condições as PcD, como grupo mais vulnerável acabam sofrendo mais devido a preconceitos da sociedade do que por sua condição física.

É de se notar que nas zonas rurais o índice de desistência escolar¹ é maior devido às condições de ensino e pela necessidade de trabalhar para o sustento das famílias. Nisto pode-se

¹ Devido a elevadas taxas de desistência escolar na África Subsariana, considera-se que a probabilidade de uma PcD conseguir um emprego digno mediante as suas qualificações é menor.

concluir que as PcD têm a probabilidade de terem fraco acesso ao ensino pela sua condição social e condições proporcionadas pelo ambiente em que vivem.

1.1 Enquadramento histórico

No decorrer do processo de inclusão de PcD no âmbito social como a nível profissional, verificaram-se diversos acontecimentos desde a discriminação, atentados contra a vida, liberdade e igualdade das PcD, sendo que é importante entender este processo de evolução do comportamento das sociedades até ao estado atual. Um dos comportamentos que se pode notar é o poder económico que pode ser enfatizado no sentido de que famílias com posses têm maior probabilidade de obter acompanhamento às PcD, principalmente nos países pobres.

A discriminação remonta desde os tempos das várias civilizações primitivas, onde a PcD sempre foi vista como ser fora do normal e em diversos casos eram conceituados como ‘não produtivos’ em qualquer que seja a atividade. Algumas sociedades da antiguidade (Grécia e Roma), no caso de alguma criança possuir uma diferença ou uma característica que não era considerada normal naquele tempo, na maioria das vezes eram abandonadas e até mesmo eliminadas. Antes da Idade Média, dada a escassez de informação e conhecimentos sobre a deficiência, e como os povos viviam de atividades como a pesca e caça, as PcD por não poderem participar destas atividades eram excluídas.

Silva (2004), citado por Schewinsky (2004: 8), realça que tanto no Egipto Antigo como nos antigos hebreus, a deficiência era vista como uma interferência de maus espíritos. Na Grécia havia elevada valorização do corpo belo e forte que pudesse participar nas guerras, e nisto, aquele que não correspondesse a esse ideal era marginalizado e até mesmo eliminado. “Já na civilização romana também se preconizava a perfeição e estética corporal, a deficiência era tida como ‘monstruosidade’ fato que legitimava a condenação a morte dos bebés malformados” (Schewinsky, 2004: 8). A visão compartilhada era a deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência do povo, visto que o corpo sem as funções que garantiam o vigor e a força, pouco contribuía para a agricultura ou para a guerra. A inserção só seria admitida mediante a comprovação de contribuição social por parte da pessoa com deficiência (Freitas & Marques, 2007).

Com o surgimento do cristianismo, como destaca Silva (2004), citado por Schewinsky (2004), a visão do homem modificou-se, onde as PcD passaram a ser considerados como um ser individual, criado por Deus e merecedor de cuidados. Em decorrência do pensamento cristão, pessoas com más formações congénitas ou defeitos passaram a ser protegidas pela lei de Constantino em 315 depois de Cristo. A partir do Humanismo, no século XV, modificou-se a conceção de valorização do homem, iniciando-se a diferenciação no tratamento de PcD e da população pobre em geral.

No século XX, há um grande progresso da assistência às PcD no mundo, pois este contava com mutilados pós duas grandes guerras² e acidentados nas indústrias, surgindo assim programas de reabilitação global, incluindo a inserção profissional de PcD. No final da Segunda Guerra Mundial e desenvolvimento do Estado-Providência nos vários países europeus, assistiu-se o surgimento de novas atitudes em relação as PcD, destacada pelo reconhecimento do estado da sua responsabilidade perante os cidadãos, incluindo as PcD (Fontes, 2016: 32). Ainda para o mesmo autor, estas mudanças eram limitadas e não tão suficientes ao ponto de retirar as PcD da situação de exclusão social que existia naquela altura. Já os autores Maia, Camino & Camino (2011), defendem que as mudanças ocorridas ao decorrer do século XX trouxeram novos significados para as representações da deficiência. As Nações Unidas através da Declaração Universal dos Direitos Humanos³, as modernas legislações, os movimentos sociais e o desenvolvimento das ciências e da tecnologia concorreram também para um novo clima social e cultural. Após vários anos de perseguição e atentados contra vida e liberdade das PcD, Fontes realça que, “esta realidade só começa a alterar-se no final da década de 1960 em resultado das acções do Movimento das Pessoas com Deficiência” (Fontes, 2016: 33)

No decurso da história, vários modelos de deficiência sofreram alterações ou foram rejeitados devido a perceções relacionadas ao preconceito (Haegele & Hodge (2016: 193). Porém, conforme Pfeiffer (2001) citado por Mitra (2006: 236), muitos estudiosos do campo da deficiência

² Segundo Albrecht, Seelman & Bury (2001), através do ‘*Handbook of Studies*’, destacam que “o Congresso dos EUA autorizou serviços de reabilitação para soldados com deficiência que retornavam da Primeira Guerra Mundial”.

³ É neste sentido que segundo a ONU, no preâmbulo da carta das Nações Unidas de 26 de junho de 1945 realça que “a fê nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas”. Já no art.º 1 n.º 3 destaca um dos objetivos de esta entidade que é de “realizar a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.”

reconhecem que nenhum modelo único pode explicar a deficiência na totalidade, onde com isto pode-se constatar que cada modelo tem o seu papel e/ou contributo sobre a deficiência em uma determinada situação. Estes modelos também foram importantes porque propiciaram uma maior compreensão das questões relacionadas as PcD e o seu meio envolvente, com vista a diminuição da estigmatização e opressão destes indivíduos. Segundo Barnes (1985: 4), a deficiência possui diversas dimensões tais como médicas, económicas, legais e burocráticas, sendo que a evolução das políticas e as abordagens teóricas e de intervenção radicam no “modelo médico”, também designado como “modelo biomédico” ou “individual da deficiência”, tendo sido o primeiro a surgir no sentido da abordagem da deficiência. O modelo médico teve um instrumento muito importante para a sua aplicação, designado por “*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*, publicado em 1980”⁴ (Amiralian *et al*, 2000: 98). Neste modelo, a deficiência é compreendida como um fenómeno individual e/ou médico, que resulta em limitação funcional, ou seja, este indivíduo só pode ser curado por via de assistencialismo, que por algum momento acarreta custos (Bingham *et al.*, 2013; Fitzgerald, 2006; BA Marks, 2000; Mitra, 2006; Palmer e Harley, 2012 citados por Haegele & Hodge, 2016: 195). Já para Avoke (2002: 772) a deficiência neste modelo é vista como o resultado de algum comprometimento fisiológico devido a danos ou doenças. Forhan (2009) citado por Haegele & Hodge, 2016: 195), enfatiza que a deficiência também é considerada como o resultado da deficiência das funções e estruturas do corpo, incluindo a mente, e pode ser causada por doença, lesão ou problemas de saúde, e que “a sua cura depende da medicalização das PcD para que as mesmas possam funcionar na sociedade” (Brandon & Pritchard, 2011; Forhan, 2009; BA Marks, 2000; citados por Haegele & Hodge, 2016: 195). Tendo em conta a visão anterior, o modelo centrava-se na conceção de que a cura é o principal objetivo para a situação das PcD, de modo que estes possam funcionar como uma pessoa ‘normal’. “O modelo também se centra nas ideias de ‘anormalidade’, diferença e incapacidade, as barreiras e limitações enfrentadas pelas PcD, que derivam diretamente das suas incapacidades reais ou imputadas” (Fontes, 2016: 34). Sendo assim, esta perspetiva torna as PcD como seres dependentes e merecedores de cuidados, sendo possível adaptar as condições ‘deficientizadoras’ do meio envolvente através de intervenção médica ou uma reabilitação ao ponto de tentar transformar os corpos e mentes das PcD para que se ultrapasse as limitações físicas. A reabilitação tem um papel

⁴ A tradução do (ICIDH) para a língua Portuguesa significa Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID).

importante neste modelo, para tentar aproximar as PcD da vida normal, porém “a principal preocupação do modelo médico a nível político é fornecer serviços de saúde e reabilitação” (Mitra, 2006: 237). Porém este modelo sofreu muitas críticas e descontentamento pela abordagem médica e individual. “A crítica deste modelo médico, teve origem na literatura psiquiátrica e assumiu várias formas desde que o psiquiatra Thomas Szasz ressaltou-o em meados da década de 1950” (Hogan, 2019: 18). Haegele & Hodge (2016: 196) apresentam duas principais críticas face a este modelo. A grande crítica é a influência que os profissionais de saúde têm sobre o tratamento de PcD na sociedade. “Este processo define as necessidades de um indivíduo e como elas recebem essas necessidades com base na sua deficiência” (Humpage, 2007 citado por Haegele & Hodge, 2016: 196). Ou seja, estes profissionais criam categorizações baseadas na função corporal e física do indivíduo, que por isto nesta visão face as PcD, “podem então conduzir os indivíduos com deficiências a sentirem-se como se tivessem opções limitadas” (Barton, 2009 citado por Haegele & Hodge, 2016: 196). A segunda crítica sugerida por estes autores, é a persistência de percepções negativas face a deficiência. Mitra reitera que este modelo confunde as PcD com o papel do doente e discute a deficiência com um déficit de orientação do modelo” (Mitra, 2006, citado por Haegele & Hodge, 2016: 196). Nisto, esta abordagem médica ou individual da deficiência foi sendo descartada pelo facto de não ter em conta aspetos sociais e de manter uma conceção de dependência e a favor do assistencialismo. Contudo, este modelo foi marcante na vida das PcD, pois tal como explica Fontes (2016: 35), ao situar a deficiência como um problema médico, trouxe soluções médicas para o tratamento de problemas específicos a cada situação de deficiência, incapacidade ou desvantagem, e “transformou as necessidades das PcD em necessidades especiais, controladas e geridas por profissionais e especialistas médicos” (Barnes & Mercer, 2010, citados por Fontes 2016: 35).

A transição de uma perspectiva individual e médica para estrutural e social foi descrita como uma mudança de um modelo médico para o social no qual as pessoas são vistas como deficientes pela sociedade e não devido a seus corpos (OMS, 2011: 4). Mitra destaca que “o modelo médico é frequentemente referido como o velho paradigma e contrasta com o modelo social da deficiência” (Mitra, 2006, citado por Haegele & Hodge, 2016: 237). Barnes (1999: 3) afirma que a “relação entre as pessoas com deficiência e emprego tem sido uma preocupação central do movimento e defensores do modelo social da deficiência desde a sua criação na década de 1970”. Assim, no âmbito do modelo social, uma das instituições-chave que apresentou uma

declaração legítima da abordagem social no Reino Unido foi a “*Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS)*”⁵, criada em 1972 por dissidentes de outras organizações de PcD” (Fontes, 2016: 37), onde defendem que a sociedade é que exclui estes indivíduos da participação total, tornando-os um grupo social oprimido. Este modelo, teve como pioneiros e fundadores PcD, Paul Hunt, Vic Finkelstein e Ken e Maggie Davis (Berghs et al., 2019: 1034). Para Berghs et al. (2019: 1035), o objetivo do UPIAS era a participação plena, fosse ela relacionada com assistência médica, transporte, emprego, educação e assistência social ou ao fim da discriminação social por via de instrumentos legais que dão direitos a esta camada socialmente oprimida. Neste modelo, a deficiência é na maioria dos casos percebida como o resultado da opressão social vivida pelas PcD, que começa em forma de pobreza, trazendo um ambiente incapacitante ao indivíduo (Mitra, 2006: 242). À partir deste período, muitas leis e instrumentos internacionais que abordam sobre a deficiência têm adotado cada vez mais os princípios deste modelo, sendo que um dos atos legislativos importantes e abrangentes que este modelo influenciou, a “Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD)” (Berghs et al. 2019: 135). O modelo médico por sua vez excluía as PcD das oportunidades sociais, tais como a recepção de benefícios de previdência social em vez de emprego, participação social limitada e a educação de crianças com deficiência em escolas separadas (Stein, 2007: 86). Ou seja, o modelo social é mais a favor da inclusão do que da segregação destes indivíduos em diversas esperas, principalmente no que concerne a sua atuação na sociedade e também em algum momento no mercado de trabalho. Nisto, Stein explica que os “fatores externos face às limitações de uma PcD são realmente o que determinam a capacidade de funcionamento desse indivíduo” (Stein, 2007: 86). Ainda na concepção anterior, plasmado na visão de Fontes (2016: 36), o modelo social da deficiência parte do princípio que não é a deficiência que impede que estas pessoas não participem na sociedade, mas sim as barreiras sociais, políticas, físicas e psicológicas criadas pela sociedade é que, limitam a sua plena participação na sociedade. No sentido da PcD física, é também a sociedade que incapacita estes indivíduos, que com a chegada deste modelo trouxe um pensamento de que é possível, mediante a desativação de barreiras e culturas socialmente construídas. Porém, este modelo tenta pôr de lado as teorias médicas, mas é importante mencionar que todos nós precisamos de algum acompanhamento e intervenção médica, e não somente as pessoas com deficiências, incapacidades e desvantagens, garantindo o bem-estar de cada um. Mas os defensores do modelo social,

⁵ UPIAS traduz-se para a língua portuguesa como a União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação.

sugeriram que a deficiência fosse excluída da supervisão médica (Hogan, 2019:17). Assim, a melhoria da condição das PcD “exigiria uma ação política e uma mudança social, ao invés de mudança em seus corpos” (Bingham et al., 2013, citados por Haegele & Hodge, 2016: 197). Este modelo, por sua vez sofreu algumas críticas tal como o modelo médico, sendo que a principal é pelo fato de “separar a deficiência da deficiência” (Bingham et al., 2013, citados por Haegele & Hodge, 2016: 197), não levando em conta o dia a dia destes indivíduos, tornando-o de certa forma menos inclusivo. Haegele & Hodge (2006: 198), apontam que a segunda crítica deste modelo, é por não levar em conta as diferenças entre os indivíduos com deficiência. Ou seja, a sociedade teria de acomodar as PcD, mas colocando de lado outros aspetos que podem torná-los socialmente oprimidos, deixando assim “de levar em conta as diferenças de gênero, raça, orientação sexual entre indivíduos com deficiência” (Fitzgerald, 2006, citado por Haegele & Hodge, 2016: 198). A última crítica a este modelo é aquela que vem da visão ‘criacionista social’⁶ (Haegele & Hodge, 2016: 2018). No âmbito desta visão, os problemas podem eventualmente estar localizados dentro das “práticas institucionalizadas da sociedade, o que leva à discriminação institucionalizada” (Oliver & Barnes, 2012, citados por Haegele & Hodge, 2016: 198), sendo desta forma relacionadas com a discriminação institucionalizada e não as visões generalizadas de um grupo populacional.

Os modelos da deficiência refletem desta forma, o cenário político, social e ideológico da época em que foram propostos. E, com isto, pudemos observar que os dois modelos anteriores foram alvo de críticas e uma certa discordância a cada um deles, mas sem deixar de mencionar a importância que os mesmos trouxeram na tentativa de explicar e resolver a situação das PcD. Mediante as críticas destes dois modelos, “houve uma necessidade de compaginar estas duas visões” (Fontes, 2016: 33), onde por sua vez surgiu o ‘modelo biopsicossocial’, também as vezes designado como o ‘modelo da CIF’⁷ (Bickensack, et al., 1999, citados por Mitra, 2006: 238). A atual CIF veio ter mais impacto neste modelo porque a anterior classificação de deficiências era muito contestada tendo seu espelho modelo médico. A CIF também é designada como uma nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, aprovada pela OMS em Maio de 2001. Este modelo biopsicossocial, através da CIF, pretende explicar de forma mais

⁶ Segundo Oliver & Barnes, “a visão criacionista social sugere que as questões de sexismo, racismo e deficiência são reais e que são socialmente criadas por uma sociedade racista, sexista e deficiente” (Oliver & Barnes, 2012, citados por Haegele & Hodge, 2016: 198).

⁷ Classificação Internacional de Funcionalidade.

explícita, a sua classificação das consequências das condições de saúde. Segundo Fontes (2016: 39) a CIF já não se baseia nas ideias de ‘deficiência’, ‘incapacidade’ e ‘desvantagem’, trazendo uma nova proposta de definição da deficiência, com base em três elementos estruturantes, nomeadamente:

- 1) Incapacidade (Funcionamento e estrutura corporal);
- 2) Limitações de Atividade; e,
- 3) Restrições de participação.

Para este modelo, a deficiência “tem sua gênese em uma condição de saúde que dá origem a deficiências” (Mitra, 2006: 238), onde as limitações de atividade e restrições de participação englobam em um novo aspeto na CIF, os ‘fatores contextuais’. Ou seja, estes fatores contextuais podem ser de carácter ambiental, incluindo as atitudes sociais, o meio em que os indivíduos com deficiência se inserem, e fatores culturais (legislações e atitudes) (Mitra, 2006: 238). É importante explicar as limitações de atividade e participação, porque permite principalmente por parte dos académicos e investigadores da área laboral, apurar os problemas que afligem as PcD no mercado de trabalho, e a não perceção da condição de saúde e as necessidades de acordo com os aspetos limitativos. Ou seja, Mitra (2006: 238) explica que a participação está relacionada com a aceitação e acesso a recursos necessários.

