



Desafios na Empregabilidade da Pessoa com Deficiência em Moçambique – Província de Manica.

Inacio Junior-Moçambique¹

Resumo

O presente artigo discute sobre os desafios da empregabilidade da pessoa com deficiência em Moçambique, particularmente, na Província de Manica, percorrendo o enquadramento teórico do termo deficiência, olhando algumas variáveis em torno do recrutamento e selecção das pessoas com deficiência. Faz-se também referência ao papel que as associações e grupos em defesa das pessoas com deficiência desempenham e que estratégias as empresas adoptam para a inclusão destas pessoas no seu quadro de pessoal. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de entrevista ao Delgado Provincial da Associação dos Cegos e Ambíopes de Moçambique – Manica e ao Gestor de Recursos Humanos da Empresa Coca-Cola Moçambique – Manica. Os resultados apontam para um desafio permanente que as Associações enfrentam na defesa dos direitos da pessoa com deficiência, sobretudo, quanto a sua empregabilidade. Constatou-se igualmente que, as empresas ainda necessitam de desenhar estratégias claras para garantir a inclusão da pessoa com deficiência para o seu quadro de pessoal.

Palavra-chave: Empregabilidade. Pessoa com deficiência.

Contextualização

O mercado de trabalho tem se modificado a cada ano que passa, também associado as mudanças económicas em cada país. As Pessoas com Deficiência (PcD) fazem parte do grupo que possui maiores dificuldades no que diz respeito ao acesso ao emprego, pois, sofrem preconceitos por terem suas limitações e dificuldades. A sociedade parece visualiza-los como pessoas que não tem capacidade de viver normalmente ao padrão considerado como normal. Gracia (2013) diz que existem vários tipos de deficiências congênicas e adquiridas tais como auditiva, visual, física, mental e múltipla. A deficiência não impede que a pessoa tenha uma vida condigna,

¹ carlos_tchi@hotmail.com

Júnior, I.; Desafios na Empregabilidade da Pessoa com Deficiência em Moçambique – Província de Manica. Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea, V.5, Nº1, p.01-12, jan./jun. 2024. Artigo recebido em 15/02/2024. Última versão recebida em 10/04/2024. Aprovado em 19/05/2024.

trabalhando e conquistando o seu de mercado. Trindade (2020) considera que as PcD apresentam capacidades incríveis de realização de tarefas e desempenho nas organizações, mas, os actos discriminatórios que os mesmos passam, dificultam a sua inclusão em diversos meios. Toldra (2010) explica que no mercado de trabalho as dificuldades que mais se destacam são na hora da contratação, para além de exigir um tipo de deficiência que seja cómodo para a empresa, não necessitando de tanta adaptação, a empresa também procura um profissional completo, que tenha um nível de estudo suficiente para desempenhar as funções ou tarefas, sem que exija muito treinamento.

Enquadramento histórico do termo deficiência

De acordo com Schewinsky (2004: 8) citado por Silva (2004, p.35) algumas sociedades da antiguidade (Gregas e Romanas), 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 porque os povos viviam de actividades como a pesca e caça, as PcD por não poderem “participar” nessas actividades, eram excluídas. O mesmo cenário se verificava no Egito Antigo como nos antigos Hebreus, a deficiência era vista como uma interferência de maus espíritos (Schewinsky, 2004, p. 11, citado por Silva, 2004, p. 35). Na Grécia havia elevada valorização do corpo belo e forte que pudesse participar nas guerras, aquele que não correspondesse a esse ideal era marginalizado e até mesmo eliminado (Silva, 2004, p. 36). Olhando para a civilização Romana, constatou-se o mesmo fenómeno, pois, preconizava-se a perfeição e estética corporal, assim, a deficiência era tida como “monstruosidade” facto que legitimava a condenação a morte dos bebés “malformados”.

