



## **ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA VISUAL NA CIDADE DE MAPUTO**

**Access to the Job Market for Visually Impaired Individuals in the City of Maputo**

## **ACCESO AL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN LA CIUDAD DE MAPUTO**

**Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo**

**Doutor em Ciências Jurídicas**

**Advogado**

**Professor Auxiliar – Universidade Joaquim Chissano (UJC)**

**Tecnico Superior de Assistência Jurídica – Gabinete Jurídico (UP - Maputo)**

**Docente Universitário – Univesidade Pedagógica de Maputo (UP - Maputo)**

**Docente Universitário – Instituto Superior Maria Mãe de África (ISMMA)**

**ORCID: 0009-0006-4118-1970**

**rnhamitambo@gmail.com**

### **RESUMO**

O acesso dos portadores de deficiência visual ao trabalho na Cidade de MAputo é um tema que revela desafios significativos e lacunas que impedem a inclusão dos deficientes visuais no mercado laboral. A pesquisa tem como objectivo analisar tais desafios, utilizando abordagem qualitativa, baseada nas entrevistas com os principais actores envolvidos e em uma análise bibliográfica.. Os resultados indicaram que, embora existam normas que garantem direitos, há uma carência de regulamentações específicas que abordem as necessidades dos portadores de deficiência visual, como adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho e programas de formação direccionados. Além disso, o preconceito e a discriminação persistem como barreiras relevantes no ambiente de trabalho, reflectindo uma visão capacitista que ainda permeia os cidadãos em Maputo. Muitas vezes, empregadores têm percepções limitadas sobre as capacidades dessas pessoas, o que gera resistência à sua contratação. Os principais desafios enfrentados incluem a falta de conscientização sobre os direitos das pessoas com deficiência e a insuficiência de políticas públicas eficazes para garantir sua inclusão. As conclusões apontam que há necessidade de fortalecer as políticas existentes e implementar programas de capacitação tanto para trabalhadores com deficiência quanto para empregadores, visando sensibilizá-los sobre a importância da inclusão. Recomenda-se também a criação de campanhas de sensibilização que promovam a inclusão e o respeito pelos direitos das pessoas

com deficiência visual. Essas ações são essenciais para garantir um ambiente mais inclusivo e acessível, permitindo que os portadores de deficiência visual possam contribuir para a sociedade e o mercado de trabalho na Cidade de Maputo.

**Palavras-chave:** Acesso, portadores de deficiência visual, mercado de trabalho.

## ABSTRACT

Access to work for visually impaired people in the City of MAputo is a topic that reveals significant challenges and gaps that prevent the inclusion of visually impaired people in the job market. The research aims to analyze such challenges, using a qualitative approach, based on interviews with the main actors involved and a bibliographic analysis. The results indicated that, although there are standards that guarantee rights, there is a lack of specific regulations that address the needs of people with visual impairments, such as reasonable adaptations in the work environment and targeted training programs. Furthermore, prejudice and discrimination persist as relevant barriers in the workplace, reflecting an ableist view that still permeates city residents in Maputo. Employers often have limited perceptions of these people's capabilities, which creates resistance to hiring them. The main challenges faced include the lack of awareness about the rights of people with disabilities and the insufficiency of effective public policies to ensure their inclusion. The conclusions indicate that there is a need to strengthen existing policies and implement training programs for both workers with disabilities and employers, aiming to raise awareness about the importance of inclusion. It is also recommended to create awareness campaigns that promote inclusion and respect for the rights of people with visual impairments. These actions are essential to ensure a more inclusive and accessible environment, allowing visually impaired people to contribute to society and the job market in the City of Maputo.

**Keywords:** Access, visually impaired people, job market.

## INTRODUÇÃO

A inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho na Cidade de Maputo é uma questão de grande importância social e jurídica. Embora o País tenha avançado na criação de leis e políticas para promover a participação desses indivíduos, ainda há desafios significativos que limitam sua inserção plena e igualitária na força de trabalho.

A Constituição da República de Moçambique, promulgada em 2004, reconhece os direitos das pessoas com deficiência e proíbe a discriminação com base na deficiência. Além disso, a Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto (aprova a Lei de Trabalho em Moçambique)) e legislações

específicas sobre pessoas com deficiência, buscam garantir a igualdade de oportunidades e a protecção dos direitos desses indivíduos no contexto do emprego.