A CIF assim, acaba por classificar e explicar o nível de capacidade dos indivíduos, não só com deficiência, mas todos os indivíduos a partir de um qualificador universal, que qualifica as funções e estruturas do corpo e a capacidade de atividade e participação (CIF, 2004: 24)

1.2. Conceptualização da deficiência

Ao longo do tempo, o conceito de deficiência tem sofrido várias alterações e formas de entendimento, sendo por este facto que até ao momento não possui uma definição específica. O entendimento da deficiência é em algum momento fundamental para que as sociedades e governos possam efetivamente formular estratégias para atender as necessidades deste grupo. A OMS & Banco Mundial reforçam esta teoria afirmando que “definir a deficiência é complicado, pois é complexo, dinâmico, multidimensional e contestado” (OMS & Banco Mundial, citados por Rohwerder, 2015. 4), isto porque uma vez que as sociedades vão alterando a visão sobre as PcD, novos padrões e denominações vão sendo elaborados. A literatura apresenta diversas definições

sobre deficiência e não uma específica, como também não existe um consenso em relação ao conceito de um ser com deficiência.

Assim, Amiralian et al., definem *deficiência* como,

“uma perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.” (Amiralian et al., 2000: 98)

O conceito acima mencionado, surgiu no âmbito em que a OMS pretendia desenvolver um modelo universal da deficiência o que seria relevante, pois traria clareza ao conceito de um indivíduo com deficiência para o seu uso em diversos campos de estudo. Ainda no mesmo contexto, esta visão sobre deficiência nos remete a uma ideia de que uma PcD pode possuir limitações de carácter temporário ou permanente, em que esta informação chega a ser importante no processo de enquadramento profissional e a ter em conta o destaque das ‘anomalias’ que podem refletir no âmbito de inserção no mercado de trabalho.

Por outro lado, o DL nº 38/2004 da República Portuguesa, define as PcD como,

“pessoas que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas”.

Pode se notar que este conceito se centra na mesma ideia anteriormente mencionada e mais simplificada, porém nos remete ao fator ‘limitação’ de participação ou realização de actividades de igual forma aos demais indivíduos no seio da sociedade. A deficiência é algo que reflete ao corpo, à condição física, sendo que por mais que haja acesso e facilidades para este tipo de indivíduo, temos sempre a deficiência presente.

No outro contexto temos a incapacidade, que acaba sendo o resultado da relação entre a deficiência e as barreiras que cada indivíduo enfrenta. No caso mais específico da PcD física, a incapacidade reside a partir do momento que um indivíduo que depende de uma cadeira de rodas necessita de uma rampa para transpor o degrau com autonomia, caso não haja esta variável, o

portador de deficiência torna-se incapaz de ter acesso a qualquer lugar. Na ideia de Oliver (1996) citado por Fontes (2009), a deficiência não é criada pela incapacidade, mas sim pela sociedade que vulnerabiliza as pessoas com incapacidades. Neste quadro, Amiralian et al., definem a incapacidade como:

“a restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é a resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.” (Amiralian et al., 2000: 98)

Com os avanços da ciência bem como os tratamentos e assistência a pessoas com deficiência e incapacidade, existem possibilidades de reabilitação no âmbito físico e funcional de modo a facilitar a inserção no meio em que os mesmos se encontram.

O ICIDH foi um instrumento importante pois visava diferenciar a deficiência, incapacidade e desvantagem⁸ para as matérias que dizem respeito a segurança social, medicina, reabilitação, e relações laborais. Bahia & Schommer (2010), citados por Silva & Helal (2017: 38), destacam quatro tipos de deficiência, sendo a deficiência física, auditiva, visual e intelectual. Contudo, para este estudo é importante mencionar a deficiência física como foco, para de seguida enquadrar este tipo de indivíduos no mercado de trabalho e na sociedade. A maioria das PcD física não está impedida, dada a sua condição física, de ter acesso a formação, de circular no espaço público e principalmente ser produtivo em uma actividade remunerada. Deste modo, Bolonhini citado por Ribeiro, Ferreira & Rodrigues, aponta deficiência física como:

“Uma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, e que se apresenta sob forma de paraplegia, paraparésia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congénita ou adquirida (exceto as deformidades estéticas e as

⁸ Desvantagem (*handicap*) na ideia de Fontes é definida como “a desvantagem experienciada pelo sujeito no desenvolvimento de atividades consideradas normais provocada pela incapacidade ou pela deficiência” (Fontes (2016: 34).

que não produzam dificuldades para o desempenho).” (Bolonhini, 2004 citado por Ribeiro, Ferreira & Rosrigues, 2014: 165)

De uma forma mais resumida, Jona define deficiência física como “uma alteração física do corpo, que pode ser das partes inferiores ou superiores do corpo” (Jona, 2013: 217). Ou seja, este indivíduo terá sempre uma mobilidade condicionada sempre que tiver uma alteração na estrutura corporal, o que pode trazer dificuldades no dia a dia do indivíduo. Sasaki (2003: 2), aponta que existem expressões utilizadas até a década de 70, mas que atualmente têm de cair em desuso devido ao mundo social e inclusivo que tem se contruído a cada dia que passa. Estas expressões podem ser, defeituoso, aleijado e inválido, sendo que a expressão adequada é pessoa com deficiência física.

“No século XIX, e na maioria do século XX, um ‘corpo capaz’ e um “estado não-deficiente” era um pré-requisito essencial para a inclusão no mercado de trabalho” (Barnes, 1999: 10). Todas as modificações e evoluções implicam a total adaptação das novas formas de trabalho, mas há que verificar que as PcD podem não ter esta capacidade dependendo do tipo de limitação que os mesmos apresentam.

Para que o indivíduo com deficiência física exerça a sua atividade de forma normal e estável, é necessário que haja um ambiente propício consoante a sua condição física, sendo que em certos momentos estes mesmos carecem de equipamentos, meios e recursos especiais no domínio do exercício de atividade laboral.

CAPÍTULO II - INSERÇÃO NO MERCADO DAS TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Este tópico tem sido discutido por parte de sociólogos e até mesmo gestores, principalmente de recursos humanos, com enfoque na área das relações de trabalho, pelo facto de nos últimos anos o mercado de trabalho ter sofrido diversas transformações em resultado da evolução tecnológica e mudanças nos padrões económicos. O mercado de trabalho tem extrema importância no desempenho de uma economia. Oliveira & Piccinini (2011: 1520), mencionam Adam Smith, o economista clássico, como sendo um dos pioneiros a referenciar o mercado de trabalho no final do século XVIII. Na visão dos mesmos autores, o mercado de trabalho funciona de forma similar aos demais mercados, onde se verificam comportamentos económicos de empresas e indivíduos que procuram maximizar o seu bem-estar e garantir estabilidade, e onde as variáveis ‘procura’ e ‘oferta’ sujeitam-se aos níveis salariais. Este mercado, vem por esta alocar trabalhadores de uma determinada sociedade em espaços produtivos e assegurar deste modo a renda dos mesmos. Segundo Centeno, “o mercado de trabalho é um espaço de encontros entre os trabalhadores, que oferecem os serviços do seu trabalho, e as empresas, que os procuram para satisfazer as suas necessidades” (Centeno, 2013: 26), que colocarão estas empresas em um ambiente competitivo. Ainda no quadro de mercado de trabalho, Oliveira define como um “espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países, entre outros) que se constitui historicamente pela incorporação de ‘regras’ sociais que orientam as estratégias que os mesmos utilizam no interior deste mesmo campo” (Oliveira, 2007, citado por Kilimnik, Neto & Reis, 2016). O mesmo, vem como um mitigador das desigualdades, pelo fato de tentar estabelecer um nível padrão de vida para diferentes classes sociais. O salário, que constitui o principal fundamento para o exercício de atividades por parte dos indivíduos, melhora de certa forma a economia das famílias, podendo de acordo com a remuneração de cada um minimizar os níveis de pobreza. Com o passar do tempo, o mercado de trabalho encontra-se cada vez mais competitivo e seletivo, onde as possibilidades de inserção se limitam apenas a um certo grupo de indivíduos que se encontram capacitados para responder a todos os requisitos, exigências e transformações que o mundo empresarial tem sofrido. As transformações económicas e sociais que ocorreram desde a década de 70 nos países ocidentais, manifestaram-se principalmente no nível de mercado de trabalho, na sua crise de qualidade e quantidade de emprego (Gonçalves Et al. 1997: 138). Ainda para os mesmos autores, depara-se por um lado com elevadas taxas de desemprego que impactam

diversos atores sociais, que pelas suas características encontram-se mais vulneráveis ao desempenho do ‘sistema de emprego’ (Rodrigues, 1988 citado por Gonçalves et al, 1997: 138), sobretudo na camada jovem da população ativa. E, por outro lado, em termos mais qualitativos, observa-se um aumento de vários cenários de precariedade e instabilidade da relação salarial que se apresenta, “cada vez mais, como sendo dotada de traços concorrenciais” (Gonçalves et al. 1997: 138). A cada ano que passa, dada as modificações do mercado de trabalho, o pleno emprego ou o emprego para toda a vida têm-se tornado cada vez mais incomuns dada a precariedade que tem-se vivenciado nos dias de hoje. Com isto, uma sociedade dominada pelas oscilações do mercado de trabalho, observa-se que as PcD são fortemente afetadas, tornando-as a parte mais vulnerável da comunidade (Barnes, 1995: 31).

No sentido das PcD, o mercado de trabalho pode ser comparado com um campo de batalha, onde, por um lado, as PcD e seus aliados se empenham arduamente para conseguir alguns empregos e, do outro lado, os empregadores por se encontrarem desinformados sobre a matéria da deficiência, acabam por serem condenados pelo fato de não preencherem as vagas com candidatos com deficiência, que em algum momento são tão qualificados quanto os candidatos sem deficiência (Sasaki, 2006: 57, citado por Alves, Ribas e Santos, 2010: 32). A falta de informação sobre a capacidade de realização de tarefas das PcD por parte dos empregadores, principalmente por existir o pensamento de que as PcD podem não vir a corresponder ao ritmo determinado pela produtividade, pode gerar em algum momento divergências em relação a contratação desta mão-de-obra. De acordo com Ferreira, “a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações da PcD e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos” (Ferreira, 1998, citado por Tanaka & Manzini, 2005: 275), que em algum momento, por sua vez, resultaria na conservação de preconceitos⁹ existentes em torno destes indivíduos. Esta desinformação pode eventualmente prejudicar o processo de contratação de PcD, e em algum momento não promover ambientes laborais inclusivos. Ou seja, a desinformação que normalmente está associada a ignorância, faz com que os empregadores não consigam lidar com as PcD e de alguma forma acomodá-las nas suas organizações. Desta forma, a falta de

⁹ O preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, resultado de concepções que ela foi contruindo ao longo de sua trajetória de vida, por via das informações distorcidas que foi recebendo (Tanaka & Manzini, 2005: 275)

conhecimento e familiaridade com esta matéria da deficiência, acaba gerando estereótipos¹⁰ e conceitos de ‘anormalidade’ que conduzem a uma certa discriminação. A pessoa pode estar limitada no tipo de tarefas que faz porque nenhum empregador parece estar disposto a acomodar a deficiência, “caso em que a interação da deficiência com o meio ambiente de trabalho ser responsável pela sua limitação no trabalho” (Mitra, 2006: 244), e a outra pode ser limitada na quantidade de trabalho que pode realizar, visto que a deficiência requer longos períodos de descanso durante o dia. Com estas duas variáveis, é preciso que se avaliem as questões de limitação de trabalho, para que os empregadores possam enquadrar as PcD e garantir a plena participação com os demais colegas de trabalho. Assim sendo, a partir do momento em que os empregadores possuem problemas em acomodar um trabalhador, principalmente com deficiência, estas mesmas PcD irão necessitar de ferramentas para a execução de tarefas e, deste modo, acresce custos a organização que contratará estes indivíduos. Na mesma visão, podemos observar que as PcD sofrem discriminação quando estão no processo de procura de emprego, ou mesmo quando já se encontram a trabalhar.

Na perspectiva da relação entre a PcD e o mercado de trabalho, Sasaki (2006), citado por Silva e Helal (2017:37), menciona quatro fases, nomeadamente: 1) exclusão – quando se considerava uma desumanidade colocar as PcD a trabalhar, mantendo o protecionismo e a concepção de que as PcD não tinham capacidade de exercer atividades; 2) segregação – quando as PcD ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam com remunerações baixas e sem vínculo de emprego (um exemplo no âmbito da educação, onde as PcD eram isoladas em instituições segregadoras); 3) integração – quando as pessoas já obtêm o vínculo de emprego e são criados setores exclusivos para as PcD, porém os recursos necessários para este processo ficam restringidos ao sistema segregativo especializado; 4) inclusão – o mundo laboral tende a considerar os dois lados, o da PcD e o dos empregadores, que precisam ser cultivados para uma nova relação de convívio, ou seja, uma situação de inclusão. As duas premissas, tais como a inclusão e integração, são importantes para o seu acesso ao emprego. A integração tem como princípio de que o indivíduo com deficiência é quem deve se adaptar à sociedade e as condições que nela encontra Werneck (2003) & Bahia (2006) citados por Silva e Helal (2017: 38). Enquanto a inclusão

¹⁰ O estereótipo das PcD surge quando estes mesmos são vistos como seres incapazes de desenvolver tarefas, atividades do dia-a-dia, de igual modo que um indivíduo sem deficiência.

é entendida como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, nos seus sistemas gerais, as PcD e, reciprocamente, cria condições para assumir os seus papéis na sociedade (Sasaki, 2006 citado por Silva e Helal, 2017: 38). A inclusão da PcD subentende acessibilidade em diversos níveis, o que segundo Sasaki (2006), citado por Alves, Ribas e Santos (2010: 32), compõem as seguintes: arquitetónica (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho entre outros), instrumental (eliminação de barreiras nos instrumentos de trabalho), programática (referente a políticas públicas, normas e regulamento) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação). Deste modo, existem diversas variáveis que impedem a sua inserção profissional, onde o fator ‘aceitação’ é muito importante neste processo de acesso ao emprego das PcD.

Vernières (1997: 11) define inserção profissional como o processo através do qual os indivíduos que nunca integraram a população ativa, acedem a uma posição estabilizada no sistema de emprego. Mas esta inserção ainda enfrenta dificuldades pelo facto de a maioria da população com deficiência sofrer exclusão, problemas de acesso ao emprego e até mesmo a manter o emprego. A inserção profissional a nível de PcD, Jona & Lopes definem a inserção profissional das PcD como sendo todas as medidas que pretendem garantir à PcD a continuidade do posto de trabalho ou o acesso a um novo adaptável com as suas capacidades físicas e psíquicas (Jona & Lopes, 2012:116). Segundo Guerra (2008: 27), quando de insere as PcD no mercado de trabalho constata-se que quando as PcD se inserem no mercado de trabalho, o fazem de modo precário, que os salários geralmente são inferiores à média e que os rendimentos destas famílias são reduzidos. A mesma autora, afirma que o CES considera que a integração de PcD e incapacidades no local de trabalho deve ser o resultado de uma coresponsabilização entre o Estado, empregadores, associações, famílias e as próprias pessoas com deficiência. Para isto, é necessário se avaliar as características do mercado de trabalho em cada país, pois dominam muitos aspetos que devem ser trabalhados neste sentido da inserção de PcD, e garantir a existência de diversas formas de acesso ao emprego através de programas de incentivo. “O conteúdo e as modalidades de realização de cada um dos estados de inserção identificados (estágios, entre outros) desempenham um papel fundamental no progresso da inserção” (Vernières:1997, 15). Não deve se esquecer, também, a margem das PcD que não têm perfil de empregabilidade, sugerindo que se “encontrem soluções de ocupação pelo trabalho, que valorizem as suas competências, dentro de suas capacidades”

(Guerra, 2008: 28). Normalmente, as entidades governamentais para a área do trabalho e emprego de cada país são responsáveis e têm competência para fiscalizar e monitorar a questão da contratação de PcD. Estas entidades e outros órgãos governamentais responsáveis por este processo, têm vindo a fazer esforços no que concerne a consciencialização do empresariado sobre os potenciais das PcD e a necessidade de investir nos mesmos com formação adequada, mas em muitos países esta realidade não tem sido visível, principalmente os com baixos indicadores de desenvolvimento socioeconómico. Vernières (1997: 20), explica que a inversão da situação do mercado de trabalho fez com que uma pequena parte dos custos no âmbito da inserção passassem para o poder público através da redução de encargos sociais no procedimento de contratação. Este processo ajuda eventualmente na contratação de PcD de modo que os empregadores estariam mais motivados e sem receios para admitir este grupo de indivíduos. Por exemplo, no Reino Unido, a *Strategy Unit* de 2005, através de um programa piloto chamado ‘caminhos para o trabalho’, visou ajudar as PcD para gerirem o processo de desativar o recebimento de benefícios, de modo a incentivar que estes voltem ao trabalho (Shima, Zólyomi & Zaidi, 2008: 2).