A visão compartilhada naquela época era a deficiência como dificultadora da sobrevivência/subsistência dos povos, visto que o corpo sem as funções que garantiam o vigor e a força, pouco contribuía para a agricultura ou para a guerra. Ora, o tipo de actividades predominante dos povos, que exigia um trabalho físico, considerando a consciência discriminatória e ausência de equipamentos automatizados, catapultou uma visão pejorativa e dura ao ser humano portador de deficiência. Assim, a inserção da PcD só seria admitida mediante a comprovação de sua contribuição social, económico e produtivo (Freitas e Marques, 2007, p. 47, citados por Silva 2004, p. 38).

Conceito deficiência

De acordo com Paiva e Bendassolli (2017, p. 424) citados por Vicente (2022, p. 34) a politização e mudança de paradigma de exclusão para inclusão de PcD, impulsionou o debate dos conceitos usados para distinguir PcD. O debate partiu da rejeição dos termos como “aleijado”, “defeituoso”, “incapacitado”, “inválido” por serem pejorativos, passado pela adopção do termo “pessoa deficiente”. Para chegar a este termo foi levado em consideração primeiro a palavra pessoa, porque antes de ser deficiente é pessoa, é ser humano. É interessante perceber que esses adjetivos eram usados e alterados na medida em que se apresentavam argumentos “prol” e “contra” e se é eticamente correcto ou não, designar seres humanos desta ou daquela forma. Seguidamente, foi adoptado a expressão “pessoa portadora de deficiência” alegando que a deficiência é algo portado pelas pessoas, como fruto de discussão desta expressão, a deficiência como algo portado não fazia sentido, porque a deficiência foi considerada como uma característica de uma pessoa. Na década de 1990, entrou em vigor a expressão “pessoa com deficiência” até os dias de hoje, como expressão menos estigmatizante e mais aceitável a nível internacional.

O Centro de Direitos Humanos (2012, p. 6) citado por Vicente (2022, p. 35) define PcD como sendo aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interacção com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efectiva na sociedade com as demais pessoas. Fávero (2007, p. 58) conceitua a deficiência e ao mesmo tempo a difere da incapacidade, pois, para este autor, a PcD é um individuo com uma limitação física, sensorial ou mental e não se deve confundir com incapacidade. Essa pode, sim, ser uma consequência da deficiência. Com base nestes conceitos fica evidente que as PcD não são doentes, são pessoas que precisam de ter oportunidades de modo que possam mostrar as suas capacidades e habilidades que, de acordo com Rabelo (2008, p. 32) incluem a oportunidade de trabalho e a assistência à saúde para compensar suas limitações e impedir ou retardar seu agravamento. Pastore (2001, p. 26) reconhece que grande parte das pessoas tendem a tratar os deficientes dentro de um quadro de doença. Uma PcD pode ter algum problema de saúde, é claro, mas a limitação de um membro, da fala ou da visão, em si, não constitui doença. Portanto, ser deficiente não implica necessariamente ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental etc. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica. (Bolonhini, 2010).

O recrutamento e selecção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Segundo Laraia (2009, p. 136) com a imposição legal de contratação de PcD em alguns países, as empresas passaram a ter um interesse maior em sua admissão e em como gerir seu trabalho. Embora reconheça que a maior dificuldade na contratação está no preconceito de alguns empregadores têm para com a PcD, considerada incapaz de desempenhar algumas funções além de mecânicas, repetitivas e manuais. Ciente do papel crucial da administração de recursos humanos no recrutamento e selecção de PcD, Ribeiro (2005, p.15) considera que esses profissionais devem possuir o poder de diferenciar as pessoas com as quais lidam em seu dia-a-dia, pois os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada além de possuir conhecimento, habilidade, destrezas e capacidades indispensáveis a adequada gestão de recursos organizacionais.