Neste artigo, foi realizada uma análise aprofundada do acesso dos portadores de deficiência ao trabalho, foram identificadas as lacunas e desafios existentes, bem como discutidas possíveis medidas legislativas, políticas e sociais para promover uma maior inclusão e igualdade de oportunidades para os portadores de deficiência no contexto do emprego na Cidade de Maputo.

### MARCO TEÓRICO

Deficiência, de acordo com SCHEWINSKY (2004) citado por SILVA (2004)<sup>1</sup>, 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 Pessoas com deficiências por não poderem “participar” nessas actividades, eram excluídas. O mesmo cenário se verificava no Egipto, bem como nos antigos Hebreus, a deficiência era vista como uma interferência de maus espíritos (SCHEWINSKY, 2004 citado por SILVA, 2004).

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).

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 contribuíam 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, em específico, visual.

---

<sup>1</sup> SILVA. Pessoas com deficiência e o seu papel na sociedade. (1ª edição). Lisboa. Plural editora.2004

A deficiência pode ser socialmente definida, como o produto do descompasso entre as condições do indivíduo afectado por uma limitação funcional, as suas expectativas quanto à execução das actividades básicas e instrumentais da vida diária, as demandas ambientais nessa direcção e a escassez ou a não adequação de condições instrumentais e sociais que lhe permitam funcionar adequadamente, mantendo a autonomia e a auto-estima. Além de recursos instrumentais, as pessoas com deficiência precisam de recursos pessoais para enfrentar os preconceitos e estereótipos existentes na Sociedade, pois, geralmente, são objecto de discriminação e de preconceito, já que o ser “diferente” significa sobressair de forma negativa e assim gerar tensões.

Em termos históricos, a deficiência está associada a uma situação de desvantagem. Ou seja, refere-se à condição de uma situação de desequilíbrio, que só é possível num esquema comparativo: Aquela pessoa com alguma deficiência, em relação aos demais membros do seu grupo. Isto é, a ideia de desvantagem só assume a conotação de pertinência, quando leva em consideração um determinado indivíduo com tal deficiência, tal sexo, tal raça em relação aos seus pares e inserido num grupo específico, sócio afectivo-económico e cultural. É por isso que, para AMARAL (1992: 144), esses aspectos acabam gerando a deficiência secundária, que é “ (...) aquela não inerente necessariamente à diferença em si, mas ligada também à leitura social que é feita dessa diferença”. Dessa maneira, incluem-se aqui, as significações afectivas, emocionais, intelectuais e sociais que o grupo atribui a dada diferença.

### **Emprego**

O termo "emprego" está geralmente associado a uma relação formal entre um trabalhador e um empregador, caracterizada por um contrato e pela prestação de serviços mediante remuneração. Segundo Ianni (1996), emprego é a relação contratual entre um trabalhador e uma entidade empregadora, em que o primeiro se compromete a prestar serviços em troca de uma remuneração previamente estabelecida, sob determinadas condições e normas legais. Para Castel (1998), o emprego é um vínculo social que vai além da remuneração, pois proporciona ao trabalhador um sentido de pertencimento e estabilidade dentro da Sociedade.

### **Trabalho**

O conceito de trabalho pode ser compreendido de diferentes formas, dependendo da abordagem teórica utilizada.

Segundo Marx (1985), o trabalho é uma actividade consciente e intencional do ser humano, na qual ele transforma a natureza para satisfazer suas necessidades. O trabalho é uma condição essencial para a existência humana e um dos principais elementos que diferenciam o homem dos outros seres vivos.

De acordo com Antunes (2018), o trabalho é um processo social que envolve a interação entre indivíduos e a Sociedade, estruturando relações de produção e formas de organização económica.

### **Portadores de deficiência**

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a deficiência é entendida como uma interacção complexa entre as limitações funcionais de um indivíduo e os factores ambientais e pessoais que influenciam sua participação na sociedade<sup>2</sup>.

### **Deficiência Visual**

A OMS define a deficiência visual como "uma condição em que uma pessoa tem uma acuidade visual inferior a 3/60 ou um campo visual menor que 10 graus" (OMS, 2019). Essa definição abrange tanto a cegueira quanto a baixa visão, reconhecendo a diversidade das experiências visuais<sup>3</sup>.