É preciso também ter em conta a exclusão e o preconceito das mulheres com deficiência, porque em condições normais as mulheres sem qualquer deficiência até no princípio do século atual, sofreram algum tipo de discriminação, duvidando-se das suas capacidades de participação tanto na sociedade como no mercado de trabalho (principalmente em profissões que eram consideradas apenas para homens). Outro ponto a mencionar, é que as mulheres geralmente inserem-se mais tardiamente no mercado de trabalho, em relação aos homens, no quadro dos jovens saídos do sistema educativo (Vernières, 1997). Segundo o U.S. *Departement of labour* et al referem “um elevado número de estudos mostra que o desemprego e as diferenças nas remunerações são maiores nas mulheres com deficiência” (U.S *Departement of labour* et al., 1991, citados por Sequeira, Maroco & Rodrigues, 2006: 8). As mulheres com deficiência que pertencem a grupos minoritários estariam suscetíveis a múltipla discriminação (Wright & Leung, 1993: 8). Por exemplo, a Eslovénia é uma exceção dos países da Europa, ao ter mais mulheres com deficiência no mercado de trabalho comum que homens (Shima, Zólyomi & Zaidi, 2008: 8). Em muitos países menos desenvolvidos, estas entidades não possuem sistemas eficientes para a fiscalização no âmbito da contratação do trabalhador com deficiência, dos apoios necessários, de adaptação e de acesso aos postos de trabalho.

Os cidadãos com deficiência, muitas vezes, são objeto de discriminação e exclusão social, nomeadamente no ambiente laboral, o que pode ser visível no seu desemprego (Ramos, 2005a citado por Ramos 2019: 225), principalmente de longa duração quando comparado com o das pessoas sem deficiência (Sequeira, Maroco & Rodrigues, 2006: 4). Ramos explica que o elevado número de PcD sem emprego conduz a uma vulnerabilidade cada vez maior deste grupo (Ramos, 2019: 225), sendo que o “emprego é um dos vetores fundamentais na prevenção, habilitação, reabilitação e integração dos mesmos”¹¹. A discriminação tem sido um dos problemas no âmbito da inserção laboral das PcD, onde Thornton & Lunt (1997), referem o mesmo como um ato em que o empregador trata as PcD de forma menos favorável em relação aos outros. Na atualidade, uma das responsabilidades que são atribuídas às organizações é o seu comprometimento no combate ao preconceito e à discriminação, por via de criar oportunidades de trabalho e renda a grupos habitualmente discriminados, estigmatizados ou marginalizados (Silva & Helal, 2017: 41). Mas tem de se ter em conta que a discriminação não se inicia através do ambiente laboral, mas sim na consciência e no pensamento que a sociedade tem sobre as PcD. Outro problema e comportamento negativo por parte da sociedade é o ‘estigma’, que Erving Goffman, citado por Dalal define como “qualquer condição, atributo, característica ou comportamento que marca simbolicamente o portador como ‘culturalmente inaceitável’ ou inferior, com consequentes sentimentos de vergonha, culpa e desgraça” (Dalal, 2011: 418). Na mesma ótica, o autor distinguiu três tipos de estigma, sendo associados ao corpo, de caráter individual e participação em grupo. Assim, o estigma pode eventualmente causar e encorajar atitudes de discriminação, porque dado o momento em que existem atitudes que condenam e tentam diminuir as PcD, provocam um certo afastamento destes indivíduos em resultado da condição de saúde. Estas atitudes normalmente se refletem em comportamentos discriminatórios que resultam em atos de discriminação (Dalal, 2011: 419), aumentando assim o estigma.

Quanto mais se debaterem temas sobre inclusão, atuação no sector da educação, empresariado, e mercado de trabalho, e materialização dos programas e políticas aprovadas pelos estados, teremos a longo prazo resultados positivos relativos a inclusão e integração de PcD. Lutar pela inclusão de PcD, não se trata simplesmente de proteção deste grupo, mas sim um início para

¹¹ Este processo de reabilitação, formação, inserção profissional, a opção pela educação nas instituições de ensino, começou na década de 60 nos países centrais do sistema mundial, sendo definida legislação para atender as necessidades e cuidados específicas das PcD (Martins, 2017: 20)

uma sociedade inclusiva, onde o mercado de trabalho será livre de ‘escolhas’ de profissionais, pela sua aparência física e eliminação de estereótipos que podem colocar em causa as relações de trabalho no mundo moderno. Para que a PcD tenha maior acesso tanto a diversas atividades de participação ativa, na sociedade como no mercado de trabalho, é preciso em primeiro lugar que o indivíduo com deficiência não se acomode em qualquer que seja a sua condição, de modo que ao longo do tempo venha aceitar a sua própria deficiência para que esta inclusão aconteça. Às vezes, os estados ou governos discutem sobre a inclusão, mas é importante que o indivíduo se situe na sociedade, porque a percepção de discriminação e estereótipo em certos casos pode estar presente apenas na PcD em função dos seus pensamentos de incapacidade, que pode resultar em uma eventual baixa autoestima, dificultando o processo de inserção no mercado de trabalho. Nisto, para além da consciencialização da sociedade, bem como a intervenção do governo para a inserção destes indivíduos no mercado de trabalho, não é necessário simplesmente planos de ação para concretizar a mesma inclusão no mercado de trabalho. Antes de qualquer ponto é indispensável a intervenção de alguns setores importantes, até ao processo final que é o mercado de trabalho.

Dados do Eurostat revelam que deficiências graves afetam apenas uma pequena parcela da população em idade de trabalhar, sendo que cerca de 72% das pessoas com deficiência não tem grave limitação nas atividades diárias devido a um problema de saúde e cerca de 75% não precisam de assistência em suas atividades diárias (Comissão Europeia, 2016: 6). O que pode significar que pelo fato da pessoa apresentar um certo tipo de deficiência, não implica a não realização de tarefas numa organização. A sua condição física não constitui uma barreira para a não inserção de trabalhadores com deficiência, bem como a integração em atividades, como outro qualquer indivíduo que não apresenta deficiência. Mitra (2006: 243) aponta que as pessoas com deficiência que se encontram a trabalhar possuem eventualmente capacidade para trabalhar, enquanto entre os que não trabalham existem, por um lado, pessoas que têm capacidade para trabalhar, mas preferem não o fazer, e, por outro, existem pessoas que não tem capacidade para trabalhar dadas as limitações decorrentes de suas características pessoais (a própria deficiência, idade, raça e género), meio ambiente (situação do mercado de trabalho) e a disponibilidade de recursos.

A educação é um ponto muito fundamental em cada país para a minimização da pobreza e diminuição das taxas de analfabetismo. Segundo Rohwerder (2015: 20), a falta de acesso à educação para crianças com deficiência tem repercussões ao longo de suas vidas. As ligações entre

analfabetismo e pobreza podem aumentar significativamente a probabilidade de que as crianças irão crescer nessa situação de pobreza. Uma das barreiras que se assinala é em relação ao acesso aos edifícios das instituições de ensino (edifícios inacessíveis), sem elevadores e com vários andares, falta de formação de professores, falta de transporte, modos de comunicação limitada, podendo assim trazer uma baixa expectativa das crianças com deficiência. De acordo com o artigo publicado pelo *Strategy Unit* (2005: 143) nota-se que as PcD têm frequentemente pouca ou até nenhuma qualificação académica, o que coloca um importante obstáculo nos seus caminhos para o emprego. Este baixo nível de escolaridade traduz-se em baixa qualificação e, conseqüentemente, baixa empregabilidade e, além disso, as pessoas com deficiência necessitam de apoio na forma de equipamentos, transporte, mudanças estruturais no seu ambiente de trabalho. As PcD que estiveram fora do mercado de trabalho por um longo tempo, podem sentir falta de motivação, bem como falta de confiança. Qualquer dificuldade em encontrar um emprego pode ser agravada por regras complicadas, falta de direção ou atitudes negativas (*Strategy Unit*, 2005: 149)

Existe uma forte necessidade de contornar a realidade que se verifica não só em países menos desenvolvidos, onde o número de pessoas com baixa rendimento ainda permanece maior, e, normalmente, é neste grupo que podemos verificar diversos casos de PcD. Acrescentando esta visão, Fontes realça que “as pessoas com deficiência se encontram sobre representadas entre os grupos mais pobres e mais excluídos socialmente.” (Fontes, 2016:11) Para uma maior integração de PcD a longo prazo, e principalmente na área laboral, é muito fundamental cultivar estes indivíduos de modo a preparar o seu futuro, isto é implementar um sistema de psicologia e atendimento a PcD, ou seja, psicólogos que estarão disponíveis em cada escola seja ensino básico ou secundário para o auxílio e enquadramento principalmente deste tipo de pessoas para evitar pensamentos sobre a sua incapacidade. Quanto maior for a convivência de crianças e jovens com e sem deficiência no sistema de educação, teremos efeitos positivos a longo prazo sendo que estaremos a cultivar uma sociedade inclusiva bem como ambientes de trabalho com maior integração de PcD.

CAPÍTULO III - POLÍTICAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

3.1. Quadro regulatório internacional

As políticas de inclusão de PcD no seu todo surgiram na medida em que o mundo começou a sofrer diversas mudanças a nível de manifestação de direitos perante diversos aspetos sociais. Neste quadro, os governos tiveram de intervir com diversas políticas de inclusão para poder satisfazer as necessidades da camada de indivíduos que apresentam uma certa limitação para realização de atividades. A nível global, o conceito de deficiência evoluiu através de diversas legislações e políticas de inclusão e integração, concedendo à PcD o direito a não discriminação, igualdade de oportunidades e direito ao trabalho digno.

Neste sentido, a inclusão reflete a contribuição completa e efetiva da pessoa para com a organização, tendo acesso a todos os canais de informação (Barak, 2005, citado por Silva & Helal, 2017), onde quando se fala de inclusão para PcD, refere-se a não exclusão dos mesmos em diversos processos da organização por conta da sua deficiência ou incapacidade. Assim, a PcD tem de se ajustar à realidade organizacional tanto como a organização no seu todo deve se ajustar a estes indivíduos. A inclusão da deficiência refere-se a “promover e assegurar a participação das PcD na educação, formação e emprego e todos os aspetos da sociedade e prestando o apoio necessário e acomodação razoável para que eles possam participar plenamente” (OIT, 2015: 1).

Gil (2002), citado por Silva e Helal (2017), defende que esta nova abordagem traria uma série de consequências positivas, dentre as quais destaca os benefícios específicos para as PcD tais como melhor formação e maior empregabilidade e remuneração, e os benefícios para as empresas, como ganhos comerciais, melhoria na imagem e capacidade para o desenvolvimento de novos produtos e processos.

Segundo (Metts, 2000, citado por Silva e Helal, 2017), as primeiras políticas internacionais de emprego para PcD datam das décadas de 1920 e 1930. Os países como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda e Irlanda, adotaram a forma de quota e nos EUA, Canadá, Suécia, Finlândia e Dinamarca, a opção foi investir em reabilitação vocacional, estratégias de treinamento e políticas anti discriminatórias. E na União Soviética, adotou-se o emprego reservado pelo estado em determinadas empresas.

Uma das medidas de ação, mais conhecida para a promoção da integração de PcD no mercado de trabalho é a lei ou regime de quotas. Segundo a OIT (2007: 35), os empregadores em estados onde é vigente este regime, que empregam um número mínimo de pessoas, são obrigadas a garantir que uma determinada percentagem (quota) de sua força de trabalho fosse composta por PcD. A reserva de quotas para PcD surgiu, inicialmente, para atender acordos pós I Guerra Mundial e recomendações da OIT, assegurando uma percentagem de postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência, com um sistema de penalidades para aqueles que não as cumprissem. Posteriormente, as quotas passaram a ser utilizadas para incorporar pessoas acidentadas no trabalho e, após a II Guerra Mundial, países como Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de quotas mais amplos, cobrindo outros tipos de deficiência (Metts, 2000, citado por Silva e Helal, 2017). Mais recentemente, “alguns sistemas de quotas foram ampliados para incluir expressamente as PcD intelectual (regime de quotas do Japão) e pessoas com problemas de saúde mental, como é o caso da Alemanha” (OIT, 2007: 35). Citando a mesma fonte, o regime de quotas pode ser dividido em três grupos básicos, sendo:

- I. Uma quota vinculativa que é apoiada por uma sanção (sistema de quotas Levy), onde ao abrigo de um regime de imposição de quotas, é fixada uma quota vinculativa em que todos os empregadores que não cumprirem a sua obrigação, serão obrigados a pagar uma multa. O valor angariado através de tais esquemas de quotas, normalmente vão para o fundo de apoio a PcD, sendo administrado pelas autoridades públicas, em algumas exceções por parceiros sociais¹²;
- II. Uma quota vinculativa que não é apoiada por uma sanção eficaz, em que os empregadores são obrigados, através da legislação, de empregar uma quota de PcD, mas esta obrigação não é apoiada por uma sanção eficaz, pelo fato da legislação que estabelece a quota não prever.
- III. Uma quota não vinculativa, com base numa recomendação de se empregar uma percentagem fixa de PcD, mas que os empregadores não são legalmente obrigados a seguir, o que torna o emprego destas pessoas um ato voluntário por parte dos empregadores.¹³

¹² Alemanha foi um dos pioneiros a adotar o sistema de quotas Levy.

¹³ O sistema de quota não vinculativa, existia nos Países Baixos em meados de 1980. O Governo Holandês adotou uma legislação que obrigava os empregadores a facilitarem o emprego de PcD, e um objetivo de quota de 3% a 5%, e

Desde o final da II Guerra Mundial, a promoção das mesmas oportunidades de emprego tem sido um dos principais objetivos da OIT, onde a “Declaração de Filadélfia”, adotada pela conferência internacional do trabalho em 1944, determinava: “Todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou gênero têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com igualdade de oportunidades” (OIT, 2007). Acrescente-se que com a recomendação sobre os serviços de emprego, incluindo a formação profissional e a orientação profissional, esta organização propõe que as pessoas com deficiência, sempre que possível devem ser treinadas com outras pessoas, sob mesmas condições e com o mesmo salário¹⁴.

Kanter (2003: 5) afirma que durante vários anos as PcD foram totalmente ignoradas pela comunidade internacional dos direitos humanos. O autor também destaca um momento fundamental, que foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, e é considerado o primeiro dos direitos internacionais, em que definiu como princípio “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”¹⁵. Esta perspectiva nos coloca em uma questão de não discriminação¹⁶ em diversas matérias, seja racial, por sexo, identidade e as PcD encontram-se enquadradas no mesmo. Na década de 70, um número reduzido, mas crescente de PcD, começou a estabelecer as suas próprias organizações e participar de campanhas de protesto, contestar a negação dos seus direitos civis e o padrão de atitudes e barreiras que os incapacitam, cobrindo as áreas de emprego, educação, habitação, transporte, lazer e relações sociais e convivência (Barnes & Mercer, 2005: 528). Só em 1971, com a Declaração sobre os Direitos dos Deficientes Mentais, surgiu uma nova concepção em relação aos direitos das PcD, excluindo a abordagem de modelo de direitos humanos e conta com um modelo médico, vendo as PcD como dependentes e em necessidade de tratamento. Em 1975, a ONU, através da

atingir em um período de três anos. No final deste período, o governo Holandês avaliou a eficácia e concluiu que houve poucas melhorias na situação de emprego destas pessoas, tendo de seguida abolido o sistema (OIT, 2007: 40).

¹⁴ A OIT é chamada para a igualdade de oportunidades de emprego para trabalhadores com deficiência e ação afirmativa para promover emprego a trabalhadores com deficiências graves (OIT, 2007).

¹⁵ Consagrado no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo internacional e obrigatório.

¹⁶ As leis contra discriminação podem proteger as PcD em matérias de tratamento desigual em uma ampla gama de campos, como emprego, transporte e acesso a serviços ou habitação ou podem ser limitados no emprego e formação profissional (OIT, 2007).

sua Declaração dos Direitos das PcD, destacou pela primeira vez sob o direito internacional, os direitos civis e políticos que as PcD têm comparado com as pessoas sem deficiência (Kanter, 2003: 5), e em 1981 através dos protestos anteriormente referidos, ganharam campo em todo o mundo, com a criação de *Disabled People International*, composta por organizações de PcD e ONU, nomeando assim, o ‘Ano Internacional das PcD’ (Barnes & Mercer, 2003, citados por Barnes & Mercer, 2005: 528). Ainda para os mesmos autores, em 1993, a ONU adotou as Normas sobre Igualdade de PcD, de modo que esta norma visa promover a proteção dos direitos de igual forma as PcD, invés de uma abordagem de bem-estar social. Portanto, a ONU tem vindo nas últimas décadas, através de instrumentos no âmbito da defesa de direitos humanos, a abranger também questões de abusos e discriminação de PcD.