Estudar o recrutamento e selecção das PcD pelas empresas implica a noção do termo inclusão, que, no entanto, é diferente e apresenta maiores complicações. Neste contexto, Boneti (2012, p. 13) esclarece que a inclusão para além de guardar consigo o significado original da exclusão, não se pode afirmar que esta palavra se constitua de uma noção ou de um conceito. Este dilema é também verificado nas opiniões de Castel (2006, p. 57) citado por Boneti (2012, p. 3), quando diz que “trata-se de uma positivação em relação a uma problemática social, a da exclusão, segundo o entendimento original já considerado. Portanto, a inclusão, é mais um discurso que um conceito”. Existem outras visões sobre a inclusão, Florian (1998) citado por Freire (2008, p. 43) olha a inclusão como um movimento educacional, social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável na sociedade de que fazem parte, de serem aceites e respeitados naquilo que os diferencia dos outros. É neste diapasão que Trindade (2022, p.19) explana o sentido lato da inclusão, onde todos os indivíduos fazem parte de uma mesma comunidade, sem separação, exigindo que o poder público e a sociedade em geral ofereçam condições de não exclusão. O entendimento da inclusão, assenta em valores como o respeito e celebração das diferenças e na colaboração entre indivíduos, grupos sociais e instituições.

Os obstáculos encontrados pela PcD estão nas barreiras arquitetónicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais e programáticas, devido a pouca sensibilização da sociedade, das empresas, em conviver com a diversidade. A preocupação com o recrutamento de PcD é também considerada por alguns autores, como uma estratégia de diversificação da mão-de-obra na empresa. Nkomo e Júnior (2006, p. 333) definem diversidade como um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social. A inserção de PcD no

mercado de trabalho vem acontecendo de maneira muito lenta e em pequena escala, através de empregadores compreensivos que reconhecem a necessidade da sociedade abrir espaços para as PcD qualificadas para a força de trabalho, fazendo inclusive modificações em suas empresas: adaptações no ambiente físico, adaptação de procedimentos e instrumentos de trabalho e treinamento de pessoal (Sasaki, 1997, citado por Nascimento, 2010, p. 7). Na sequência, Nahia (2006, p. 6) considera a busca de oportunidades de emprego e de respeito á dignidade de todas as pessoas, traz para as relações humanas a noção de diversidade de modo a representar um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada pessoa condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades.

É indiscutível que todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa de trabalhar para ter acesso aos bens disponíveis no mundo moderno, bem como, apoderar-se da construção da sua sociedade. Monteiro et. al. (2018, p. 54) sugere que o ideal é que as organizações se tornem mais inclusivas, investindo em ações de atracção, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social. Na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a serem resolvidos. Bahia (2006, p. 35) citado por Monteiro *et. al.* (2018, p. 54) adverte que não basta contratar PcD por obrigatoriedade legal, mais do que isso, é preciso oferecer oportunidades para que ela desenvolva suas habilidades e permaneça na empresa atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos.

O papel das associações e grupos em defesa das pessoas com deficiência.

Os anos 1970 e 1980, sob a influência do processo de redemocratização e de luta pelo fim da ditadura militar e também sob a influência do contexto internacional, com a proclamação do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (AIPD) em 1981, são um marco na trajetória do movimento político das pessoas com deficiência (Imperator e Neves, 2019, p. 7). As associações são entidades de direito privado, dotadas de personalidade jurídica, constituídas pelo agrupamento de pessoas, sob direcção unificante e em busca de finalidades comuns (Pinheiro, 2016, 143). Existem no mundo todo organizações que apoiam as PcD, fomentando os seus direitos e ajudando a construir uma sociedade mais justa, inclusiva e acessível a todos. Contudo, o direito da PcD nem sempre foi motivo de atenção, dedicação e preocupação da sociedade.

Sefta *et. al.* (2011) citado por Trindade (2020) argumenta que são várias as organizações, associações e ONGs que actuam em diversos sectores e áreas na sociedade. Este tipo de

organizações, contribuem com a garantia dos direitos humanos, direito dos animais, direitos ambientais, direitos à moradia, etc. Para isso, promovem políticas públicas que auxiliam a população em suas necessidades. Assim, essas instituições contam com o apoio solidário de muitos voluntários e ajudantes, além de parcerias e outros incentivos nacionais e internacionais. Nesse cenário cada vez mais desafiante, uma das principais áreas de actuação destas organizações é destinada à PcD, promovendo a inclusão em áreas como educação, saúde, lazer e mercado de trabalho. A presença destas organizações vem sendo muito importante para a defesa dos direitos das PcD nas últimas décadas em todo o mundo.

