INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS EMPRESARIAL

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANÁLISE DO IMPACTO DA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO CONCURSO PÚBLICO DO MINISTERIO DA EDUCAÇÃO. Estudo de caso Gabinete Provincial da Educação do Bengo (2023-2024).

Autora: Noemia Manuela Sozinho Pedro

Orientador: Samuel Albino Chova Wassuca Ph.D

Icolo-Bengo-2025

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS EMPRESARIAL
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Autora: Noemia Manuela Sozinho Pedro

ANÁLISE DO IMPACTO DA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO CONCURSO PÚBLICO DO MINISTERIO DA EDUCAÇÃO. Estudo de caso Gabinete Provincial da Educação do Bengo (2023-2024).

Monografia apresentado ao instituto Superior de Angola, como requisito para obtenção de grau de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do Professor, Doutor Samuel Albino Chova Wassuca, Ph.D

Icolo-Bengo-2025

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Manuel Mambo Pedro e Isabel Carolina Sozinha (*in memória*), pela dedicação, pelos valores transmitidos e por acreditarem no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela dádiva da vida, pela força, sabedoria e protecção concedidas ao longo desta caminhada académica.

Ao meu orientador, Professor Doutor Samuel Albino Chova Wassuca, pela incentivo, dedicação e orientação inestimável, cujo conhecimento e apoio foram fundamentais para concretização deste trabalho.

À direcção do Instituto Superior de Angola, pelo ambiente académico enriquecedor e pelo suporte prestado ao longo da minha formação.

Aos professores de forma extensiva do ISA, que, com seu compromisso e dedicação, contribuíram significativamente para minha trajectória académica, transmitindo conhecimento e incentivando o pensamento crítico.

Aos meus pais Manuel Mambo Pedro e Isabel Carolina Sozinha (in memória).

À minha querida família, em particular as minhas irmãs Laurinda Puto, Elizabeth Pedro, Flavia Pedro, Azinaida Pedro e Emília Mambo, pelo amor incondicional, pelo apoio constante e pelo incentivo essencial , que me permitiram superar desafios e alcançar mais esta conquista.

Aos colegas e amigos, que ao longo desses anos compartilharam comigo experiências, desafios e vitórias, tornando esta jornada ainda mais especial e significativa.

A todos aqueles que, directa ou indirectamente, contribuíram para a concretização deste estudo, expresso minha mais sincera gratidão!

EPÍGRAFE

"A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades"

Paulo Freire

RESUMO

O presente trabalho tem como objectivo Analisar o impacto da inclusão de pessoas com deficiência no concurso público do Ministério da Educação, com foco no Gabinete Provincial da Educação do Bengo. Todavia a inclusão de pessoas com deficiência no serviço público é um direito assegurado por leis, como a Constituição de Angola, a Lei de Acessibilidades (Lei no 10/16) e o Decreto Presidencial no 12/16, que determinam a necessidade de reserva de vagas para esse grupo. O trabalho visou questionar Qual é o impacto da inclusão de pessoas com deficiência nos concursos públicos do Ministério da Educação no Gabinete Provincial da Educação do Bengo? Como resposta formulamos duas hipóteses H_1- A presença de funcionários com deficiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar práticas de equidade e respeito à diversidade. H_2- A implementação de políticas de inclusão no Gabinete Provincial da Educação do Bengo ainda enfrenta desafios significativos relacionados à acessibilidade física, atitudinal e tecnológica, limitando a participação efectiva de pessoas com deficiência nos concursos públicos. Quanto a abordagem trata-se de uma abordagem mista (Quali-quantitativa), usamos ainda o tipo de pesquisa descritiva e a bibliográfica. Recorreu-se ao questionário para a recolha de dados. Teve-se um universo populacional de 50 funcionários, onde 40 funcionários foram a nossa amostra, o que representa, 80% da população. O presente trabalho está estruturado com três capítulos que são os seguintes: Capitulo 1ª fundamentação teórica; Capitulo 2ª metodologia de pesquisa; e o Capitulo 3ª que é a apresentação e discussão dos resultados.