De acordo com a OIT (2015: 5), no âmbito das normas internacionais, esta promove a igualdade de oportunidades de tratamento entre homem e mulheres com deficiência, bem como a não discriminação com base na deficiência. Apesar de todas as normas da OIT se aplicarem a pessoas com deficiência, as de maior relevância são a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) da OIT, 1958 (n.º 111) e a convenção de 1983 (n.º 159) sobre reabilitação profissional e emprego (pessoas com deficiência), juntamente com a CDPD, adotada em 2006. A CDPD, que afirma a dignidade e os direitos humanos de todas as PcD e rejeita a ligação entre a capacidade e comprometimento (Wapling e Downie, 2012: 12, citados por Rohwerder, 2015). A Convenção n.º 159, “chama atenção para a necessidade de fomentar o acesso de PcD a oportunidades de ocupação produtiva, recomendando políticas ativas de apoio a essas pessoas” (Silva & Helal, 2017: 36). A OIT também foi parceira de outras entidades da ONU na área da inclusão da deficiência por vários anos, em que dois exemplos atuais de cooperação multilateral que fortaleceram o impacto desta entidade na promoção da igualdade de oportunidades de emprego para as PcD, foram a “*Inter-Agency Support Group*” (IASG), para a CRPD¹⁷ e a parceria das Nações Unidas sobre os Direitos das PcD (UNPRPD¹⁸) (OIT, 2015: 9). A OIT é membro fundador destas duas parcerias importantes.

¹⁷ *Convention on the rights of persons with disabilities* (ou ‘CDPD’ em Português)

¹⁸ *The United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities*, (sendo a tradução direta para o português, ‘Parceria das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência’), é um esforço colaborativo que reúne as entidades da ONU, governos e organizações de PcD e sociedade civil para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência em todo o mundo. Apoia também na implementação da

A estratégia consiste em aprimorar a aplicação desses padrões internacionais às pessoas com deficiência de modo a garantir que as atividades da OIT, nomeadamente, a monitorização e implementação das normas internacionais de trabalho, venham efetivamente melhorar o ambiente laboral nos países que ratificaram as convenções.

No quadro Europeu, a implementação do direito à igualdade de oportunidades nas políticas da UE tem como contributo o Livro Branco da Comissão sobre Política Social Europeia – O Caminho a Seguir (1994), que definiu o emprego como prioridade da UE entre 1995 e 1999 (Ramos, 2019: 226). O mesmo autor, destaca que a sua implementação é definida pela Resolução do Conselho sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Deficientes, a 20 de dezembro de 1996, com a qual se pretende incentivar os Estados-Membros a integrarem as questões da deficiência nas respetivas políticas, através de legislação anti discriminatória, e a criarem condições de participação ativa dos cidadãos com deficiência através de medidas de sensibilização da opinião pública.

O Conselho da Europa reviu a Carta Social Europeia, em 1996, que consagra a igualdade de oportunidades das PcD, ao declarar, no ponto 15 da parte I, que “todas as pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade” (Conselho da Europa, 1996), sobretudo, orientação e formação profissional, e emprego (Ramos, 2019: 227). É de se constatar que a nível da Europa a tendência é de proteger as PcD de modo a integrá-las no mercado de trabalho bem como em diversas atividades, mas isto implica o cumprimento de políticas em cada país para materialização da inclusão e eliminação de barreiras.

3.2 Políticas de Inclusão em Moçambique

Em Moçambique, tanto como em muitos países africanos e em vias de desenvolvimento, existem poucos estudos sobre as condições de vida e económicas de PcD. Como já foi referido anteriormente, os debates sobre inclusão e a necessidade de se criar políticas com o objetivo de proteger e garantir a igualdade de oportunidades, tiveram início na década de 70 através de movimentos sociais de PcD que vinham defender a sua plena participação na sociedade. Anteriormente, as PcD eram isoladas das demais em todo o mundo, mas pode se observar que até

CDPD, facilitado o diálogo político, construção de coalizações e desenvolvimento de capacidades, a nível nacional, regional e global. (Fonte: <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>).

nos dias de hoje principalmente nos países onde o índice de discriminação e exclusão social são relativamente elevados, nota-se uma certa segregação e estigmatização que acaba afetando de certa forma a sua inserção no mercado de trabalho e participação na sociedade. Para que esta inclusão se torne uma realidade, é necessária a intervenção do estado, sendo uma obrigação para o mesmo e também da sociedade civil no geral. Este estado é responsável na elaboração de políticas inclusivas que venham promover condições básicas para a sua devida construção de uma vida digna, igualdade de oportunidades e em especial a sua devida proteção.

Segundo o INE (2007), citado por PNAD (2012: 8), existem cerca de 475.011 de PcD, o equivalente a 2% da população total estimada em 23.700.715 habitantes em 2012. De acordo com o Censo geral da população moçambicana de 2017, o número aumentou para 27.9 milhões dos quais cerca de 17.9 milhões nas áreas rurais e 8.9 milhões na área urbana (Langa, 2019: 3). O censo geral de 2017 da população Moçambicana verificou que a prevalência da deficiência em Moçambique era de 2,6 %, sendo que 49% da população total de PcD são mulheres (WFD, 2019: 43). Para Langa (2019: 3), baseado no censo de 2017, nota-se que cerca de 7.2 milhões de pessoas afirmaram terem alguma deficiência, com destaque para indivíduos com pernas amputadas ou atrofiadas e dificuldade de se locomover. O INE (2007), citado pelo Plano Nacional de Ação para a área da deficiência (2012: 8), apontam como os tipos de deficiência existentes em Moçambique, as seguintes: pernas amputadas, surdez, cegueira, mental, braço amputado e paralisia.

Os dados referentes as estatísticas das PcD têm sido contestados pelos movimentos que defendem as PcD, realçando que os métodos utilizados e perguntas aplicadas são inadequadas, bem como a falta de formação do pessoal que trabalha na área dos censos da população (WFD, 2019: 43). O INE é a entidade responsável na recolha de dados estatísticos de PcD, mas os dados relativos a estes indivíduos têm sido escassos, ou de uma forma menos detalhada. Este fator deve se por falta de meios financeiros e capital humano qualificado para realizar censos destinados à PcD. Desta forma, fica difícil apurar a real situação, sendo que os números as vezes não são tao compatíveis com a realidade, onde por sua vez irá dificultar a realização de estudos, bem como a implementação de programas com alta cobertura e abrangência ao maior número possível destes indivíduos.

Um aspeto fundamental que em algum momento coloca as PcD em níveis de vulnerabilidade cada vez mais altas é o índice de pobreza no país. Mesmo que Moçambique tenha

registado taxas de crescimento económico, na escala dos 7 a 8%, aproximadamente 90% dos cidadãos vivem com um rendimento inferior a 2 dólares por dia e 75% com menos de 1,25 dólares por dia (Francisco, 2010: 63). A sobrevivência destes indivíduos com baixo rendimento é baseada no comércio informal, que normalmente não é protegido. É necessário mencionar que o país a nível da sua sustentação financeira, depende mais da ajuda de doadores externos do que de contribuintes moçambicanos, “o que faz com que o Governo preste mais contas aos doadores do que à sociedade moçambicana”¹⁹ (Hodges & Tibana, 2005, citados por Francisco, 2010: 63).

É preciso ter em conta também que Moçambique sofreu dois conflitos armados sendo o primeiro a luta de libertação, bem como a guerra civil entre os dois maiores partidos políticos²⁰, onde uma parte do universo de PcD no país foi adquirida através dos conflitos armados. “Os combatentes de luta de libertação nacional e da defesa da soberania e da democracia têm um papel ativo no processo da consolidação da paz, aprofundamento da democracia e no desenvolvimento socioeconómico do país” (Programa Quinquenal do Governo de Moçambique, 2010: 36), em que uma parte destes são PcD que também têm um papel fundamental na sociedade. A lei prevê uma certa protecção a estes indivíduos que contraíram a deficiência resultante dos conflitos armados e defesa da nação, através dos artigos 15^{o21} e 16^{o22}, onde asseguram a protecção na luta de libertação e guerra civil, respetivamente, assim como os seus dependentes legais.

O estado moçambicano dotou-se, em quase vinte anos até os dias de hoje, de um quadro legislativo e orgânico, através de leis, resoluções, decretos, entre outros, para a defesa e promoção dos direitos das PcD, mas a sua devida implementação é poucas vezes efetiva, e dificilmente reflete-se no dia-a-dia das PcD. Um instrumento de carácter global que foi referido anteriormente que é muito importante quando se trata de protecção de direitos humanos é a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH). No seu artigo 1º, a DUDH defende a igualdade, a não-discriminação

¹⁹ “Apos ter mergulhado a economia de Moçambique numa insolvência profunda e incontrolável, a adesão do Governo Moçambicano ao FMI representou a ‘boia de salvação’, para que o estado não se transformasse num estado falhado” (Francisco, 2010: 63).

²⁰ Conflito armado entre o partido Frelimo e a Renamo.

²¹ “O Estado assegura protecção especial aos que ficaram deficientes na luta de libertação nacional, assim como os órfãos e outros dependentes daqueles que morreram por esta causa” (Art.º 15, nº 2 da CRM).

²² “O estado assegura protecção especial aos que ficaram deficientes durante o conflito armado que terminou com assinatura do Acordo Geral de Paz em 1992, bem como aos órfãos e outros dependentes diretos” (Art.º 16, nº 1).

e a solidariedade entre as pessoas²³, destacando a liberdade de cada ser humano, bem como a não exclusão dada a cor, raça ou origem. Esta declaração é mencionada na CRM no seu artigo 43º, tanto que também menciona a Carta Africana dos Direitos do Homem. Os direitos definidos na Carta, estão destinados sem dúvida para as PcD, bem como para todo o indivíduo que nasce no país, fazendo menção o direito a vida, à liberdade e à segurança pessoal no seu artigo 3º, o direito a não ser torturado ou aplicadas penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes no seu artigo 5º, o direito de ser reconhecido como pessoa perante a lei no artigo 6º, o direito de ser tratado de forma igual perante a lei no artigo 7º, direito de ter propriedade própria no artigo 17º, e o direito à educação no seu artigo 26º. Contudo, apesar da abordagem de inclusão e universalidade, a DUDH possui desvantagens relativamente ao respeito, proteção, promoção, realização dos direitos das PcD. A CRM também vem referir sobre a igualdade das PcD em 1990²⁴ (RAVIM & Handicap International Moçambique, 2010: 8). Esta menção na CRM, não exclui também os deveres das PcD e incapacidades, sendo que todos os indivíduos moçambicanos têm a igualdade de direitos e deveres. Com base nesta passagem, tem de se ter em conta também as restrições no que tange o cumprimento de deveres em razão de uma deficiência. Já em 1999, Moçambique vem fazer parte dos cinco países pilotos, no âmbito do lançamento da Década Africana de Pessoas com Deficiência (1999-2009)²⁵ (RAVIM & Handicap International Moçambique, 2010: 8).

Outro instrumento de inclusão das PcD internacionalmente reconhecido foi a Convenção sobre os direitos das PcD, que passou a ter vigor no ordenamento jurídico a partir de Março de 2007 (Jona, 2013: 222), em que foi ratificado o protocolo através da Resolução nº 30/2010, de 31 de dezembro (AIFO, 2017: 21), em que no artigo 1, n.º 1, afirma que,

“o estado parte do presente protocolo reconhece a competência do comité sobre os direitos das PcD para receber e considerar comunicações submetidas por pessoas ou grupos de

²³ “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos dotados de razão e de consciência, devem agir para um com os outros em espírito de fraternidade” (Art.º 1 da DUDH).

²⁴ “Os cidadãos portadores de 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” (Art.º 37, da CRM)

²⁵ Foi o resultado de uma recomendação feita pela Comissão dos Assuntos Laborais e Sociais da Organização da Unidade Africana (OUA) durante a sua 22ª sessão em Abril de 1999 em Windhoek, em Namíbia, e adotada pela 35ª Sessão da Assembleia dos Chefes de Estado e Governos da OUA, que teve lugar em Argélia. (Comissão da União Africana, 2010: 9).

pessoas, ou em nome deles, sujeitos à sua jurisdição, alegando serem vítimas de violação das disposições da convenção por parte do estado-parte”.

Isto quer dizer que, o cidadão moçambicano com deficiência é protegido por um instrumento legal de caráter internacional, o que significa que este mesmo grupo após esgotarem todos os recursos disponíveis internamente quando em algum momento são lesados com uma determinada situação que prejudica uma massa de indivíduos com deficiência, podem recorrer ao sistema das Nações Unidas, por ter sido violado um dos seus direitos estabelecidos no instrumento. Porém, o não cumprimento do que está estabelecido na convenção não é sancionada ao estado moçambicano, sendo que não obriga o mesmo a cumpri-lo, salvo se tiverem leis e instrumentos que venham intervir e atuar na área da deficiência, que trouxesse penalização ou sanção (Jona, 2013: 161). Dois anos após a ratificação da convenção, devia ser submetido o primeiro relatório, em que a entidade responsável por apresentar o mesmo é o Ministério do Género, Criança e Ação Social, mas ainda não foi apresentado ao Comité dos Direitos das PcD (Lopes, 2013: 247).

Para que esta inclusão seja realizada com sucesso, não é suficiente que o estado tenha somente instrumentos legais, mas sim órgãos que possam defender e promover os direitos humanos, onde podemos destacar a Associação dos Deficientes Moçambicanos (ADEMO), criada em 1989 (Ravim & Handicap International Moçambique, 2010: 8), em que no intervalo entre 1989 e 1995 houve também a criação de 20 Associações de PcD, através do seu art.º 125º, n.º 5²⁶ (Jona, 2013: 159). A ADEMO é a mais antiga, onde segundo Jona (2012: 160), a sua criação teve como objetivo a inclusão de PcD na sociedade, e que antes da mesma existir os mesmos sofriam discriminação em razão de superstições da sociedade e não tinham a igualdade de participação na vida social, económica e política. O trabalho da ADEMO e outras associações anteriormente referidas é pouco impactante, e os resultados obtidos não são satisfatórios dada a insuficiência de dados e números das PcD no país, recursos e financiamentos para projetos inclusivos, e condições do meio ambiente, sendo que a maioria das PcD vivem em zonas rurais, e as suas condições de acesso para exercício de atividades relacionadas com inclusão e promoção dos direitos das PcD (Jona, 2012: 160).

Ainda no mesmo conceito de inclusão, é essencial que haja vias de acesso e condições criadas para as PcD, de modo que os mesmos possam participar na sociedade sem nenhuma

²⁶ “O estado encoraja a criação de associações de portadores de deficiência”.

dificuldade. A acessibilidade tanto de bens e serviços é um direito fundamental para o gozo de um conjunto de direitos previstos no regime interno e internacional da PcD. Com este fato, o governo aprovou o decreto n.º 53/2008 de 30 de dezembro de 2008, que regulamenta construção e manutenção de acessibilidade técnica, circulação e uso de sistemas de serviço público por pessoas com deficiência, também as suas especificações técnicas de acessibilidade e utilização do símbolo internacional de acesso (Lopes, 2013: 250). Este instrumento, quando obedecido acaba sendo limitativo pelo fato de aplicar-se a indivíduos com deficiência física ou mobilidade condicionada. Ou seja, quem possui outro tipo de incapacidade ou deficiência acaba tendo um ambiente não favorável, tendo assim uma certa limitação dado ao ambiente que o rodeia. O decreto também é restritivo pelo fato de excluir do seu âmbito material, questões de “acessibilidade aos serviços de transporte, aos serviços de informação e comunicação e aos sistemas e tecnologias de informação” (AIFO, 2017: 35), tornando-o discriminatório e não abrangente no sentido do direito a acessibilidade. No ano seguinte, o governo aprovou o Decreto n.º 11/2009²⁷, referente ao regulamento de transporte automóvel (Lopes, 2013: 251), porém exclui as questões de acessibilidade ao transporte das PcD, apenas uma ligeira redução das tarifas no transporte, dada a sua condição de saúde e poder financeiro das PcD.

A nível laboral, a lei principal que regula as relações de trabalho em Moçambique é a Lei n.º 23/2007, de 1 de agosto. Esta lei no seu artigo 28º, n.º 1²⁸, realça os direitos e deveres das PcD perante os demais trabalhadores. No âmbito da promoção de emprego, o legislador ainda no mesmo artigo, entre os números 2²⁹ e 3³⁰, apoia e estimula a promoção e proteção do emprego das PcD, fazendo especial menção as condições que devem ser criadas pelo empregador no âmbito da prestação da atividade, salvo de não implicar encargos que coloquem em desvantagem o

²⁷ Regulamenta o transporte automotivo e prevê isenção e redução de tarifas no transporte urbano e interurbano e público.

²⁸ “O empregador deve promover a adoção de medidas adequadas para que o trabalhador com deficiência ou portador de doença crónica goze dos mesmos direitos e obedeça aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais, bem como as condições de trabalho adequadas ao exercício de atividade socialmente útil, tendo em conta as especificidades inerentes a sua capacidade de trabalho”.

²⁹ O Estado, em coordenação com as associações sindicais e de empregadores, (...) estimula e apoia, no quadro da promoção de emprego, (...) capacidade residual de trabalhadores com deficiência”.

³⁰ “Podem ser estabelecidas, (...) medidas especiais de protecção do trabalhador portador de deficiência, nomeadamente as relativas à promoção e acesso ao emprego e às condições de prestação de atividade as suas aptidões, (...) para o empregador”.

empregador. Segundo AIFO (2017: 62), o legislador falha em diversas vertentes, tais como garantir a retenção no emprego, programas de retorno ao emprego, promoção de oportunidades de trabalho autónomo e empreendedorismo.