### **Barreiras e Desafios para a Inclusão no Mercado de Trabalho na Cidade de Maputo**

Apesar dos avanços doutrinários e legais, a inclusão efectiva das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios substanciais. Muitos empregadores continuam a demonstrar resistência em contratar profissionais com deficiência visual, seja por preconceito ou por falta de conhecimento sobre os ajustes razoáveis que podem ser feitos para que esses indivíduos realizem as suas actividades de maneira eficiente.

Entre as principais barreiras identificadas estão:

---

<sup>2</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION. International classification of functioning, disability and health: ICF. Geneva: World Health Organization, 2001.

<sup>3</sup> OMS. Blindness and vision impairment. 2019. Disponível em: Organização Mundial da Saúde.

1. Preconceito e Estigma: Muitas vezes, a deficiência visual é associada à incapacidade de desempenhar funções produtivas. Essa visão distorcida perpetua a exclusão das pessoas com deficiência visual do mercado de trabalho formal.
2. Falta de Acessibilidade: Embora haja tecnologias assistivas disponíveis, muitas empresas não investem em tornar seus espaços e ferramentas acessíveis. Isso inclui desde a adaptação física dos ambientes até a implementação de softwares acessíveis.
3. Falta de Qualificação Profissional: Em muitos países, pessoas com deficiência visual enfrentam dificuldades adicionais no acesso à educação de qualidade, o que limita suas oportunidades de qualificação profissional. Sem a formação adequada, suas chances de inserção no mercado de trabalho são ainda mais reduzidas.
4. Desconhecimento por Parte dos Empregadores: Muitos empregadores não têm consciência das capacidades e do potencial das pessoas com deficiência visual. Eles não sabem como adaptar o ambiente de trabalho ou utilizar tecnologias assistivas para integrar esses profissionais.

#### **Acesso ao Mercado de Trabalho aos portadores de Deficiência na Cidade de Maputo**

A questão do acesso ao mercado de trabalho para os portadores de deficiência é um tema de extrema relevância social e jurídica. Apesar dos avanços normativos observados nas últimas décadas, ainda persistem barreiras significativas que limitam a participação desses indivíduos em empregos compatíveis com suas habilidades e potencialidades.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), "o direito ao trabalho é um princípio fundamental dos direitos humanos" (OIT, 2009, p. 12). No entanto, para muitos portadores de deficiência, este direito é frequentemente negado devido a diversas formas de discriminação, falta de acessibilidade física e tecnológica, e estereótipos prejudiciais sobre suas capacidades. De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), "a igualdade de oportunidades no emprego é um direito humano fundamental" (ONU, 2006, p. 5). No entanto, muitos países enfrentam desafios significativos na garantia desse direito para os portadores de deficiência. Barreiras como a falta de acessibilidade física e tecnológica, discriminação no local de trabalho<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> 2 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova 25 de trabalho.

## **Preconceito e Estigmatização**

Outro grande desafio enfrentado pelas pessoas com deficiência visual é o preconceito, que muitas vezes é manifestado na forma de discriminação no processo de contratação ou na manutenção do emprego. Em muitas empresas, a deficiência visual ainda é vista como uma limitação insuperável, levando empregadores a evitarem a contratação de indivíduos com essa deficiência. Em muitos casos, esse preconceito está associado à falta de informação sobre as capacidades dessas pessoas e sobre as adaptações que podem ser feitas no ambiente de trabalho para garantir sua plena produtividade (SOUSA, 2018).

## **MATERIAL E MÉTODO**

### **Classificação da investigação**

A pesquisa se caracteriza como:

- Quanto à finalidade: Bibliográfica, com base em material já elaborado e publicado, como livros, artigos científicos e legislação. Segundo CRESWELL, a pesquisa bibliográfica é baseada em material já elaborado e publicado, como livros, artigos científicos e legislação. Essa abordagem permite a análise crítica e aprofundada das teorias e perspectivas existentes sobre o tema, fornecendo uma base sólida para a construção do conhecimento.

Portanto, ao adotar uma abordagem bibliográfica, este estudo se fortalece ao integrar conhecimento teórico consolidado com a realidade prática, fundamentando suas conclusões e recomendações em bases científicas e normativas. Dessa forma, a pesquisa não apenas descreve o cenário da inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, mas também propõe reflexões e soluções fundamentadas em literatura especializada e documentos oficiais.