Palavras chave: Inclusão, deficiência , Concurso público.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of the inclusion of people with disabilities in the public tenders of the Ministry of Education, focusing on the Provincial Office of Education of Bengo. However, the inclusion of people with disabilities in the public service is a right guaranteed by laws, such as the Constitution of Angola, the Accessibility Law (Law No. 10/16) and Presidential Decree No. 12/16, which determine the need to reserve vacancies for this group. The study aimed to question: What is the impact of the inclusion of people with disabilities in the public tenders of the Ministry of Education in the Provincial Office of Education of Bengo? As an answer, we formulate two hypotheses H1 - The presence of employees with disabilities can contribute to a more inclusive environment and foster practices of equity and respect for diversity. H2 - The implementation of inclusion policies in the Provincial Office of Education of Bengo still faces significant challenges related to physical, attitudinal and technological accessibility, limiting the effective participation of people with disabilities in public tenders. Regarding the approach, it is a mixed approach (qualitative-quantitative), we also used the descriptive and bibliographic research types. A questionnaire was used for data collection. We had a population universe of 50 employees, where 40 employees were our sample, which represents 80% of the population. This work is structured with three chapters, which are the following: Chapter 1 theoretical basis; Chapter 2 research methodology; and Chapter 3 which is the presentation and discussion of the results.

Keywords: Inclusion, disability, Public competition.

INDÍCE DE GRÁFICOS

Gráfico nº1.Tens conhecimento de que o concurso público do Ministério da Educação prevê vagas para pessoas com deficiência? 37

Gráfico nº2. Como avalias a divulgação das vagas reservadas para pessoas com deficiência? 38

Gráfico nº3. O processo de inscrição para candidatos com deficiência foi acessível? 38

Gráfico nº4. Acreditas que a avaliação dos candidatos com deficiência foi justa e equitativa? 39

Gráfico nº5. Acreditas que a presença de funcionários com deficiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar as práticas de equidade a respeito da diversidade? 39

Gráfico nº6.Quais desafios que ainda precisam ser superados para melhorar a inclusão de deficientes no concurso público? 40

Gráfico nº7. Acreditas que a inclusão de deficientes no concurso público deve ser ampliada nos próximos anos? 40

Gráfico nº8. Como avalias a iniciativa do Ministério da Educação em promover a inclusão de deficientes no concurso público? 41

Gráfico nº9. Quais desafios que ainda precisam ser superados para melhorar a inclusão de deficientes no concurso público? 41

INDÍCE DE QUADROS

Quadro nº1 Principais diferenças de concurso público 7

Quadro nº2- Características dos diversos tipos de deficiência 11

INDÍCE DE TABELAS

Tabela nº1 Demonstração da respectiva população e amostra 34

Tabela nº2- Demonstração da amostra de acordo o género 34

ÍNDICE

DEDICATÓRIA I

AGRADECIMENTOS II

EPÍGRAFE III

RESUMO IV

ABSTRACT ..... **Error! Bookmark not defined.**

ÍNDICE DE GRÁFICOS ..... **Error! Bookmark not defined.** I

ÍNDICE DE QUADROS ..... **Error! Bookmark not defined.** II

ÍNDICE DE TABELAS ..... **Error! Bookmark not defined.** III

INTRODUÇÃO 1

CAPÍTULO I– FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 5

1.1. Definições de termos e conceitos 5

1.1.1 Inclusão 5

1.1.2. Deficiência 5

1.1.3. Concurso público 6

1.2. Tipos de concurso público 6

1.3.Barreiras arquitectónicas e exclusão social 9

1.3.1. Características e tipos de deficiência 11

1.4. O Mercado de Trabalho: o desemprego e a Lei de incentivo à inclusão da pessoa com deficiência 12

1.4.1 Legislação e Políticas de Inclusão 12

1.5. Desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência nos Concursos Públicos . 18

1.5.1 Inserção de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho 19

1.6.Pessoas com deficiência e trabalho 25

CAPÍTULO II –METODOLOGIA DE PESQUISA 31

2.1.Tipo de pesquisa 31

2.2. Modelo de abordagem 31

2.3. Nível de estruturação de métodos.....32
2.4. Técnica e instrumento de recolha de dados.....33
2.5. Instrumentos e procedimento para recolha de dados.....33
2.6.População 34
2.7. Amostra .....
CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E DISCURSÃO DOS RESULTADOS .....
3.1.Caracterização sociodemográfico do Ganiente Provincial da Educação do Bengo 35
3.2.Apresentação e interpretação dos dados.....36
3.3. Discursão dos resultados 42
CONCLUSÃO.....44
SUGESTÕES 46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS 47
APÊNDICE
ANEXOS