Segundo Jona, “são poucas empresas que cumprem os dispositivos legais e os instrumentos internacionais em vigor em Moçambique, que incentivam a contratação, manutenção e protecção das PcD no mercado de trabalho” (Jona, 2013: 178). Este fator nota-se primeiramente na administração pública, que devia ser o estimulador e um inspirador da contratação de PcD, mas as barreiras são impostas quando existem concursos de ingresso e provimento de vagas. Uma das barreiras legais para o ingresso na administração pública é o seu artigo 12º, alínea d)³¹, da lei n.º 14/2009, de 17 de março do EGFAE, o que pode excluir um certo grupo de indivíduos que se encontram protegidos na CRM. Porém o artigo 42º, n.º 3³² do estatuto, destaca de uma forma breve os direitos e os deveres dos funcionários públicos no ativo seguindo o grau de capacidade da realização de tarefas.

Segundo o Plano Nacional de Ação para a Área da Deficiência (2012: 8), as condições financeiras e de vida em geral são normalmente mais precárias que as do resto da população, sendo que os mesmos têm problemas de acesso a educação que é um dos pontos chave para a sua devida inserção no mercado de trabalho, o acesso a facilidades de habitação, participação social e problemas de mobilidade. Há que ter em conta que uma parte da população com deficiência vive nas zonas rurais, onde os níveis de acessibilidade e acesso a informação são relativamente reduzidos em relação as zonas urbanas, e também sem excluir o acesso a educação, onde os mesmos precisam de necessidades educativas especiais. Estes fatores desencorajam este segmento populacional no âmbito da participação no meio em que os rodeia, em diversas esferas da vida.

No âmbito do incentivo a contratação, Moçambique não dispõe de uma lei de quotas, que seria um grande impulsionador da contratação destes indivíduos e mesmo que o tivesse, este mesmo precisaria de uma fiscalização da mesma no mercado de trabalho moçambicano. Como

³¹ “Sanidade mental e capacidade física para o desempenho de funções na administração pública comprovado por certificado médico”

³² “O funcionário ou agente do estado portador de deficiência goza dos mesmos direitos e obedece aos mesmos deveres dos demais funcionários e agentes do estado no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais, bem como as condições de trabalho adequado ao exercício de atividade socialmente útil tendo em conta as especialidades inerentes à sua capacidade de trabalho reduzida”.

anteriormente foi referido, Moçambique aprova diversos instrumentos legais, mas não os cumpre, o que torna difícil a materialização dos mesmos para o bem desta camada populacional.

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

No sentido de se compreender a inclusão de PcD físicas no mercado de trabalho, pretendeu-se analisar a relação entre a inserção profissional das PcD física e as dificuldades e entraves e fatores desfavoráveis no âmbito da sua integração socioprofissional. Existem instrumentos vigentes em Moçambique, na sua maioria de carácter da promoção de igualdade, mas estes não são visíveis pela fraca presença da força laboral com deficiência.

Neste sentido, tendo como base a informação recolhida e de modo a focalizar a pesquisa de campo, definiu-se a seguinte pergunta de partida: “Até que ponto as pessoas com deficiência física possuem problemas de acesso ao emprego em Moçambique?” e a partir deste contexto definiram-se três hipóteses a serem exploradas junto da amostra selecionada:

- H1: Uma maior convivência das pessoas com deficiência com a sociedade permitirá uma maior inclusão e um menor índice de discriminação;

- H2: A educação é um fator chave para a inclusão e integração das PcD física tanto na sociedade como no mercado de trabalho;

- H3: Quanto maior for a participação de PcD no mercado de trabalho, mais sensibilidade haverá no âmbito da contratação de PcD física.

Assim, a investigação pretendeu testar se as PcD são realmente estigmatizadas e discriminadas no âmbito da contratação e durante o exercício de atividades, bem como diversos impedimentos do meio ambiente que os dificultam de participarem e viverem como qualquer indivíduo sem deficiência.

Sendo que o estudo pretende um melhor entendimento e conhecimento desta realidade pouco abordada, caracteriza-se como sendo uma investigação de cariz exploratório, e utilizando uma metodologia qualitativa, recorrendo a realização de entrevistas semiestruturadas, de modo que as respostas não fossem tao extensas e ao mesmo tempo colher se visões diversificadas e um pouco desenvolvidas. A técnica de entrevistas utilizada teve o objetivo de colher cada vez mais informações que permitam responder a pergunta de partida, podendo os mesmos darem a sua opinião e exporem as suas ideias, mediante as questões impostas aos mesmos.

Foram feitas entrevistas a dois públicos distintos, nove PcD física em específico e no ativo, com idade compreendida dos 18 aos 65 anos de idade, e três empresas que podem ser exemplo, tanto para o caso de não contratação, como a própria contratação dos mesmos. A amostra de PcD é uma amostra qualitativa por caso múltiplo, do tipo amostra por homogeneização.

Assim, os entrevistados encontram-se descritos e enumerados dada a sequência da entrevista, da primeira até a nona pessoa (com as siglas P1 a P9):

Caraterização	Idade	Sexo	Profissão
P1	50	F	Contabilista
P2	41	M	Jornalista
P3	45	F	Assistente administrativa
P4	43	M	Especialista em Desenvolvimento rural
P5	70	F	Educação Inclusiva
P6	51	M	Biólogo e professor/Investigador
P7	29	M	Gestor de Empresas
P8	34	F	Contabilista
P9	37	F	Secretária

Uma parte dos indivíduos com deficiência que foram entrevistados são membros fundadores de associação de PcD no país em estudo, e outros que se encontram em empresas privadas, e outros no setor público. O maior objetivo das entrevistas neste grupo, foi de tentar perceber as dificuldades que tiveram e têm no meio envolvente, principalmente no mercado de trabalho especialmente como se inseriram na vida ativa. A recolha de dados foi na sua maioria presencial, por via de conversa através das perguntas definidas guiões de entrevista. A amostra podia ter abrangido maior número de pessoas, mas devido as restrições do COVID-19 associado a condição física dos mesmos, muitos não quiseram participar da entrevista, e pelo fato de alguns não se

mostrarem a sociedade e estarem fechados nas suas casas. Também houve casos de PcD física que recusaram a dar entrevista pelo fato da cultura Moçambicana não estar tao preparada para debater sobre questões sobre deficiência. Este tema, mesmo com os entrevistados que conseguiu se com sucesso, foi muito sensível, sendo que toca o dia a dia dos mesmos, e muitos tiveram alguma dificuldade em abrir-se. Foi por essa razão, que por meio de conversa, os entrevistados tiveram um sentimento de confiança perante as perguntas, e a sua maioria conseguiu explicar de uma forma resumida sobre o seu trajeto de vida e profissional.

Capítulo V - Apresentação e Discussão de resultados

No presente capítulo será apresentada a síntese dos resultados obtidos através das entrevistas feitas a PcD física em Moçambique. Estas entrevistas foram importantes para perceber as fragilidades do mercado de trabalho moçambicano perante estes indivíduos. Procurou-se abordar sobre os comportamentos discriminatórios, juntamente com impedimentos que estas pessoas passam no exercício de atividades, o papel das organizações perante a integração de PcD físicas e as políticas de inserção para o estímulo de contratação.

O grupo entrevistado é composto por quatro homens, e cinco mulheres, que se encontram a viver na capital moçambicana, mas dois deles são provenientes das zonas rurais do país. Dos nove entrevistados, cinco deles foram afetados pela paralisia infantil (poliomielite), doença que afetou muitas crianças nos anos passados, dada a escassez de tratamentos médicos e vacina para combater esta doença.

De modo a facilitar a compreensão, a análise será descrita por tópicos referentes a cada categoria em análise.

5.1 Importância da Família e contexto social

No âmbito dos entrevistados, a família desempenha um papel fundamental na sua integração na sociedade, por acompanhar o crescimento do indivíduo até a fase independente. É com os pais que um indivíduo adquire princípios e valores, para saber se comportar na sociedade. A sua aceitação em parte depende também do apoio familiar porque estes transmitem um conforto as PcD, evitando outros problemas de saúde, como por exemplo a depressão. As PcD também precisam do calor afetivo de modo que não cresçam sozinhos e criem revolta perante a sociedade, retardando assim o processo de inclusão. E com este fator, os pais principalmente devem ser a peça chave para o seu acompanhamento psicológico e processo de desenvolvimento e adaptação de acordo com a sua limitação:

“A minha mãe principalmente sempre levou me aos convívios familiares. Ela sempre foi minha protetora” (P2).

Sendo assim, esta pessoa nunca se sentiu sozinha, sabia que tinha alguém por perto para apoiá-la.

“Os meus pais sempre disseram para estudar para ser alguém e superar a minha condição e ser útil na sociedade. Tratavam de igual modo de forma a integrar me mais rapidamente na sociedade” (P4).

“A minha família e meus pais sempre me apoiaram e acarinharam.” (P5)

“A família sempre me apoiou, especialmente a minha mãe.” (P7)

“Os meus pais sempre fizeram tudo por mim, (...)” (P8)

“Após o acidente, os meus pais sempre estiveram comigo, o meu irmão sempre ajudou me e sempre esteve do meu lado. Era o meu melhor companheiro é meu melhor amigo. Meus pais faziam de tudo, davam de tudo, para não ficar deprimida.” (P9)

Na sua maioria dos entrevistados, houve intervenção dos pais durante o crescimento que influenciam de certa forma nas relações de convivência na vida adulta, tal pode ser:

“Não tive amigos e não tenho até os dias de hoje” (P6)

Para este caso, é normal que a pessoa cresça isolada, porque em algum momento a situação do pai não lhe ter aceitado, pode ter afetado por sempre ter feito tudo sozinho até a vida independente.

A aceitação é muito importante para que o indivíduo possa participar na sociedade, sendo que o contexto de como a pessoa teve a deficiência é de extrema importância para este processo. A maioria aceita a sua condição física por ter crescido com a deficiência:

“Aceito a minha condição física.” (P1)

“Cresci com a minha condição física, sendo que faz parte de mim.” (P2)

“Só aceitei a minha condição física em 2002.” (P3)

“Aceitei a minha condição física com 15 anos.” (P4)

“Aceito sim a minha condição física.” (P5)

“Aceito a minha condição física.” (P6)

“Aceito a minha condição física, porque vivo desde que nasci.” (P8)

“Só aceitei a minha condição física quando comecei a trabalhar.” (P9)

Com a exceção da P7, que não aceita a sua condição física até hoje porque foi adquirida ao longo da vida, ou seja, o indivíduo teve de mudar os hábitos de vida dada a incapacidade, deixando-o frustrado.

5.2 Vida profissional e inserção no mercado de trabalho

O trabalho para as PcD é de extrema importância, visto que todo o ser humano após concluir os estudos, tem sempre o objetivo de ser produtivo, sentir se útil e participar na sociedade. Mas isto não é o caso das PcD, devido as suas dificuldades que tem enfrentado.

Assim pode-se afirmar que o desempenho na formação, influencia na inserção das PcD no mercado de trabalho. A maioria afirmou conseguir trabalhar, por terem sido bons alunos:

“Fui inscrever na associação de deficiência (...) escolhi o curso de contabilidade, e fui fazer o mesmo e tive notas altas. Integraram me na instituição como trabalhador.” (P1)

“Consegui através de um professor, que me convidou a estagiar quando estava no fim do curso, e tinha boas notas.” (P2)

“As minhas notas na escola sempre foram a razão de conseguir empregos.” (P5)

“A média final do curso sempre ajudou porque sempre tive médias altas, e não se dava aulas com média inferior a 14.” (P6)

Associado a este fator, as qualificações académicas apoiam no âmbito de inserção no mercado de trabalho, porém as PcD devido as suas dificuldades, podem em algum momento ficarem retardados no processo de transição da escola para o trabalho. Ou seja, estes indivíduos alcançam a vida adulta muito mais tarde que pessoas sem deficiência. Todos os participantes afirmaram que as qualificações ajudaram no processo de inserção, porém entraram no mercado de trabalho muito tarde.

Outro fator que associou que uma parte conseguisse emprego, é pelo fato de ter influências pessoais, que acabaram chamando para trabalhar:

“Consegui através de um professor, que me convidou a estagiar quando estava no fim do curso.” (P2);

“(...) fui admitida por via de influências numa organização do estado.” (P8)

“Trabalhei numa empresa do tio de um colega que estudou comigo na universidade.” (P9)

E a questão da sensibilidade de gestores e trabalhadores das empresas que incentivaram na contratação destes indivíduos:

“Um senhor sem deficiência, sempre tratou me bem na associação. Foi ele que fez me concorrer para a vaga de PcD.” (P3)

“Consegui com um vizinho que sabia do projeto e contratação de PcD, dada a sensibilidade do dirigente máximo.” (P8)

Os contratos de trabalho destes indivíduos têm a tendência a ser a tempo determinado, com menor probabilidade de renovação, exceto as PcD admitidas no aparelho do estado. Outro fator apurado é que estas pessoas quando perdem o seu posto de trabalho ou quando terminam os contratos, ficam longos períodos até encontrar novo emprego,

“Sempre que terminavam os contratos não davam espaço para renovar.” (P4)

“Fiquei 10 anos desempregada porque nunca tive oportunidades.” (P8)

A razão do desemprego de longa duração das PcD, está associada também a discriminação no âmbito da contratação, pelo seu estado físico:

“Já fui discriminado quando concorri para uma das organizações internacionais e os mesmos duvidaram da minha deslocação de casa para o serviço.” (P4)

“Na contratação já tive em algumas universidades privadas, na época que parei de trabalhar no setor de educação.” (P6)

“Passei por discriminação durante o período em que estava desempregada. Tinha o perfil ideal em muitas empresas, mas não me contratavam.” (P8)

A maioria dos entrevistados afirmaram que a discriminação por parte de colegas até pode existir, mas a mesma não se faz notar.

Somente uma PcD afirmou ter seguro de saúde durante o exercício de atividade, mas há que ter em conta que o seguro é importante dada a sua sensibilidade na saúde, e mesmo em caso de apoio psicológico, dado o stress que eventualmente possa surgir no decorrer da realização de tarefas, sem esquecer também os acidentes de trabalho,

“Tenho seguro de saúde para mim e meu filho.” (P8)

A mobilidade ou barreiras arquitetónicas tem sido o maior problema destes indivíduos no meio que os rodeia. Para que os mesmos possam trabalhar e serem produtivos, necessitam de meios acessíveis para conseguirem se deslocar com maior facilidade. A maioria dos entrevistados reclamou sobre os transportes públicos que são inacessíveis para as PcD, bem como os passeios. Vários edifícios ainda não são acessíveis para PcD e as casas de banho públicas:

“Os transportes públicos não têm acesso porque as escadas são altas, e sempre tem de pedir ajuda para subir o autocarro.” (P1)

“Sempre tive problemas com mobilidade porque o local onde estagiava tinha problemas de transporte.” (P2)

“As escadas não correspondem com os padrões internacionais e transportes são impossíveis e precários para a nossa situação.” (P4)

“Mobilidade sempre foi difícil, porque muitos locais onde dava aulas não tinham elevadores, e as escadas não ajudavam muito.” (P6)

“(…) não existem condições para apanhar transportes públicos.” (P7)

“Mobilidade é difícil no nosso país, principalmente nos passeios.” (P9)

5.3 Relações sociais no ambiente de trabalho

Todos os entrevistados afirmaram ter boas relações com os colegas de serviço. Este aspecto é muito importante porque a PcD fica mais motivada em ir ao serviço pelo fato do ambiente de trabalho ser saudável e ter pessoas por perto que são solidárias. Os superiores hierárquicos e recursos humanos também desempenham um papel importante porque são estes que dão o *feedback* das atividades e fazem a avaliação dos funcionários. Sendo assim, sempre que as PcD tiverem avaliações positivas mediante o seu desempenho estarão cada vez mais inspiradas em trabalhar e melhorar o seu desempenho, ajudando tanto a PcD no desenvolvimento de capacidades, como a própria produtividade da organização. Somente a P6 não teve opinião positiva quanto aos colegas e os superiores hierárquicos.

5.4 Legislação e programas de contratação

Do universo entrevistado, somente três indivíduos tinham uma certa noção sobre os direitos como trabalhador, o que é extremamente importante para que se evite o despedimento sem justa causa e injustiças para com as PcD, sendo:

“Conheço bem, pelo menos 80%.” (P4)

“Sempre, como funcionária pública tinha noção.” (P5)

“O básico, mas sei.” (P7)

Todos os entrevistados afirmaram não conhecer os programas de incentivo, e que as medidas que o governo está a tomar não estão a surtir efeito. Mas os mesmos apontam pela importância de organizações inclusivas porque irá estimular cada vez mais a contratação de PcD, o que irá ajudar na diminuição do preconceito e estigma.

5.5 Visão dos empregadores

Das empresas entrevistadas, escolheu-se três, sendo que uma é do setor público, outra de construção civil e a última do ramo de automóveis. Dos três empregadores, dois já contrataram pessoas com deficiência, e o que não contrata alega não ter condições para acomodar um trabalhador com deficiência física. A E3 tem uma PcD no quadro porque abriu uma exceção, para acomodar o mesmo. A E2, desde a última contratação não contratou mais por não se fazer revisão do quadro de pessoal.

Nenhuma empresa utilizou os programas de incentivo porque não tem conhecimento e duvidam que exista, mas destacam a importância de contratação porque apoiam a inclusão e que

se obedeça aos instrumentos legais que são aprovados no país. Porém nenhuma organização está disposta a contratar PcD.