- Quanto à natureza: Básica ou pura, buscando a produção de novos conhecimentos sobre o tema em questão. Quanto à natureza, este estudo é classificado como básico ou pura, buscando a produção de novos conhecimentos sobre o acesso dos portadores de deficiência ao trabalho na Cidade de Maputo. Como ressaltam Lakatos e MARCONI (2017), a pesquisa básica é voltada para a geração de teorias e conceitos, contribuindo para o avanço do entendimento sobre determinado tema.

- Quanto à forma de abordagem: Qualitativa, buscando a compreensão dos significados e interpretações dos fenómenos relacionados ao tema. A abordagem qualitativa adoptada neste estudo. Isso implica em uma análise aprofundada dos contextos sociais, culturais e jurídicos que influenciam o acesso dos portadores de deficiência ao trabalho na Cidade de Maputo.

### **Técnicas e Instrumentos de recolha de Dados**

A presente investigação utilizou duas principais técnicas de recolha de dados: a entrevista semiestruturada e a análise documental. Segundo TRIVIÑOS (1987), a entrevista semiestruturada é um instrumento essencial nas pesquisas qualitativas, pois permite ao entrevistador explorar profundamente o tema em estudo, ao mesmo tempo que proporciona flexibilidade para incluir novas questões conforme necessário. No contexto deste estudo, essa técnica possibilitou a obtenção de informações detalhadas sobre a inclusão laboral das pessoas com deficiência visual no ordenamento jurídico moçambicano.

Além da entrevista, foi empregada a análise documental, que, conforme CELLARD (2008), é uma técnica essencial na pesquisa qualitativa, pois permite examinar documentos oficiais, legislações e relatórios institucionais, possibilitando uma compreensão aprofundada do contexto estudado. No presente estudo, essa técnica foi utilizada para analisar a legislação moçambicana sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como documentos institucionais da ACAMO – Cidade de Maputo.

### **Técnicas e Instrumentos de Análise de dados**

Para a análise dos dados recolhidos, utilizou-se a análise de conteúdo, que, segundo BARDIN (2011), é uma metodologia que possibilita a categorização, interpretação e inferência de informações contidas em materiais textuais, permitindo a identificação de padrões e significados subjacentes nos discursos e documentos analisados. Essa técnica foi fundamental para organizar e interpretar as respostas obtidas na entrevista e os dados extraídos dos documentos, facilitando a compreensão dos factores que influenciam a inclusão laboral das pessoas com deficiência visual na Cidade de Maputo.

A Associação dos Cegos e Amblíopes de Moçambique (ACAMO) é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, de solidariedade social e de âmbito nacional. Fundada em 1980, a ACAMO tem como missão criar, fomentar e apoiar todas as actividades que visem a saúde física, psíquica e moral das pessoas com deficiência visual em Moçambique.

A ACAMO trabalha para promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência visual, através de diversas iniciativas, tais como:

- Defesa de direitos: A ACAMO defende os direitos das pessoas com deficiência visual, lutando por leis e políticas públicas que garantam a sua inclusão e participação plena na sociedade.
- Apoio à educação: A ACAMO promove a educação inclusiva e o acesso à educação para as pessoas com deficiência visual, através da massificação da grafia braille e do apoio a escolas e centros de educação especial.
- Inclusão no mercado de trabalho: A ACAMO apoia a inserção profissional das pessoas com deficiência visual, através de programas de formação profissional e de intermediação laboral.
- Apoio social: A ACAMO presta apoio social às pessoas com deficiência visual e suas famílias, através de programas de apoio psicológico, social e material.
- Centro comunitário: A ACAMO possui um centro comunitário na Beira, onde oferece diversos serviços e atividades para as pessoas com deficiência visual. A ACAMO é uma organização importante na luta pelos direitos das pessoas com deficiência visual. O trabalho tem contribuído para melhorar a qualidade de vida e a inclusão social das pessoas com deficiência visual no país, concretamente na Cidade de Maputo.

### **Lacunas no Ordenamento Jurídico Moçambicano Relacionadas com a Proteção dos Portadores de Deficiência Visual**

No contexto da análise das lacunas no ordenamento jurídico moçambicano relacionadas com a proteção dos portadores de deficiência visual, os dados das entrevistas com os dois entrevistados oferecem uma perspectiva crucial sobre como essas lacunas afetam directamente a inclusão e a acessibilidade no mercado de trabalho.