INTRODUÇÃO

A inclusão de indivíduos com deficiência em selecções públicas é um progresso notável no respeito aos princípios de equidade e justiça social, fomentando a integração desses grupos marginalizados no mercado laboral. Dentro do Ministério da Educação, a inclusão de pessoas com deficiência é fundamental para a criação de um sistema de ensino mais representativo e inclusivo.

Portanto, podemos afirmar que a inclusão é um conceito abrangente que se refere à prática de estabelecer ambientes e condições que possibilitam a participação integral e equitativa de todos, sem levar em conta suas particularidades individuais.

Este estudo de caso, centrado no Gabinete Provincial da Educação do Bengo, em Angola, visa examinar o efeito dessa inclusão nos processos de selecção pública, examinando os obstáculos encontrados, as estratégias postas em prática e os impactos percebidos tanto pelos candidatos quanto pelos especialistas do sector.

O estudo, ao investigar as práticas locais de acessibilidade e a efectividade das políticas de inclusão, busca auxiliar na compreensão do papel dos concursos públicos como ferramenta para promover a igualdade de oportunidades e valorizar a diversidade no sector público educacional. Lakatos (2016, p.120), argumenta que indivíduos com deficiências, sejam elas congénitas ou adquiridas ao longo da vida, são frequentemente discriminados e privados de oportunidades de emprego, entre outras coisas.

Portanto, para integrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisamos também falar sobre a inclusão destas mesmas pessoas no âmbito escolar pois para integrar um profissional no mercado de trabalho precisamos também preparar estas pessoas para o mercado. No entanto, há muito se debate sobre a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, é crucial compreender que a deficiência não implica necessariamente incapacidade e que a inclusão profissional visa fomentar a inclusão social. Indivíduos que nascem com deficiências ou as adquirem ao longo da vida são frequentemente discriminados e privados de oportunidades de emprego, entre outras coisas.

- **Formulação do problema**

Segundo Marconi e Lakatos (2016, p.106), “formulação do problema é definido como uma dificuldade teórica no conhecimento de alguma coisa de real importância para o qual se deve encontrar uma solução”.

A inclusão de pessoas com deficiência em concursos públicos no Ministério da Educação, em Angola, embora garantida por legislações nacionais e internacionais, ainda enfrenta desafios em sua implementação prática.. Diante disso, o problema que orienta este estudo é**: *Qual é o impacto da inclusão de pessoas com deficiência nos concursos públicos do Ministério da Educação no Gabinete Provincial da Educação do Bengo?***

- **Hipóteses**

Segundo Gil (2008), uma hipótese e uma proposta de solução para o problema de pesquisa , uma suposição que busca explicar determinado fenómeno e que, ao ser testada pode ser confirmada ou refutada.

Tendo em consideração que a hipótese e um proposta de solução para o problema de pesquisa, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

H_1- A presença de funcionários com deficiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar práticas de equidade e respeito à diversidade.

H_2- A implementação de políticas de inclusão no Gabinete Provincial da Educação do Bengo ainda enfrenta desafios significativos relacionados à acessibilidade física, atitudinal e tecnológica, limitando a participação efectiva de pessoas com deficiência nos concursos públicos.

- **Objectivos de pesquisa**

Segundo Marconi e Marconi (2014, p.120), a definição dos objectivos determina o que se pretende atingir com a realização do trabalho de pesquisa, respondendo a pergunta para quem e para que.

- **Objectivo geral**

Analisar o impacto da inclusão de pessoas com deficiência no concurso público do Ministério da Educação, com foco no Gabinete Provincial da Educação do Bengo.