Conclusão

A presente investigação procurou contribuir para a análise de problemas que as PcD têm enfrentado para conseguir emprego. Pretendeu-se também trazer uma melhoria tanto no pensamento a nível laboral como empresarial e alterar a maneira de pensar da sociedade. Também pretendeu-se aumentar o incentivo a contratação de PcD que é escasso, sendo que primeiro deve-se começar a educar e consciencializar o setor da educação, que é extremamente importante no âmbito de inserção dos mesmos a nível profissional. A inclusão em Moçambique está muito longe de acontecer, porque é necessária uma profunda revisão das barreiras arquitetónicas, principalmente a acessibilidade em edifícios e passeios. O país conta com vários instrumentos internacionais e decretos para garantir o mínimo de condições do meio ambiente para as PcD, mas a tal realidade não pode ser visível. Em relação a primeira e segunda hipótese, o trabalho conseguiu evidenciar que é possível diminuir o índice de discriminação, se tivermos uma educação inclusiva e também programas que dão acesso ao mercado de trabalho as PcD, mesmo que sejam por via de estágios. Este fator irá aumentar cada vez a inclusão e teremos mais PcD no mercado de trabalho, o que fará com que as pessoas sem deficiência comecem a diminuir os estereótipos presentes na sociedade. A terceira hipótese também foi comprovada porque, diversos entrevistados referem que as empresas que já possuem PcD no quadro, têm maior probabilidade de contratar mais, tornando o mercado laboral mais inclusivo e colocando pressão em outras organizações concorrentes.

Este estudo apresentou limitações importantes quanto a sua população e amostra. A população definida foi somente em PcD no ativo. Outra limitação é o tamanho da amostra, por apresentar um número reduzido de PcD, apenas residentes em Maputo sendo que Moçambique possui mais dez províncias. A razão de não ter alcançado as outras províncias é devido aos custos de deslocação para as mesmas e pela maioria da força laboral com deficiência viver na capital do país.

Por haver escassez de estudos de deficiência, a partir deste trabalho é possível aprofundar sobre o papel da família no desenvolvimento psicológico das PcD, debater sobre as soluções de uma educação inclusiva mais abrangente e estratégias de acessibilidade que possam surtir um efeito positivo na vida das PcD. Com estas três questões, é possível apurar se a sociedade e os governos estão mesmo preparados para receber as PcD no mercado de trabalho ou não.

Referências Bibliográficas

- Albrecht, G. L., Seelman, K. D., Bury, M., (2001), “*Handbook of disability studies*”, Sage Publications
- Alves, J. N., Ribas, F. T. T., Santos, C. E. C. (2010). “Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional” *Inc. Soc, DF*, v.4 n.1, p. 28-40
Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1642>
- AIFO. (2017). “Mapeamento crítico da legislação moçambicana relativa às pessoas com deficiência: um olhar para a futura reforma legal”
Acesso: <https://www.aifomoz.org/downloads/legislacao-deficiencia.pdf>
- Amiralian, Maria LT. *et.al* (2000), “Conceituando deficiência”, *Laboratório Interunidades de Estudos sobre Deficiências do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo*, v.34, n°1, p. 97-103
Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rsp/2000.v34n1/97-103/es/>
- Avoke, M., (2002). “Models of Disability in the Labeling and Attitudinal Discourse in Ghana, *Disability & Society*, volume 17. N° 7, p. 769- 777.
Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0968759022000039064>
- Barnes, Colin 1985: *Discrimination Against Disabled People (Causes, Meaning and Consequences) or The Sociology of Disability* (online)
- Barnes, C., (1999). *A Working Social Model, Disability and Work in the 21st Century* (online)
- Barnes, C., (2003). *Disability Studies: what’s the point* (online)
- Berghs, M., Atkin, K., Hatton, C., Thomas, C. (2019) “As pessoas com deficiência precisam de um modelo social mais forte: um modelo social de direitos humanos?”, *Deficiência e sociedade*, n° 34, P. 1034-1039 Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2019.1619239>
- Centeno, M. (2013). “O Trabalho, Uma visão de Mercado”. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Da Silva, A. G. C., Helal, D. H., (2017) “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho Brasileiro: perspectiva e Desafios” *Revista fsa, Teresina*, v14, n°5, art. 2, p 32-54
Acesso em: <http://www4.fsnet.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1427/1311>
- Dalal, A. K., (2011). *Disability- Poverty, Nexus: Psycho-Social Impediments to Participatory Development*. Department of Psychology, University of Allahabad. SAGE. Volume 22 n°2. p. 409-437
- EUROPEAN COMMISSION (2016). *Disability and Labor Market Integration*
Acesso:<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pubId=8020&langId=en&catId=738&furtherPubs=yes&>
- Francisco, A. A. S., (2010). “Moçambique: proteção social no contexto de um Estado Falido, mas não falhado. *Proteção Social: Abordagens, Desafios e Experiências para Moçambique*. IESE. p. 37- 95
- Freitas, M. N. C., Marques A. L., (2007). “A diversidade através da história: inserção no trabalho de pessoas com deficiência”, *Organ. Soc*, v.14, n°41, Salvador
Acesso:http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198492302007000200003&script=sci_arttext&tlng=pt

- Fontes, F. (2009). “Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social”, *Revista Critica de Ciências Sociais* (online), nº 86, p. 73- 93
Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/233>
- Glat, R. (1995). Integração dos Portadores de deficiências: uma questão psicossocial, “*Temas em Psicologia*”, nº2
Acesso:<https://docplayer.com.br/61682744-Integracao-dos-portadores-de-deficiencias-uma-questao-psicossocial-rosana-glat-1.html>
- Gonçalves, C. M., Parente, C., Veloso, L., Gomes, S., Januário, S. (1997). Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional. Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, p. 137- 178
Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/5602>
- Haegele, J. A., Hodge, S. (2016). Disability Discourse: Overview and Critiques of the Medical and Social Models, Vol. 68, nº 2, P. 193-206
Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00336297.2016.1143849>
- Hogan, A. J., (2019). Modelos sociais e médicos de deficiência e saúde mental. *Evolução e renovação, Humanidades: Medicina e sociedade*. Volume 191, p. 16- 18
- ILO (2006). “Job and work analysis. Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities
Acesso:https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_PUBL_9221178641_EN/lang--en/index.htm
- ILO (2007). “Achieving Equal Employment Opportunities for people with Disabilities Through legislation”
Acesso:https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_091340/lang--en/index.htm
- ILO (2015). “Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-17: a twin-track approach of mainstreaming and disability-specific actions”, Geneva
Disponível em: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370772/lang--en/index.htm
- Jona, O. M. (2013). “Direitos da pessoa com deficiência”. *Revista de Direitos Humanos*. Volume 2 nº 2. Maputo, Moçambique
- Jona, O. M. & Lopes, C. S (2012). “Coletânea de legislação sobre direitos da pessoa com deficiência” Centro de direitos humanos. Faculdade de Direito. Maputo, Moçambique
Acesso:http://www.mgcas.gov.mz/st/FileControl/Site/Doc/8990colectanea_de_legisla%C3%A7%C3%A3o_sobre_direitos_da_pessoa_com_defici%C3%AAncia.pdf
- Kanter, A. S. (2003). “The Globalization of Disability Rights Law”, *Syracuse Journal of International Law and Commerce*” (online)
Acesso: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2109768&rec=1&srcabs=1406573&al
- Langa, C. (2019). “1º Boletim Estatístico sobre Proteção Social”. Sistema de Proteção Social. República de Moçambique
- Maia, L. M., Camino, C., & Camino., L. (2011). “Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos”, *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 6 (1), São Joao del-Rei
Acesso: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapi/volume6_n1/Maia_et_al.pdf

- Martins, B. D. G. S. (2005). Políticas sociais na deficiência: Exclusões perpetuadas, *Oficina do CES*, Centro de estudos Sociais (Online), v.228, Coimbra
Disponível em: <https://eg.uc.pt/handle/10316/32705>
- Martins, B. (2017). A deficiência e as políticas sociais em Portugal. Retrato de uma democracia em curso, Coimbra, Universidade de Coimbra
Acesso: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/42434/1/Defici%C3%A2ncia%20e%20as%2>
- Mitra, S., (2006). “The Capability Approach and Disability”, *Journal of Disability Policy Studies*, SAGE publishing.
Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10442073060160040501>
- Oliveira, L. (1998). Inserção Profissional: O caso da reestruturação dos Lanifícios da Covilhã. Prefácio de Maria João Rodrigues. Edições Cosmos. Lisboa
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., (2011). “Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos”. *Revista de administração pública*, volume 45 nº5, p. 1517- 1538
Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>
- OMS (2004). “Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde”, Lisboa: Direcção-Geral da Saúde
- OMS (2011). “Relatório Mundial sobre Deficiência”, Governo do Estado de São Paulo
Acesso: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=1EE2704BD51DE25A540DD18CEA2E7329?sequence=4
- Plano Nacional da Área da Deficiência 2012- 2019 (2012). República de Moçambique
- Plano de Acção da Década Africana das Pessoas Portadoras de Deficiência (2010- 2019). Comissão da União Africana Departamento dos assuntos Sociais
Acesso: https://au.int/sites/default/files/pages/32900-file-cpoa_handbook_audp_portuguese_-_copy.pdf
- Ramos, M. C. P. (2019). Inserção laboral e gestão da deficiência no local de trabalho, In A. P. Garcia, C. Ribeirinho, H. Bracons, L. M. Desmet (Org.) Deficiência: Perspetivas e Desafios na Contemporaneidade. Lisboa, Edições Universitárias Lusófonas, p.223-246
- Ravim & Handicap International Moçambique. (2010). “Síntese do diagnóstico local sobre a situação das pessoas com deficiência em Maputo e Matola”. *Principais análises: recomendações para os atores locais*. Maputo
- Ribeiro, G. T., Ferreira, A., & Rodrigues, L. C. (2017). “O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: um estudo de caso de uma montadora de automóveis”. *Revista Vianna Sapiens*, nº5, p. 160- 188
Acesso: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/140>
- Rohwerder, B. (2015). Disability inclusion: Topic guide, GSDRC, University of Birmingham, UK
Acesso: <http://www.gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/11/DisabilityInclusion.pdf>
- Sasaki, R. K., (2003). Terminologia sobre deficiência na era de inclusão. In Vivarta, Midia e deficiência, Brasil, p. 1- 9
Acesso: https://www.sinprodf.org.br/wpcontent/uploads/2012/01/romeusasaki_terminologiadeficiencia.pdf

- Shima, I., Eszter, Z., & Asghar, Z. (2008) “The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25”, European Centre for Social Welfare Policy and Research
Acesso: http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf
- Schewinsky, S. R., (2004). “A barbárie do preconceito contra o deficiente- todos somos vítimas”. *Tendências e reflexões*, v.11, nº1
Acesso: <https://www.revistas.usp.br/actafisiatraca/article/view/102465/100777>
- Simonelli, A. P., Camarotto, J. A. (2011), “Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo”. São Carlos: Brasil
- Strategy Unit. (2005). Improving the Life Chances of Disabled People. Prime Minister’s Strategy Unit. Cabinet Office
Acesso: https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_113152-3_0.pdf
- Sequeira, A., Maroco, J., Rodrigues, J., (2006) “Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal ‘Revista Europeia de Inserção Social’”. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa
Acesso: <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/1856>
- Stein, M., A. (2007), “Disability human rights, Cornell University” – ILR School, Gladnet Collection. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/450/>
- Tanaka, E. D. O., Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Volume 11 nº2
Acesso: https://www.researchgate.net/publication/250990953_O_que_os_empregadores_pensam_sobre_o_trabalho_da_pessoa_com_deficiencia
- Thornton, P., Lunt, N. (1997). “Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries”. Social Policy Research. University of York
- UEM (2013). “Direitos da pessoa com Deficiência”, *Revista de Direitos Humanos*, Maputo
Acesso: [http://cdh.uem.mz/images/pdfs/Revista de Direitos Humanos Direitos da Pessoa com Deficiencia-N2.pdf](http://cdh.uem.mz/images/pdfs/Revista_de_Direitos_Humanos_Direitos_da_Pessoa_com_Deficiencia-N2.pdf)
- UEM (2012). “Coletânea de legislação sobre direitos da pessoa com deficiência” Faculdade de direito. *Centro de Direitos Humanos*. Maputo
Acesso: http://www.mgcas.gov.mz/st/FileControl/Site/Doc/8990colectanea_de_legislacao_sobre_direitos_da_pessoa_com_deficiencia.pdf
- Vasconcelos, F. D., (2010) “O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia”, *Revista Brasil Saúde Ocupacional*, São Paulo
Acesso: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000100006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Vernières, M., (1997). “La notion d’insertion professionnelle”, *Analyses et Débats*, Paris, Economica
- WFD (2019). Rumo a políticas sociais, económicas e inclusivas para as pessoas com deficiência em Moçambique. Maputo
Acesso: <https://www.wfd.org/wp-content/uploads/2020/01/HiGHRES-Rumo-a-Pol%C3%ADticas-Sociais-Econ%C3%B3micas-e-Inclusivas-para-as-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-em-Mo%C3%A7ambique-COLOR-ONLINE.pdf>

Legislação

Constituição da República de Moçambique. 2018

Decreto nº 53/ 2008, de 30 de Dezembro (Aprova o regulamento de Construção e manutenção dos dispositivos técnicos de acessibilidade, circulação e utilização dos sistemas e serviço e lugares públicos a pessoas com deficiência física ou mobilidade condicionada)

Decreto nº 5- 2018, de 26 de fevereiro de 2018 (Aprova o regulamento do Estatuto geral dos Funcionários e Agentes do Estado- REGFAE 2018)

Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro (estabelece o quadro legal de segurança social)

Lei nº 38/2004 de Portugal

Lei do Trabalho de Moçambique. 2018

Resolução do Conselho de Ministros nº 20/99, de 23 de Junho, que aprova a política para Pessoa Portadora de Deficiência

Protocolo/ Convenção

Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (2007)

Acesso:<http://gddc.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

Anexos

Anexo A

Guião de entrevistas a PcD

Pessoas com Deficiências Físicas

Sou Igor Trindade e estou a realizar entrevistas a pessoas com deficiência física no ativo, no âmbito da minha dissertação de mestrado. As entrevistas serão em anonimato e com respostas confidenciais.

Com estas entrevistas pretende-se pesquisar sobre: (1) Caracterização das PcD física e vida social; (2) Origens sociais e família; (3) Trajetória profissional anterior da PcD física; (4) Situação atual no trabalho; (5) Relações sociais no ambiente de trabalho; (6) Conhecimento sobre legislação das PcD, programas de incentivo a contratação;

(1) Caracterização das PcD física e vida social

1.1 Sexo?

1.2. Idade?

1.3. Habilitações literárias?

1.4. Área Profissional?

1.5. Tipo de Limitação nas atividades?

1.6. Tipo de alteração nas funções?

(2) Origens sociais e família atual

2.1 Explique me sobre com quem viveu desde a infância até a vida independente?

2.2 Onde viveu desde a infância até a vida adulta?

2.3 Desde a infância até a vida adulta a família sempre o juntou com os demais?

2.4 Passou por alguma discriminação dentro de casa, ou por familiares chegados?

- 2.5 Se sim, o que diziam?
- 2.6 Aceita a sua condição física?
- 2.7 Se não, porquê?
- 2.8 Teve amigos na infância?
- 2.9 Se sim convive com os mesmos até os dias de hoje?
- 2.10 Se não, Porquê?
- 2.11 É casado ou possui algum relacionamento?
- 2.12 Se sim há quanto tempo?

(3) Trajetória Profissional anterior das PcD Física

- 3.1 Como conseguiu o primeiro emprego?
- 3.2 Descreva sobre o primeiro emprego?
- 3.3 Quanto tempo ficou?
- 3.4 Porque saiu da empresa?
- 3.5 Acha que as suas qualificações académicas ajudaram no acesso a esse emprego?
- 3.6 Já teve outros empregos depois do primeiro?
- 3.7 Já sofreu discriminação nos empregos pelos quais já passou?
- 3.8 Se sim, quem foram os autores da discriminação?
- 3.9 Já sofreu discriminação no âmbito da contratação?
- 3.10 Se sim, explique como?
- 3.11 Sempre houve facilidade na mobilidade?
- 3.12 Se não, como sempre alcançou o local de trabalho?
- 3.13 Já teve algum emprego ou estágio através das entidades do governo?

(4) A situação atual no trabalho

- 4.1 Fala me dá sua atual função no emprego?
- 4.2. Há quanto tempo está na empresa?

- 4.3 Modalidade Contratual?
- 4.4 Horário de trabalho?
- 4.5 Em que área profissional está a exercer?
- 4.6 O setor que se encontra é equiparado a sua área de formação?
- 4.7 Se não, porque não se encontra na área em que foi formado ou equivalente?
- 4.8 Como avalia as condições de trabalho? (Acessibilidade, ferramentas para o exercício de atividade, seguro de saúde, e outros apoios)
- 4.9 Dado o COVID-19, receia perder o seu posto de trabalho, pelo fato de muitas empresas estarem a despedir em massa a nível do país?
- 4.10 Se sim, porquê?
- 4.11 Se não, o que faz lhe ser confiante pelo seu valor na organização?
- 4.12 Acha que a sua organização é inclusiva?
- 4.13 Qual é o grau de satisfação com o seu trabalho?