**Entrevistado 1** Destacou a falta de regulamentações detalhadas sobre as necessidades específicas das pessoas com deficiência visual nos ambientes de trabalho. Afirmou: "As leis existentes não detalham como garantir acessibilidade nos postos de trabalho, especialmente em termos de tecnologias assistivas ou até adaptações físicas nos ambientes corporativos." Este comentário ilustra um ponto crítico da legislação moçambicana: ela não traduz as garantias

constitucionais em ações práticas que possam ser implementadas de maneira eficaz pelos empregadores.

Por outro lado, **Entrevistado 2** abordou a questão da falta de incentivos fiscais para as empresas que contratam pessoas com deficiência visual. Mencionou: "Não há políticas de incentivo que atraiam o sector privado a contratar pessoas com deficiência visual. Isso torna mais difícil a inclusão de forma ampla e significativa." Esse depoimento revela outra lacuna relevante no ordenamento jurídico, uma vez que a ausência de incentivos financeiros desestimula as empresas a adoptar práticas inclusivas, perpetuando a exclusão de pessoas com deficiência visual do mercado de trabalho na Cidade de Maputo. Comparando o ordenamento jurídico moçambicano com o de outros países, como o Brasil e os Estados Unidos, onde existem leis mais robustas, como a Lei Brasileira de Inclusão e a Americans with Disabilities Act (ADA), verifica-se uma diferença substancial na eficácia e na aplicação dessas normas. Em Moçambique, a falta de um sistema de monitoramento rigoroso e de fiscalização efetiva das políticas impede a implementação eficaz da legislação. Essa deficiência foi mencionada por **Entrevistado 1**, que destacou: "A fiscalização das leis que protegem os direitos das pessoas com deficiência visual é insuficiente, o que gera uma falsa sensação de conformidade com a lei, mas na prática, nada muda."

Portanto, as lacunas no ordenamento jurídico moçambicano reveladas nas entrevistas na Cidade de Maputo, indicam que é necessário um esforço mais coordenado para transformar a legislação em medidas concretas de inclusão.

Isso poderia incluir a criação de regulamentações específicas para acessibilidade, a implementação de incentivos fiscais para empresas que promovem a inclusão e a criação de um sistema eficaz de fiscalização, com o objectivo de garantir que as leis de protecção aos portadores de deficiência visual sejam cumpridas.

### **Principais Desafios Enfrentados pelos Portadores de Deficiência Visual no Mercado de Trabalho na Cidade de Maputo**

A análise dos principais desafios enfrentados pelos portadores de deficiência visual no mercado de trabalho na Cidade de Maputo, conforme relatado pelos entrevistados, revelam uma série de barreiras interligadas que dificultam a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho formal e em condições de igualdade.

**Entrevistado 1** compartilhou uma perspectiva sobre o estigma social e os preconceitos que ainda existem em relação aos portadores de deficiência visual, o que resulta em sua exclusão de muitas oportunidades de emprego. Ele comentou: "Os empregadores muitas vezes preferem não contratar pessoas com deficiência visual por questões de preconceito e estigma, mesmo que essas pessoas possuam as competências necessárias." Essa declaração reflete como a visão estigmatizada da deficiência visual prejudica o acesso a empregos formais, forçando muitos portadores de deficiência a se contentarem com empregos informais ou subempregos, onde as condições de trabalho são precárias e as oportunidades de desenvolvimento limitadas.

Além disso, **Entrevistado 2** fez uma observação sobre a falta de materiais e tecnologias acessíveis no campo educacional, um factor que perpetua o ciclo de exclusão. Explicou: "A falta de livros em braille, ferramentas digitais adaptadas e softwares de leitura de ecrã nos impede de acessar a educação de qualidade, o que limita o nosso potencial de qualificação profissional." Esse comentário ilustra como a falta de recursos e tecnologias adaptadas nas escolas dificulta a formação adequada dos portadores de deficiência visual, tornando-os menos competitivos no mercado de trabalho.

A questão da infraestrutura no ambiente de trabalho também foi abordada por **Entrevistado 1**, que destacou: "Mesmo quando conseguimos um emprego, o ambiente de trabalho nem sempre está preparado para nos receber. Falta de acessibilidade, como softwares de leitura e adaptações físicas, é um obstáculo constante." Este relato evidencia que, mesmo após a superação das barreiras educacionais, o local de trabalho também carece de ajustes fundamentais para promover a inclusão de pessoas com deficiência visual, como tecnologias assistivas ou adaptações físicas adequadas, como rampas ou espaços adaptados.