Não é só o mercado de trabalho que se deve estar preparado para receber PcD, mas sim a sociedade deve tornar-se mais inclusiva, desde o comportamento das famílias perante esta situação até o sector da educação (Safta et al., 2011, citado por Trindade, 2020). É facto que as escolas, universidades, entre outros locais de formação e ensino são consideradas uma variável de extrema importância por ser o local onde a maioria dos indivíduos com deficiência ou sem deficiência aprendem sobre os valores e princípios que não são transmitidos em casa.

Existem em Moçambique varias associações ou organizações que defende a necessidade da observância dos direitos as PcD. De acordo com o Fórum das Associações Moçambicanas de Pessoas com Deficiência (FAMOD), uma organização da sociedade civil que trabalha para apoiar, coordenar e promover os direitos humanos e bem-estar das pessoas com deficiência, existem em Moçambique, mais de 30 organizações ou associações de e para pessoas com deficiência.

No caso da Província de Manica, centro de Moçambique, questionou-se a Associação dos Cegos e Ambíopes de Moçambique – Manica (ACAMO), uma das associações de referência em Moçambique, na promoção e defesa dos direitos dos cegos e ambíopes. Neste contexto, constatou-se que quanto ao ingresso ou acesso ao emprego as PcD, particularmente a deficiência visual, na Província de Manica, os candidatos com ou sem deficiência, são todos submetidos a testes escritos, em mesmas condições, representado imediatamente uma barreira, um factor de exclusão, pois, os testes não estão adequados as pessoas com deficiência visual. Esta agremiação salienta que são imensuráveis as barreiras que os associados enfrentam. Os poucos associados que conseguem o emprego, tem sido por influência ou porque tem um familiar ou ainda, alguém conhecido. Segundo a mesma fonte, tem se verificado em algumas empresas, gestores de recursos humanos que se limitam em dizer que a natureza da actividade não é compactível para as PcD visual. Um outro factor crucial na empregabilidade das PcD

visual, segundo Santos (2012, p.5) pretende-se com, por um lado, o perfil técnico profissional exigido pelas empresas e por outro lado, os recursos existentes na mesma empresa para que a PcD possa desempenhar essas funções. Portanto, a política empresarial, em muitos casos, não promove o ingresso das PcD.

As empresas desempenham um papel crucial para inclusão das PcD no seu ambiente de trabalho, embora existam leis e normas (como vimos no ponto anterior), é preciso que as empresas estejam sensíveis e comprometidas com a diversidade da sua mão-de-obra. Essa perspectiva é também partilhada pela ACAMO – Manica, que de acordo com a nossa fonte, é papel da associação sensibilizar as empresas, mostrando as vantagens de ter um trabalhador com deficiência e o seu impacto na família e comunidade. Sendo essa uma actividade prioritária na associação. Embora em termos financeiros as empresas não vejam os benefícios, mas, tem um respeito e acolhimento das comunidades onde se encontram inseridas.

Os programas de inclusão das PcD visual através do emprego formal é uma das linhas estratégicas da acamo-Manica e tem motivado vários encontros com o conselho empresarial de manica, de modo sensibilizar este sector. Apesar dos esforços que esta associação tem desempenhado, reconhecem que, ainda existem desafios em termos de qualificação da PcD visual. É também um desafio a competitividade desta mão-de-obra no mercado de trabalho, pois, ela por se só deve mostrar que é capaz. Também temos que lutar com os preconceitos em volta da qualidade da mão-de-obra da pessoa com deficiência visual que a própria sociedade pratica. Para Gareth e George (2018: 204) ao promover a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, a empresa está auxiliando na construção de uma sociedade mais tolerante, justa, equânime e que valorize a diversidade entre as pessoas. A inclusão de PcD tem importância política, cultural, social e económica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho.

Estratégias empresariais para a inclusão de pessoas com de deficiência no quadro de pessoal.