(5) Relações sociais no ambiente de trabalho

- 5.1 Como avalia a relação com os colegas?
- 5.2 Tem alguma amizade próxima com algum colega de trabalho?
- 5.3 Tem alguma deficiência ou não?
- 5.4 A sua condição física influencia no desempenho dos restantes trabalhadores?
- 5.5 Explique a relação em que a área de recursos humanos tem consigo?
- 5.6 Quais são os aspetos que considera positivos?
- 5.7 E negativos?
- 5.8 Se negativo, quem é responsável por estes atos (Colegas, recursos humanos, chefia)
- 5.9 De modo geral, tem se combatido estas ações negativas?
- 5.10 Se sim, como?

(6) Conhecimento sobre a legislação, das PcD, programas de incentivo a contratação

- 6.1 Conhece os seus direitos laborais como trabalhador?

- 6.2 Como avalia as medidas de inserção no mercado de trabalho?
- 6.3 Tem conhecimento de algum programa e medidas de incentivo a contratação?
- 6.4 Se sim quais?
- 6.5 Já beneficiou de algum?
- 6.6 Se sim, quais?
- 6.7 Considera essas medidas de incentivos suficientes?
- 6.8 Qual é a importância que pode-se dar a uma organização que implementa o sistema inclusivo de contratação, de acordo com a realidade moçambicana?

Anexo B



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Guião de entrevista a entidades empregadoras

Entidades Empregadoras

Sou Igor Trindade e estou a realizar entrevistas a entidades empregadoras, no âmbito da minha dissertação de mestrado. As entrevistas serão em anonimato e com respostas confidenciais.

Com estas entrevistas pretende-se pesquisar sobre: (1) Caracterização do entrevistado; (2) Caracterização da entidade empregadora; (3) Caracterização dos trabalhadores com deficiência física; (4) Contratação de PcD físicas a nível dos empregadores; (5) Programas e medidas de incentivo a contratação.

(1) Caracterização do entrevistado

1.1 Função/ cargo na organização

1.2 Antiguidade na organização

(2) Caracterização da entidade empregadora

2.2 Ramo de atividade

2.3 Natureza jurídica

2.4 Dimensão da organização

2.5 Número de trabalhadores

2.6 Início de atividade

(3) Caracterização dos trabalhadores com deficiência física

- 3.1 Número de trabalhadores com deficiência física na organização
- 3.2 Sexo
- 3.3 Idade
- 3.4 Habilitações
- 3.5 Profissão/Função
- 3.6 Quando foi contratado o primeiro trabalhador com deficiência física?
- 3.7 Tipo de limitação de atividade (Mobilidade, Mobilidade & Comunicação, Mobilidade & autocuidados, outros)
- 3.8 Tipo de alterações nas funções? Físicas, multifunções (Física e outra) ou Sem alteração nas funções identificada

(4) Contratação de PcD físicas a nível dos empregadores

- 4.1 O que leva a empresa a contratar PcD física na organização?
- 4.2 Qual é o nível de satisfação com o desempenho das PcD na organização?
- 4.3 Quais são as qualidades que os colocam como um bom trabalhador?
- 4.4 Até que ponto a sua deficiência física pode influenciar no desempenho profissional dos demais trabalhadores?
- 4.5 Se não contratam, o que leva a não contratar PcD física na empresa?

(5) Programas e medidas de incentivo a contratação

5.1 A organização tem conhecimento sobre os programas de incentivo a contratação de PcD no mercado de trabalho nacional?

5.2 Se não, porquê?

5.3 Já utilizou algum programa de incentivo a contratação de PcD?

5.4 Se não, Porquê?

5.5 Acha que o governo devia trabalhar mais sobre a inclusão das PcD no mercado de trabalho?

5.6 Acha importante que haja políticas de contratação de PcD?

5.7 A organização expõe para o exterior que é uma organização inclusiva, para motivar as outras a contratarem?

Anexo C

Grelha de análise de entrevistas: Caracterização das PcD física

Entrevistados	Idade	Sexo	Habilitações	Tipo de limitação nas atividades	Tipo de alteração nas funções
P1	50	F	12º ano	Mobilidade, autocuidados, ligeiramente na fala (Poliomielite ou paralisia infantil), utiliza canadianas para se deslocar	Física
P2	41	M	Licenciatura	Mobilidade (Poliomielite ou paralisia infantil), utiliza cadeira de rodas para se deslocar	Física
P3	45	F	12º ano	Mobilidade (Poliomielite ou paralisia infantil), desloca-se com muletas	Física
P4	43	M	Mestrado	Mobilidade, ligeiras dificuldades com membros superiores (Paraplegia)	Física
P5	70	F	Licenciatura	Mobilidade, tarefas diárias, autocuidados (Poliomielite ou paralisia infantil), descola-se na cadeira de rodas	Física
P6	51	M	Mestrado	Mobilidade (Poliomielite ou paralisia infantil), desloca-se com uma muleta	Física
P7	29	M	Licenciatura	Mobilidade, tarefas diárias, autocuidados (Tetraplegia adquirida), cadeira de rodas	Física
P8	37	F	Licenciatura	Mobilidade, ligeira dificuldade na aprendizagem (Espinha Bífida), desloca-se com cadeira de rodas	Física
P9	34	F	Bacharelato	Mobilidade (Paraplegia), cadeira de rodas	Física

Anexo D

Grelha de análise de entrevistas a PcD físicas: Socialização

Entrevistados	Origem	Família	Amizades	Outras informações pessoais
P1	“Cresci com os meus pais, e irmãos, na cidade de Maputo”	“Na convivência nunca tive problema, até danço nas festas. O meu pai como trabalhava no hospital, este assunto era normal, principalmente sobre tabus, nunca tomou em conta. Em casa nunca fui discriminada, porém alguns familiares próximos podiam olhar um pouco mal, mas não mostravam em frente aos pais. Os meus pais contam que tive a deficiência com dois anos, comecei a chorar de noite. No dia seguinte já não conseguia ficar em pé e de seguida meu pai levou me ao hospital, e fiquei muito tempo internada.”	“Tive muitos amigos de infância, eu era muito boa a matemática, física e química, então fiz muitas amizades na escola principalmente porque era muito inteligente nestas disciplinas e eles precisavam de mim. Já não convivo com eles nos dias de hoje porque longo da vida criei amizades.”	“Atualmente me encontro solteira, mas tenho um filho de 23 anos. Já não tenho vontade de relacionamentos porque dor do corpo tira me vontade de tudo.” “Aceito a minha condição física.”
P2	“Cresci num dos bairros suburbanos de Maputo. Vivi com minha mãe e irmão, porque meu pai trabalhava nas minas da Africa do Sul.”	“A minha mãe sempre levou me, porem evitava por causa da maneira que os outros olhavam. Ela sempre disse que sou batalhador, e que iria superar. Os meus tios as vezes não convidavam a minha mãe por causa de mim.”	“Tive alguns amigos, brincavam comigo, mas a maioria vinha mais por causa do meu irmão.” “Vivo com a minha mulher, e o seu filho do 1º casamento, a 5 anos.”	“Cresci com a minha condição física, sendo que faz parte de mim.”
P3	“Cresci na cidade de Maputo com os meus pais e 4 irmãs”	“A minha mãe principalmente sempre levou me aos convívios familiares. Ela sempre foi minha protetora. Sobre a minha situação	“Tive alguns, principalmente um que foi meu colega de carteira na escola, que até hoje é meu melhor amigo. Mesmo quando preciso	“Só aceitei a minha condição física em 2002, quando fomos a uma festa em casa de um tio, e estava lá o antigo presidente da associação de PcD, quando viu me

		<p>eles nunca conversavam porque eu via o que acontecia comigo. Graças ao meu pai, que quando me via a saltitar, corrigiu a minha maneira de andar.”</p> <p>Até hoje vivo com minha mãe e meu filho.”</p> <p>“As pessoas da família talvez tinham ciúmes por ser tão bem tratada pela minha mãe pela minha condição de saúde.”</p>	<p>que venha me levar de carro no serviço, ele vem sem problemas.”</p>	<p>convidou para inscrever me como membro. Quando fui a escola de PcD é que vi que existem pessoas em condições mais graves que a minha, e que devia ficar grata. Vi uma senhora que tinha deficiência, com um grau de incapacidade maior que a minha, mas tinha 2 filhos e brincava sempre. Foi aí que comecei a abrir me e sair de casa.”</p> <p>“O relacionamento onde tive o meu filho com meu antigo parceiro não deu certo. Quando estava com uma semana de gravidez, ele teve conhecimento e abandonou-me, foi ficar com outra que não tinha deficiência.”</p>
P4	<p>“Nasci e cresci em Maputo cidade.”</p> <p>“Sempre vivi com os meus pais e 4 irmãos.”</p>	<p>“Na minha família nunca houve problema de estigma, sempre foram sociais.”</p> <p>Os meus pais sempre disseram para estudar para ser alguém e superar a minha condição e ser útil na sociedade. Tratavam de igual modo de forma a integrar me mais rapidamente na sociedade.</p>	<p>“Tive muitos amigos, até hoje tenho e falo as vezes.”</p>	<p>Aceitei a minha condição física com 15 anos. A partir daí levei a minha condição como algo natural.”</p> <p>“Tenho um relacionamento a 9 anos.”</p>
P5	<p>“Nasci na Ilha de Moçambique, em Nampula. Depois mudei me com os meus pais para a Capital do país. Mas cresci a maioria do tempo na zona suburbana.”</p>	<p>“A minha família e meus pais sempre me apoiaram e acarinharam.”</p>	<p>“Sempre brinquei com todos, porém convivo com muito poucos atualmente, até quase ninguém.”</p>	<p>“Pessoas de fora quando chegasse num local diferente olhavam de forma estigmatizante.”</p> <p>“Aceito sim a minha condição física.”</p>

				Sou casada a 13 anos.
	Origem	Família	Amizades	Outras informações pessoais
P6	<p>“Nasci em Gaza, numa zona rural.”</p> <p>“Tive Poliomielite com 3 anos.”</p> <p>“Fui a capital, Maputo para fazer a universidade, porque foi uma senhora de uma organização levar me na minha localidade, porque tinha fama de ser inteligente.”</p>	<p>“O meu pai não me aceitava, os familiares diziam que era coisa de demónios. Diziam que era o azar para a família.”</p>	<p>“Eu ia a escola assistir os meus amigos a estudar, todos eles passavam de classe cresciam, eu continuava ali, incapaz e sem progresso.”</p> <p>“Os colegas só queriam fazer amizade quando eu demonstrava conhecimentos.”</p> <p>“Não tive amigos e não tenho até os dias de hoje.”</p>	<p>“Comecei a estudar porque de tanto assistir os outros colegas a estudar, o professor chamou para começar a aprender.”</p> <p>“Quanto a deslocação, sempre virei me, sempre fui lutador, e sempre arrisquei por colocar na cabeça que todos somos iguais.”</p> <p>“Aceito a minha condição física”</p> <p>“Sou casado a 11 anos e tenho 2 filhos.”</p>
P7	<p>“Nasci em Portugal e vim a Moçambique com 20 anos.”</p> <p>“Nasci e cresci normalmente, tive acidente aos 17 anos.”</p>	<p>“A família sempre me apoiou, especialmente a minha mãe.”</p> <p>“Uma parte da minha família tinha falta de sensibilidade em certos aspetos.”</p>	<p>“Já tive alguns amigos, mas ficaram todos em Portugal. Em Maputo criei algumas amizades, mas por ser bom no que faco, algumas pessoas vinham estudar comigo em minha casa.”</p>	<p>“Vim a Moçambique fazer a faculdade, tive sérios problemas de acessibilidade.”</p> <p>“O meu pedido de estacionamento acessível e próximo para conseguir chegar a sala de aulas sem dificuldades sempre foi rejeitado.”</p> <p>“Até hoje não aceito a minha condição física, porque já estive com todos os membros a funcionar, sem impedimentos.”</p>

<p>P8</p>	<p>“Cresci na cidade de Maputo até aos 7 anos, depois fui com meus pais viver nos Estados Unidos da América, e voltei com 22 anos.”</p> <p>“Sempre vivi com meus pais, e 2 irmãos.”</p>	<p>“Nunca sofri discriminação, nem em casa nem no seio familiar. Os meus pais sempre fizeram tudo por mim, talvez seja por isso que aprendi a vida tarde.”</p>	<p>“Tive 3 amigos de infância, 2 já faleceram e 1 só falo.”</p>	<p>“Por ter vivido fora, ajudou me muito, tive 2 intervenções cirúrgicas, os meus pais sempre foram atrás de formas para me colocar em uma condição cada vez melhor.”</p> <p>“Aceito a minha condição física, porque vivo desde que nasci.”</p> <p>“Já fui relacionada com pai do meu filho, vivíamos juntos, mas sofria violência doméstica, e por ser deficiente dizia que nunca iria encontrar ninguém.”</p>
<p>P9</p>	<p>“Cresci na cidade de Maputo, com meus pais e o meu irmão mais novo. Vivo até hoje com os mesmos.”</p> <p>“Cresci normalmente até aos 20, depois tive um acontecimento que me tornou paraplégica. “</p>	<p>“Após o acidente, os meus pais sempre estiveram comigo, o meu irmão sempre ajudou me e sempre estive do meu lado. Era o meu melhor companheiro é meu melhor amigo.”</p> <p>“Meus pais faziam de tudo, davam de tudo, para não ficar deprimida.”</p> <p>“Já sofri preconceito com primos direitos, eles não falavam nada, mas notei que já não saiam comigo.”</p>	<p>“Tive muitos amigos de infância, mas hoje falo só com 2. Uma esteve comigo na altura do acidente e nunca me abandonou até hoje.”</p>	<p>“Estava no 2º ano de universidade quando o acidente aconteceu. Só continuei a estudar após 3 anos, com muita força dos meus pais.”</p> <p>“Só aceitei a minha condição física quando comecei a trabalhar. Fez me muito bem, vi o mundo de outra forma.”</p> <p>“Tive um namorado que ficamos muitos anos, mas acabamos por não dar certo.”</p>

Anexo E

Grelha de análise de entrevistas a PcD físicas: Trajetória Profissional

Entrevistados	Trajetória profissional anterior	Atual trabalho	Mobilidade	Discriminação
P1	<p>“Em 1992 fui inscrever me na associação, e de seguida chamaram me para escolher um curso, é quando escolhi curso de contabilidade, e fui fazer o curso tive notas altas, e integraram me na instituição como trabalhador. Sendo assim o acesso ao ensino ajudou a conseguir o emprego.”</p>	<p>“Estou na associação a 18 anos, e gosto do trabalho que faço. O meu horário é das 8 horas até as 17 horas, com um contrato a tempo indeterminado. Não tenho seguro de saúde, mas tenho ferramentas para realizar tarefas.”</p> <p>“Não tenho receio de perder o emprego, porque já sou efetiva.”</p> <p>“Gosto do que faço e a organização é inclusiva.”</p>	<p>“No trabalho sempre tive mobilidade, só no meio de transporte, os transportes públicos não tem acesso porque as escadas são altas, e sempre tem de pedir ajuda para subir o autocarro.”</p>	<p>“Nunca se fez notar, porque é uma instituição que trabalha com aspetos sobre deficiência. Os autores as vezes são as próprias PcD que se discriminam e a sociedade pior.”</p>
P2	<p>“Conseguí através de um professor, que me convidou a estagiar quando estava no fim do curso, porque tinha boas notas. Era muito cansativo pois tinha de procurar informação e investigar a minha condição não ajudava.”</p>	<p>“Estou em uma televisão inclusiva, que lida com assuntos de deficiência, já a 6 anos.”</p> <p>“Estou na minha área de formação e vivo o problema todos os dias.”</p> <p>“Estou com contrato a tempo indeterminado, com horário das 8 as 17 horas.”</p>	<p>“Sempre tive problemas com mobilidade porque o local onde estagiava tinha problemas de transporte. Nisto precisava sempre que um colega fosse ao terreno para depois vir trabalhar comigo no escritório.”</p>	<p>“Discriminação existe sempre nestes ambientes, principalmente por não saberem como entrei na organização, e pela minha condição.”</p>

		<p>“Ninguém tem seguro de saúde, e possui ferramentas básicas para trabalhar.”</p>		
P3	<p>“Um senhor sem deficiência, sempre tratou me bem na associação. Foi ele que fez me concorrer para a vaga de PcD em 2003. Quando ligaram me fui ter com a secretaria executiva, e foi aí que me admitiram. Já tentei uma vaga fora enquanto estava nesta organização, mas não consegui porque as pessoas mandavam voltar sempre no dia seguinte, e num certo dia disseram que já tinha sido ocupada, de certeza deve ser por causa da minha condição física. Fiquei desmoralizada.”</p> <p>“As qualificações académicas ajudaram no processo de contratação.”</p>	<p>“Encontro me no mesmo local a 17 anos. O emprego é bom o problema são as crises financeiras, se trabalhamos é porque precisamos nos sustentar.”</p> <p>“Tenho contrato a tempo indeterminado e trabalho das 8 as 16 horas.”</p> <p>“Tive de aprender a fazer as tarefas ca na organização porque quando entrei só tinha 10º ano.”</p> <p>“Não tenho seguro de saúde e as ferramentas para exercício de atividades são limitadas, ou seja, uso aquilo que encontro.”</p> <p>“Não tenho receio em perder o posto de trabalho porque já sou efetiva.”</p> <p>“A organização é inclusiva.”</p>	<p>“Sempre fui de transporte semicolectivo vulgo “chapa 100” para o serviço, e alguns chapas até já conheciam me, e sempre levavam me.”</p>	<p>“Fora as maldades entre colegas, nunca se fez notar a discriminação no posto de trabalho.”</p>