Outro ponto crítico levantado por **Entrevistado 2** foi a falta de programas de capacitação profissional adaptados. Ele apontou: "Não há muitas opções de formação técnica que atendam às nossas necessidades, o que faz com que as oportunidades de desenvolvimento de habilidades para nós sejam limitadas." A falta de programas especializados impede que os portadores de deficiência visual adquiram competências técnicas relevantes, o que os coloca em desvantagem no mercado de trabalho, onde a competitividade exige habilidades específicas. Por fim, ambos os entrevistados destacaram a resistência dos empregadores em contratar pessoas com deficiência visual devido ao receio de custos adicionais.

**Entrevistado 1** afirmou: "Muitos empregadores alegam que contratar uma pessoa com deficiência visual é caro, porque requer adaptações nos locais de trabalho, o que desencoraja a inclusão." Esse ponto reflete um desafio significativo na promoção da inclusão, pois a falta de

compreensão dos benefícios de ter uma força de trabalho diversificada leva muitos empregadores a preferirem manter o status quo, sem considerar os potenciais ganhos de diversidade e inclusão.

Diante desses desafios, é crucial que a Cidade de Maputo implemente políticas públicas eficazes e programas de capacitação profissional adaptados para as necessidades dos portadores de deficiência visual. Exemplos de países como a África do Sul, que estabeleceram centros de capacitação específicos, oferecem boas práticas que poderiam ser aplicadas no contexto moçambicano para melhorar a qualificação e a empregabilidade dessa população.

### **Estratégias para Promoção da Inclusão e Igualdade de Oportunidades**

Ao explorar as estratégias para promover a inclusão e igualdade de oportunidades para portadores de deficiência visual no mercado de trabalho na Cidade de Maputo, as entrevistas fornecem conhecimentos valiosos sobre os obstáculos enfrentados e as possíveis soluções para superar essas barreiras. **Entrevistado 1** compartilhou uma perspectiva crítica sobre as reformas legislativas, destacando que: "É necessário que o Governo implemente políticas de inclusão mais robustas, como a criação de quotas de emprego para pessoas com deficiência visual, além de benefícios fiscais para empresas que investirem em acessibilidade." Esta opinião está alinhada com a proposta de adotar regulamentações claras, como a Lei de Quotas do Brasil, que tem mostrado resultados positivos na promoção do emprego de pessoas com deficiência. A implementação de quotas obrigatórias e incentivos fiscais não apenas estimularia a contratação, mas também fomentaria uma mudança cultural no sector privado, tornando a inclusão uma prioridade em vez de uma exceção.

**Entrevistado 2** enfatizou a importância das campanhas de sensibilização social para combater os preconceitos e estigmas que ainda limitam as oportunidades para pessoas com deficiência visual. Afirmou: "A sociedade precisa ser mais informada sobre o que as pessoas com deficiência visual são capazes de fazer. Devem ser feitas campanhas para mostrar as nossas capacidades, e não as nossas limitações." Essa visão aponta para a necessidade de uma abordagem educativa e de conscientização, utilizando os meios de comunicação, escolas e comunidades para desmistificar os estigmas que cercam a deficiência visual e mostrar o valor que essas pessoas podem agregar às organizações.

As campanhas poderiam também destacar histórias de sucesso, evidenciando exemplos concretos de portadores de deficiência visual que superaram barreiras no mercado de trabalho.

Em relação ao investimento em infra-estruturas inclusivas, **Entrevistado 1** mencionou a falta de tecnologias assistivas nos locais de trabalho, afirmando: "Ainda há uma grande escassez de tecnologias assistivas como leitores de ecrã e softwares que convertem texto em áudio, essenciais para que possamos desempenhar nossas funções de maneira eficiente." Este comentário sublinha uma das principais barreiras estruturais que dificultam a inclusão dos portadores de deficiência visual. Investir em tecnologias assistivas adequadas nos locais de trabalho poderia não só melhorar a eficiência, mas também garantir que essas pessoas tenham igualdade de condições para contribuir em pé de igualdade com seus colegas. Com o avanço da digitalização, essa é uma oportunidade crucial para criar um mercado de trabalho mais acessível.