Objectivos específicos

- Identificar as políticas públicas e legislações vigentes que regulamentam a inclusão de pessoas com deficiência nos concursos públicos no contexto de Angola e no Gabinete Provincial da Educação do Bengo;
- Avaliar os impactos da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho do Gabinete Provincial da Educação do Bengo, tanto na perspectiva dos servidores quanto da qualidade dos serviços prestados.
- Descrever os principais desafios enfrentados pelos gestores e pelos candidatos com deficiência durante os concursos públicos no Gabinete Provincial da Educação do Bengo.

a) Delimitação do Estudo

Este estudo tem como foco analisar o impacto da inclusão de pessoas com deficiência nos concursos públicos do Ministério da Educação, especificamente no contexto do Gabinete da Província da Educação do Bengo, em Angola. A pesquisa abordará as políticas de inclusão vigentes, a aplicação dessas políticas no processo de recrutamento e selecção, e os desafios e benefícios percebidos no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência.

O período de análise será delimitado aos concursos realizados entre 2023 e 2024, permitindo observar os impactos recentes da implementação dessas políticas.

Limitação do Estudo

O estudo se concentrará nos concursos públicos realizados entre 2023 e 2024, o que pode restringir a observação de tendências de longo prazo. Mudanças nas políticas públicas ou nas condições sociais após esse período podem não ser capturadas.

Justificativa

A escolha do Ministério da Educação como foco do estudo justifica-se por seu papel estratégico na formação de cidadãos e no desenvolvimento do país, uma vez que a educação é uma área essencial para a construção de uma sociedade inclusiva e equitativa. O ministério tem a responsabilidade de ser um modelo de boas práticas em termos de inclusão, sendo sua actuação fundamental para o fortalecimento das políticas de acessibilidade e para o combate à exclusão social.

Estrutura do trabalho

Neste trabalho começamos por fazer referência a problemática, onde espelhamos a formulação do problema, a justificativa do estudo, objectivos da pesquisa, sendo um objectivo geral e específicos.

Para além da introdução, este trabalho é comporta ainda 3 capítulos a saber:

No primeiro capítulo fez-se menção aos conceitos e abordagens sobre mercado de Trabalho e a inclusão da pessoa com deficiência nos concursos públicos.

O segundo capítulo é dedicado a descrição da metodologia adoptada na elaboração do trabalho. Neste ponto, são apresentados a abordagem e os procedimentos bem como, as técnicas que foram aplicadas no processo de recolha de dados.

No terceiro e último capítulo, discorreu em torno da apresentação, análise e interpretação dos resultados obtidos, conclusão, sugestões e por fim as referências bibliográficas.

CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definições de termos e conceitos

Neste capítulo, abordamos os pressupostos teóricos que guiarão o nosso trabalho. A este respeito torna-se necessário abordar as linhas orientadoras, ou seja, os conceitos que servem de base para a discussão desse trabalho tais como: Inclusão, Deficiência e Concurso Público.

1.1.1. Inclusão

Segundo Sassaki (1999,p.42) inclusão é conceituada como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas gerais pessoas excluídas, e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papeis na sociedade. A prática de inclusão social repousa nos princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação. A diversidade humana é representada, principalmente, por origem nacional, sexual, religião, género, cor, idade, raça e deficiência.

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006), a inclusão é um direito humano que visa garantir que todas as pessoas, independentemente de suas limitações, participem plenamente da vida social, económica e cultural.

1.1.2. Deficiência

Para Sassaki (2018, p.76), as pessoas com deficiência são “aquelas com incapacidades prolongadas de natureza física, mental, intelectual ou sensorial as quais, em interacção com variadas barreiras, podem comprometer a sua total e efectiva participação na sociedade numa situação de igualdade com os outros cidadãos”.

Carvalho (2019),salienta que a deficiência “é caracterizada pela incapacidade que determinado ser humano sente no decorrer da sua vida e no desempenhar de determinadas actividades desenvolvidas num determinado contexto social e cultural”.

1.1.3. Concurso público

Para Rocha (1999), Concurso público é um processo selectivo que tem por objectivo avaliar candidatos concorrentes a um cargo efectivo de uma entidade governamental de uma nação. Apesar do processo geralmente ser preparado por empresas especializadas, a responsabilidade da avaliação dos serviços cabe às áreas de Recursos Humanos legalmente designadas.

Os concursos públicos são processos de selecção realizados para preencherem as vagas em cargos públicos. A prova tem carácter de selecção impessoal, baseado única e exclusivamente no resultado obtido nas provas e em outras avaliações previstas em edital. (Pietro, 1997).