Os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas PcD, segundo Freitas (2009) têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: 1) as formas como os gestores vêem a deficiência; 2) a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e 3) a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

Várias pesquisas que analisam as dificuldades das PcD para se inserirem no mercado de trabalho, a título de exemplo, as investigações de Anache, 1996; Carreira, 1997; Lancillotti, 2001; Mantoan, 1997; Oliveira, 1993, têm concluído que existe falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência (Freitas, 2009).

Além disso, pesquisas indicam a falta de preparo do mundo industrial para absorver as pessoas com deficiência, devido às adaptações em postos de trabalho que precisariam ser feitas nas organizações (Silva, 1993, citado por Freita, 2009), à maior chance de se contratar pessoas com deficiência por parte de grandes empresas que tenham profissionais de Recursos Humanos e à segregação das pessoas com deficiência em setores específicos das organizações (Batista, 2004, citado por Freitas, 2009).

As estratégias de adequação das condições e práticas de trabalho são elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações. Contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visam dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência.

Neste contexto, Freitas (2009) apresenta três (3) estratégias que as organizações podem definir com vista a inclusão de PcD no quadro empresarial, nomeadamente: **1) Sensibilização:** esta estratégia focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de PcD e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às PcD contratadas; **2) Adaptações:** identifica a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho, realizadas pela empresa, para facilitar a inclusão e participação de PcD nas actividades profissionais, e **3) Práticas de Recursos Humanos:** refere-se a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de selecção, treinamento, promoção e transferência, realizadas pela empresa, com vistas a incluir as pessoas com deficiência na organização.

Na entrevista a coordenadora de Recursos Humanos da empresa Coca-cola Chimoio, questionou-se sobre as estratégias definidas pela empresa referente a inclusão de PcD no ambiente de trabalho, tendo-se constatado o seguinte: 1) a empresa promove ações com vista a observância dos direitos iguais de todos os colaboradores. Não tolerando conflitos originados pelas atitudes discriminatórias. 2) os funcionários que se comportam de forma discriminatória são aplicados processos disciplinares, como forma de reeduca-los, e 3) a empresa Cola-Cola a nível nacional mantém bom relacionamento com as associações e organizações de e para PcD.

Conclusões

De forma geral, todo o cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis na sociedade, bem como apoderar-se da construção da sua própria comunidade. Neste diapasão, manter uma pessoa, com idade e potenciais condições, fora do mercado de trabalho é inviável devido ao alto custo de vida, sobretudo em países como o nosso, Moçambique. É fundamental que as associações de e para PcD continuem desenhando estratégias com vista a sensibilizar a sociedade sobre a necessidade de inclusão das PcD, que vezes sem conta, são impostas inúmeras barreiras. Igualmente, inclusivo deve ser o sector empresarial, não somente por cumprir uma obrigação legal, mas sobretudo, pela percepção das vantagens de possuir uma mão-de-obra diversificada no ambiente organizacional.

Referências Bibliográficas

- Batalotti, C. C. (2006). *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo.
- Boneti, L. W. (2012). *Exclusão e inclusão: teoria e método*. 1ª edição. Lisboa.
- Carvalho, M. C. M. (2001). *Metodologia científica: Fundamentos e Técnicas*. 11ª edição. Editora Campinas. São Paulo.
- Chiavenato, I. (2004). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8º edição. São Paulo. Editora Atlas.
- ETHOS, Instituto. (2003) *diversidade e equidade: Metodologia para censo nas empresas*. S. Paulo. Instituto Ethos.
- Favero, E. A. G. (2007). *Direito das pessoas com deficiências: Garantia de igualdade na diversidade*. 2ª edição. Rio de Janeiro, Editora WVA.
- Freire, S. (2008). Um olhar sobre a inclusão. Instituto Superior D. Afonso III. Revista da Educação, Vol. XVI, nº 1, 2008 | 5 - 20
- Freitas, M. N. (2009). *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso*. Revista de Administração Contemporânea. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>
- Gil, A. C. (1994). *Administração de recursos humanos: um enfoque profissional*. São Paulo: Atlas editora.
- GIL, António C. (1991). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas editora.