**Entrevistado 2** também reforçou a idéia de que a digitalização pode ser uma ferramenta poderosa para a inclusão, afirmando: "A digitalização pode ser um grande aliado, desde que seja feita de forma inclusiva.

A criação de plataformas e processos acessíveis pode abrir muitas portas para nós." A digitalização do mercado de trabalho na Cidade de Maputo ainda está em um estágio inicial, mas se implementada corretamente, poderia representar um grande avanço, não apenas na inclusão de pessoas com deficiência visual, mas também na promoção de uma economia mais moderna e inclusiva. Finalmente, a colaboração entre o governo, a sociedade civil e o sector privado também foi destacada como uma solução importante para alcançar a inclusão.

**Entrevistado 1** sugeriu: "Seria interessante que o Governo buscasse parcerias com organizações internacionais para financiar programas de capacitação e inclusão no país." A experiência de outros países africanos, que contam com o apoio de organizações como a Organização Internacional do Trabalho para financiar programas de inclusão, poderia ser adaptada para o contexto moçambicano, contribuindo para a criação de ambientes mais inclusivos e capacitando a força de trabalho de forma mais abrangente. Essas estratégias são essenciais para promover a inclusão dos portadores de deficiência visual no mercado de trabalho em Maputo. Como discutido pelos entrevistados, uma abordagem integrada, envolvendo reformas legislativas, campanhas de sensibilização, investimentos em infraestruturas inclusivas e parcerias público-privadas, pode criar um ambiente mais inclusivo e permitir a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente de suas deficiências.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

De concluir que, um dos principais desafios está na ausência de regulamentações específicas que respondam às necessidades da população com deficiência visual. A falta de medidas concretas para garantir adaptações razoáveis nos locais de trabalho e a escassez de programas de capacitação direcionados limitam as oportunidades de integração profissional. Para além disso, a definição imprecisa de “deficiência” nas legislações pode levar a interpretações variadas, resultando em dificuldades no acesso a direitos e benefícios destinados à promoção da inclusão. Os principais desafios enfrentados pelos portadores de deficiência visual no mercado de trabalho em Maputo incluem, ainda, o preconceito e a discriminação persistentes. A visão capacitista que ainda predomina na Sociedade alimenta a resistência dos empregadores à contratação de profissionais com deficiência visual, muitas vezes subestimando as suas capacidades. A falta de consciencialização sobre os direitos das pessoas com deficiência, tanto entre empregadores como na Sociedade em geral, contribui para a perpetuação dessas barreiras e limita as possibilidades de integração no mercado de trabalho.

Para promover uma inclusão efectiva dos portadores de deficiência visual no mercado de trabalho em Maputo, é necessário que o Governo e as instituições responsáveis implementem políticas públicas mais robustas e específicas. Recomenda-se a criação de um sistema de monitorização e avaliação das leis existentes, com o objectivo de identificar falhas na sua aplicação e propor melhorias. Além disso, é essencial que se desenvolvam programas de capacitação direcionados tanto para as pessoas com deficiência visual como para os empregadores, sensibilizando-os sobre as capacidades e direitos dessa população. A formação deve incluir orientações sobre adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho, permitindo que os portadores de deficiência visual desempenhem as suas funções de forma eficaz e digna.

## REFERÊNCIAS

ADA - AMERICANS WITH DISABILITIES ACT. (1990). Public Law No: 101-336. Washington: U.S. Government Printing Office.

AMARAL, Lígia. Conhecendo a deficiência; em companhia de Hércules. In: AQUINO,

CHAMBAL, L.; BUENO, M. Educação Inclusiva em Moçambique: Desafios e Perspectivas. Revista Brasileira de Educação Especial, 2011.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

COMISSÃO EUROPEIA. (2021). European Disability Strategy 2021-2030. Bruxelas.

CRESWELL, John W. Projecto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

IANNI, Octavio. A era do globalismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2020). Promoting the employment of persons with disabilities: A global perspective. Geneva: ILO. OMS - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova Iorque, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SILVA, P.; PRAIS, F.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. Ciência & Saúde Coletiva, 2015.

SILVA, Roberta Pereira. Direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: reflexões sobre a legislação brasileira. 2020. 48. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. International classification of functioning, disability and health: ICF. Geneva: World Health Organization, 2001.

### **Legislação Nacional**

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Resolução nº 68/2009, de 27 de Novembro (Aprova a Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública;



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE, Constituição da república de Moçambique, 2004.