<p>P4</p>	<p>“Estive a trabalhar numa fundação, foi o meu primeiro emprego, concorri e ganhei a vaga por competência.”</p> <p>“Sempre trabalhei a tempo parcial, e em teletrabalho.”</p> <p>“Sempre tive oportunidades em ONG’s, principalmente de americanos, porque lá não se toma em conta a condição, mas sim as competências.”</p> <p>“Sempre que terminavam os contratos não davam espaço para renovar.”</p> <p>“As qualificações académicas sempre ajudaram a conseguir emprego, porque sempre foi pedido a área em que me formei.”</p>	<p>“Entrei por concurso público, sou técnico superior de amostragem na instituição a um mês, e encontro-me enquadrado na área da minha licenciatura.”</p> <p>“Trabalho das 7.30 as 15.30, e tenho direito a transporte.”</p> <p>“O meu contrato é a termo certo de 1 ano renovável mediante o desempenho.”</p> <p>“Os instrumentos de trabalho são iguais para todos, tenho direito a computador pessoal, e assistência de saúde por via de assistência médica dos funcionários de estado, em hospitais públicos.”</p> <p>“Considero a organização inclusiva, pelo fato de terem me admitido já é um bom passo e estou satisfeito.”</p>	<p>“Não há mobilidade no nosso país, muito menos facilidade nas empresas.”</p> <p>“As escadas não correspondem com os padrões internacionais e transportes são impossíveis e precários para a nossa situação.”</p> <p>“No atual trabalho tem boa acessibilidade como por exemplo os elevadores.”</p>	<p>“Já fui discriminado quando concorri para uma das organizações internacionais e os mesmos duvidaram da minha deslocação de casa para o serviço e não queriam disponibilizar transporte.”</p> <p>“No serviço já sofri discriminação, mas muito pouco e mal se notava. Normalmente a discriminação parte da base.”</p>
<p>P5</p>	<p>“Fui admitida no anterior governo colonial, como professora. Depois de algum tempo deram-me uma escola para ir gerir sozinha. Sempre trabalhei na área de educação.”</p> <p>“Sempre estive no setor público desde o meu ingresso.”</p>	<p>“Sou ativista social e membro fundadora de uma associação, que trabalho a 31 anos e atualmente estou a exercer funções como dirigente. O meu horário é flexível.”</p> <p>“Trabalho com gosto.”</p>	<p>“Desde que sempre tenha alguém para ir e levar ao serviço, que tem sido trabalho do meu marido estes todos anos, e alguém para me carregar.”</p>	<p>“Nunca sofri discriminação nos locais onde trabalhei porque tenho personalidade muito forte e as pessoas tinham receio de falar algo desse género.”</p> <p>“Na contratação nunca tive problema de discriminação por</p>

	<p>“As minhas notas na escola sempre foram a razão de conseguir empregos. Conclui que a formação é essencial e sempre gostei de investigar sobre a minha área.”</p>	<p>“A organização é inclusiva.”</p>	<p>“No atual serviço tenho acessibilidade porque trabalhamos com casos de deficiência.”</p>	<p>ter ficado num único emprego desde que comecei a trabalhar no setor público”</p>
Entrevistados	Trajectoria profissional anterior	Atual trabalho	Mobilidade	Discriminação
P6	<p>“Consegui meu primeiro emprego como professor a tempo parcial no setor de educação, depois fui chamado para trabalhar na universidade pública a 18 anos, até os dias de hoje. Era muito bom, gostava de ensinar.”</p> <p>“A média final do curso sempre ajudou porque sempre tive médias altas, e não se dava aulas com média inferior a 14.”</p>	<p>“Estou com contrato a tempo indeterminado, a exercer como professor e investigador.”</p> <p>“Encontro me a trabalhar na área em que fui formado e estou satisfeito.”</p> <p>“Tem problemas de acessibilidade, mas tenho assistência médica nos hospitais público por ser funcionário do estado.”</p> <p>“A organização não é inclusiva.”</p>	<p>“Mobilidade sempre foi difícil, porque muitos locais onde dava aulas não tinham elevadores, e as escadas não ajudavam muito.”</p> <p>“Sempre fui lutador, sempre parti de princípio que qualquer dificuldade eu tenho de conseguir superar, mesmo que não haja condições.”</p>	<p>“Já sofri discriminação com superiores, por eu ser bom no que faço e sentirem se ameaçados por mim.”</p> <p>“Mesmo na contratação já tive em algumas universidades privadas, na época que parei de trabalhar no setor de educação.”</p>
P7	<p>“Estagiei 3 meses, na empresa da amiga da minha mãe.”</p> <p>“Sai porque fui trabalhar em uma empresa onde sou acionista.”</p> <p>“A empresa tinha acessibilidade.”</p>	<p>“Herdei uma empresa. Já estou a 1 ano e trabalho só no período da tarde, das 14 às 18.”</p> <p>“Sou contabilista e acredito que ter feito licenciatura me deu muita base para conseguir fazer o que faco. Talvez se não tivesse</p>	<p>“A empresa foi adaptada de acordo com as minhas necessidades.”</p> <p>“Sempre me desloquei com carro da minha mãe, porque não existem condições para apanhar transportes públicos</p>	<p>“Acredito que não.”</p>

		<p>feito, teria muitas dificuldades até hoje.”</p> <p>“O seguro de saúde é pessoal.”</p>		
P8	<p>“Em 2007 trabalhei numa empresa de entregas, com um contrato de 2 anos.”</p> <p>“Não gostava do ambiente da empresa.”</p> <p>“Ao fim deste fui admitida por via de influências numa organização do estado por um período também de 2 anos. Fiquei 10 anos desempregada porque nunca tive oportunidades.”</p>	<p>“Consegui com um vizinho que sabia do projeto e contratação de PcD, dada a sensibilidade do dirigente máximo.”</p> <p>“Tenho contrato indeterminado, já estou a exercer 1 ano, como rececionista. O horário é das 7 as 15.30.”</p> <p>“Na empresa montaram condições nas casas de banho, quando lá cheguei.”</p> <p>“Tenho seguro de saúde para mim e meu filho.”</p> <p>“Estou satisfeita com o trabalho porque sinto me útil e respeitam a minha condição.”</p>	<p>“Os meus pais sempre tiveram motorista, isso sempre me facilitou.”</p> <p>“O emprego na organização do estado não tinha condições porque a área exigia recolha de dados no terreno.”</p>	<p>“Passei por discriminação durante o período em que estava desempregada. Tinha o perfil ideal em muitas empresas, mas não me contratavam. Só eram simpáticos para agradar me na hora.”</p> <p>“No serviço passo por discriminação com colegas, mas não ligo.”</p>
P9	<p>“Trabalhei numa empresa do tio de um colega que estudou comigo na universidade. Foi um impacto no início por nunca ter trabalhado. Trabalhei por 3 anos e o salário era muito baixo.”</p>	<p>“Consegui esta posição porque a minha amiga da igreja estava aqui nesta empresa em que o chefe tinha deficiência. E falei-lhe que estava a procura de oportunidade, foi daí que chamaram me.”</p>	<p>“Mobilidade é difícil no nosso país, principalmente nos passeios.”</p> <p>“Os meus pais até hoje deixam me no serviço.”</p>	<p>“Nunca senti diretamente a discriminação. Talvez de colegas.”</p> <p>“Acredito que a concorrer para empresas porque já fui a</p>

	<p>“Se não tivesse estudado contabilidade e ser aluna dedicada, acredito que não teria conseguido.”</p>	<p>“Já renovei o contrato uma vez vou fazer 2 anos na empresa.”</p> <p>“Sou contabilista e estou na área que me formei.”</p>		<p>entrevistas e nunca mais chamaram.”</p>
--	---	--	--	--

Anexo F

Grelha de análise de entrevistas a PcD físicas: Socialização no ambiente de trabalho

Entrevistados	Relação com colegas	Relação com a organização
P1	<p>“Tenho boa relação com colegas. Nós ajudamos.”</p> <p>“Somos colegas todos, e não tenho muita proximidade com ninguém.”</p>	<p>“Os superiores e a área de recursos humanos são atenciosos. Gosto de trabalhar cá por causa do ambiente com colegas e o próprio trabalho em si.”</p>
P2	<p>“A relação é boa, precisamos sempre de compartilhar informação e isto é uma boa razão para termos sempre interação.”</p> <p>“Acredito sim que a minha condição pode em algum momento condicionar o desempenho de alguns colegas porque dada a minha condição física não posso movimentar me para qualquer local, e nosso trabalho as vezes exige trabalho no terreno.”</p>	<p>“A organização lida bem com questões de deficiência, e sempre trataram me bem.”</p>
P3	<p>“Temos uma relação muito boa, tenho uma colega que nos tratamos como irmã. Ela também tem deficiência.”</p> <p>“A minha condição física talvez coloca em causa o desempenho dos restantes, mas eles não falam.”</p> <p>“A minha chefe responde me mal as vezes.”</p>	<p>“Os chefes são próximos, dialogam e trabalham de forma coletiva com os restantes.”</p> <p>“Gosto de trabalhar aqui porque quando estou em casa sinto falta da vida cá, convivência, o próprio trabalho em si.”</p>
P4	<p>“Dou-me bem com meus colegas, são na sua maioria jovens.”</p>	<p>“Os meus chefes estão sempre presentes quando tenho dúvidas.”</p> <p>“Os recursos humanos sempre tiveram em conta a minha deficiência, quando tenho problemas com transporte eles resolvem.”</p>

		<p>“Gosto de trabalhar cá por ter transporte, acessibilidade e bom ambiente de trabalho.”</p>
P5	<p>“São normais as relações interpessoais, porém homens gostam muito de discutir comigo por eu ser mulher com deficiência, e muita das vezes tenho razão.”</p>	<p>-----</p>
P6	<p>“As relações com colegas são normais.”</p>	<p>“Os chefes não tem muito boa relação comigo.”</p> <p>Gosto da organização pela forma de trabalhar, sem muita pressão, não exige esforço físico.”</p> <p>“Os colegas são muito preconceituosos.”</p>
P7	<p>“A relação é boa. Acredito também por ser acionista e ser o único que tem diálogo com a dona da empresa.”</p>	<p>“A empresa é boa pelo seu ambiente de trabalho.”</p>
P8	<p>“Tenho boa relação com colegas. Também tenho uma amizade próxima no serviço, que não apresenta nenhuma deficiência.”</p>	<p>“O chefe máximo protege me, talvez seja por ele também ter deficiência.”</p> <p>“Os recursos humanos estão sempre atentos a mim.”</p> <p>“Gosto de trabalhar ca porque as tarefas que dão me estão dentro das minhas capacidades.”</p>
P9	<p>“Tenho boa relação com colegas, ajudam me quando necessário. Ajudam me quando quero imprimir um documento, porque a impressora fica no piso superior.”</p>	<p>“RH trata me normal como os restantes.”</p> <p>“Aprende-se muito na organização e os colegas são atenciosos.”</p> <p>“A empresa precisa de melhorar a acessibilidade, por causa da casa de banho.”</p>

Anexo G

Grelha de análise de entrevistas a PcD físicas: Conhecimento sobre legislação e programas de contratação

Entrevistados	Conhecimento sobre direitos do trabalhador	Avaliação sobre medidas de inserção de PcD no mercado de trabalho moçambicano	Conhecimento sobre programas de incentivo a contratação de PcD	Importância de organizações inclusivas
P1	“Não conheço.”	“O governo até pode estar a fazer alguma coisa, mas não se nota e em algum momento posso afirmar que nada se faz.”	“Não conheço.”	“É importante porque as PcD podem trabalhar, e se a empresa não é inclusiva, as outras terão uma imagem de que estas pessoas são incapazes.”
P2	“Muito pouco.”	“Nada se faz para as PcD e outros grupos vulneráveis.”	“Não conheço.”	“Transmite uma imagem inclusiva.”
P3	“Muito pouco, há pouca divulgação.”	“Acredito que não se está a fazer nada, fala-se muito de inclusão, mas esta inclusão não se nota. Existe muitos obstáculos até hoje, não vi evolução.”	“Não faco ideia.”	“A empresa faz ver as outras que estão no mercado que as PcD tem direitos, e que comecem a abrir exceções.”

P4	“Conheço bem, pelo menos 80%.”	“Péssimo.”	“Conheço, mas não tenho em mente os nomes. E mesmo que existam não se fazem notar sendo que nunca beneficiei de algum e não lembro de alguém com deficiência que conheça ter beneficiado.”	“Esta organização pode ser caracterizada como sendo humanitária, e que o recrutamento deve ser por competências.”
P5	“Sempre, como funcionária pública tinha noção.”	“O governo não faz nada, se está a fazer pouco atualmente é por causa da sociedade civil.”	“Nenhuma.”	“Não admissão de PcD é discriminação, e discriminação não deve ser aceite na contratação.”
Entrevistados	Conhecimentos sobre os direitos de trabalhador		Conhecimento sobre os programas de incentivo a contratação	Importância de organizações inclusivas
P6	“Não faço ideia.”	“Não conheço.”	“Não existe, mas quando se contrata é pela sensibilidade das pessoas.”	“Tem de se dar oportunidades a todos, sem exclusão devido o grau de incapacidade.”
P7	“O básico, mas sei.”	“As faculdades não tem condições, logo poucas PcD terão dificuldades para estudar.”	“Não conheço.”	“Iria transmitir confiança quanto a essas pessoas para outras organizações, dada a sua competência e a capacidade de trabalhar.”
P8	“Não conheço.”	“Não existem.”	“Não conheço.”	“Se forem organizações racionais, toda a PcD tem a capacidade laboral e de realizar como qualquer um.”

P9	“Não tenho.”	“Péssimo, se não tens conhecidos, as portas estão fechadas.”	“Não conheço.”	“Irá expor o valor das PcD perante outras empresas.”
-----------	--------------	--	----------------	--

Anexo H

Grelha de análise de entrevistas a entidades empregadoras: caracterização

Entidades	Cargo do Entrevistado	Antiguidade	Ramo de atividade	Natureza Jurídica	Dimensão da organização	Início de atividade
E1	Assistente RH	2 anos	Venda de automóveis	Sociedade por quotas	Pequenas empresas: 27	2014
E2	Chefe de departamento de RH	5 anos	Segurança social	Instituto público	Instituição do estado: 1004	1989
E3	Diretor de RH	10 anos	Construção Civil	Sociedade por quotas	Grande empresa: 150	2007

Anexo I

Grelha de análise de entrevistas a entidades empregadoras: caracterização das PcD no quadro

Entidades	Nº de PcD	Sexo & Idade	Habilitações	Função	Tipo de limitação de atividade e alteração nas funções	Quando foi contratado o 1º trabalhador com deficiência
E1	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Nunca
E2	2	M – 44/ F - 50	Os 2 Licenciados	Sociólogo/ Informático	Visual/ Física	2007/ 2000
E3	1	29	Licenciado	Gestor	Contabilista	2019

Anexo J

Grelha de análise de entrevistas a entidades empregadoras: Contratação de PcD

Entidades	Razões para contratação	Nível de Satisfação	Qualidades do trabalhador	Se não contratam, porque não contratam?
E1	“Nunca” contrataram	N/a	N/a	“A empresa não tem condições para receber um trabalhador com deficiência física.”
E2	“Não se contrata desde 2007, por ser por concurso público”	“Boa”	“São bons funcionários, porque as avaliações anuais são boas.”	“Nao existe lugar, porque nunca se fez a revisão do quadro do pessoal.”
E3	“Não contratam, o caso do trabalhador foi uma exceção”	“Bom”	“Entrega do trabalho a tempo, dedicação, iniciativa.”	“Precisa se de poucas pessoas para o escritório, porque a maioria precisa de capacidade física pela necessidade do trabalho.”

Anexo K

Grelha de análise de entrevistas a entidades empregadoras: Programas de incentivo

Entidades	Conhecimento sobre programas de incentivo a contratação	Programas que já a organização utilizou	Importância das políticas de inclusão no mercado de trabalho	Opinião sobre o trabalho do governo por parte dos programas	A organização é inclusiva?
E1	“Não”	“Nenhum”	“É importante porque tem muitas PcD que tem muita força de vontade para trabalhar, mas não tem oportunidade”	“As PcD só tentam a sorte, muitos não tem nenhuma orientação profissional”	“Não”
E2	“Existem estratégias da PcD no setor público”	“Nenhum”	“É importante, porque tem de se obedecer os instrumentos legais ratificados inerentes a igualdade de oportunidades”	“Existem poucos instrumentos, e mesmo estes poucos não são implementados”	“Muito fechada”
E3	“Não”	“Nenhum”	“Sim, desde que não haja diferenciação”	“Devia existir programas, porque há pouca inclusão no país”	“Não”