Imperatori, T. K. e Neves, A. V. (2019). *Caminhos e perspectivas do associativismo das pessoas com deficiência no Distrito Federal*. Acesso em 26/06/2023 e Disponível em: DOI: <http://10.18315/argumentum.v11i2.21840>

Júnior, B. R. (2010). *Portador de necessidades especiais: As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira*. 2. ed. São Paulo. Editora Atlas.

Laraia, I. F. L (2009). *A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho*. São Paulo. Pontifícia Universidade Católica.

Marconi, M., e L., M. (1991). *Fundamentos de Metodologia Científica*, 3ª Edição, São Paulo, Editora Atlas.

Mattos, K. M. (1998). *Um estudo da relação qualidade e recursos humanos em empresa de grande porte*. Dissertação de Mestrado – Faculdade Escola de Engenharia de S. Carlos: Universidade de São Paulo.

Milkovich, G. T.; Boudreau, J. W. (2000). *Administração de recursos humanos*. S. Paulo: Atlas.

Monteiro, L. G., Oliveira, S. M., Rodrigues, S. M., Dias., C. A. (2018). *Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2ª edição. São Paulo.

Nascimento, E. S. (2010). *O trabalho e a profissionalização da pessoa com deficiência*. IX SEMOC. Universidade Federal da Bahia – UFBA.

Pastore, J. (2000). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo.

Prodanov, C. C., Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2ª edição. São Paulo.

Santos, L (2012). *Inserção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho*. VI Colóquio internacional sobre educação e contemporaneidade. São Cristovao/Brasil.

Sasaki, R. K. (2006). *Como chamar as pessoas que tem deficiência?* S. Paulo: rede saci,WVA,

Silva, C. H. (2004). *Pessoas com deficiência e o seu papel na sociedade*. (1ª edição). Lisboa. Plural editora.

Trindade, I. S. A. (2020). *Pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho moçambicano: estudo exploratório*. Instituto Universitário de Lisboa. S/d.

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

Challenges in the Employability of People with Disabilities in Mozambique – Manica Province.

Summary

This article discusses the challenges of employability of people with disabilities in Mozambique, particularly in the Province of Manica, going through the theoretical framework of the term disability, looking at some variables surrounding the recruitment and selection of people with disabilities. Reference is also made to the role that associations and groups in defense of people with disabilities play and what strategies companies adopt to include these people in their staff. To this end, qualitative research was carried out, through an interview with the Provincial Delgado of the Association of the Blind and Visually Impaired of Mozambique – Manica and the Human Resources Manager of the Coca-Cola Mozambique Company – Manica. The results point to a permanent challenge that Associations face in defending the rights of people with disabilities, especially regarding their employability. It was also found that companies still need to design clear strategies to guarantee the inclusion of people with disabilities in their staff.

Keyword: Employability. Person with a disability.

Desafíos en la empleabilidad de las personas con discapacidad en Mozambique – Provincia de Manica.

Resumen

Este artículo analiza los desafíos de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Mozambique, particularmente en la Provincia de Manica, atravesando el marco teórico del término discapacidad, analizando algunas variables que rodean el reclutamiento y selección de personas con discapacidad. También se hace referencia al papel que juegan las asociaciones y colectivos en defensa de las personas con discapacidad y qué estrategias adoptan las empresas para incluir a estas personas en su plantilla. Para ello, se realizó una investigación cualitativa, a través de una entrevista al Provincial Delgado de la Asociación de Ciegos y Deficientes Visuales de Mozambique – Manica y al Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Coca-RPGC, Portugal-PT, V.5, Nº1, p. 01-12, jan./jul.2024 www.revistas.editoraenterprising.net Página 11

Desafios na Empregabilidade da Pessoa com Deficiência em Moçambique – Província de Manica

Cola Mozambique – Manica. Los resultados apuntan a un desafío permanente que afrontan las Asociaciones en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en lo que respecta a su empleabilidad. También se constató que las empresas aún necesitan diseñar estrategias claras para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla.

Palabra clave: Empleabilidad. Persona con discapacidad.