Segundo Carvalho (2011), é o procedimento administrativo voltado à selecção dos candidatos mais capacitados ao desempenho de cargos públicos, com base em critérios objectivos previamente estabelecidos em edital.

1.2. Tipos de concurso público

Os concursos públicos podem ser classificados em duas categorias principais: Concurso Público de Ingresso e Concurso Público de Acesso ou Promoção. Esses tipos de concursos têm finalidades distintas dentro da administração pública.

- **Concurso Público de Ingresso**

Marques e Lima (2019, p.45),afirma que o concurso público de ingresso“ é o processo selectivo destinado a candidatos que desejam ingressar pela primeira vez na função pública”. Para o autor o principal objectivo deste concurso é de preencher vagas iniciais na administração pública, garantindo acesso por mérito e transparência.

- **Concurso Público de Acesso ou Promoção**

Ferreira e Santos (2020, p.26), afirmam que o concurso público de acesso ou promoção o processo selectivo destinado a funcionários públicos que já pertencem ao quadro da administração pública e desejam progredir na carreira. Para os autores

o principal é permitir a promoção, progressão ou mudança de categoria dentro da função pública.

Quadro nº 01- Principais Diferenças

Característica	Concurso de Ingresso	Concurso de Acesso/Promoção
Público-alvo	Cidadãos em geral	Servidores públicos
Objectivo	Entrada no serviço público	Progressão na carreira
Critérios de participação	Requisitos básicos do edital	Tempo de serviço, desempenho e qualificação
Processo selectivo	Provas objectivas, discursivas, práticas	Avaliação de desempenho, provas, análise curricular

Fonte: Ferreira e Santos (2020, p.26).

Angola optou pelo sistema de cotas tanto na iniciativa privada quanto na pública para estimular a inserção dos deficientes no mercado formal de trabalho. No entanto, os portadores de deficiências ao longo da vida “esbarram-se” com diversos problemas sociais, culturais e económicos que se tornam empecilhos, fazendo com que os mesmos afastem-se do convívio em sociedade e do mercado de trabalho.

Dentre as diversas dificuldades de inserção no mercado de trabalho destacam-se: a carência educacional, a habilitação e a reabilitação, além do preconceito dos empregadores e dos empregados no ambiente profissional.

As dificuldades encontradas pelos deficientes em Angola existem em decorrência de um precário sistema de ensino público, principalmente para os portadores de necessidades especiais, que, em muitos casos, necessitam de tratamento diferenciado, por causa da sua restrição, além, dos programas de habilitação e reabilitação que são cada vez mais carentes no que diz respeito a equipamentos e profissionais preparados para realizar essas actividades.

E, por fim, principalmente, o próprio preconceito na relação de emprego. Pode-se perceber que os deficientes físicos em muitos casos não necessitam de tratamento diferenciado, mas de rompimentos de barreiras para sua inclusão no mercado de trabalho. Inúmeros são os danos causados com a exclusão do deficiente do mercado de trabalho.

Dentre eles destacam-se, o dano físico e psíquico do portador de necessidade, o dano familiar, e ainda, o dano ao Estado, que terá que arcar com as despesas para a subsistência e a saúde desse deficiente. É importante salientar, que esses danos são ocasionados não apenas pela exclusão do mercado de trabalho, mas também pela restrição do convívio social.

Ao contrário sensu, essa alternativa poderia aumentar a discriminação, pois algumas empresas poderiam aproveitar-se dessa solução como forma de não contratação do portador de deficiência, simplesmente, pela sua condição e não por dificuldades da empresa de adaptação do ambiente de trabalho. No entanto, essa contribuição seria interessante para aquelas empresas que não podem contratar o deficiente, pela simples razão do trabalho ser incompatível com a deficiência. Sendo assim, iriam contribuir e esse dinheiro seria revestido para cursos de formação e aperfeiçoamento e, principalmente, para os centros de habilitação e reabilitação.

Por outro enfoque, a opção apresentada anteriormente é rechaçada totalmente por Mazzilli (2001), que entende que essa forma de contribuição é completamente contraditória ao termo cidadania, pois as empresas estariam contribuindo para não contratar, ou seja, pagariam uma taxa para discriminar. Essa contribuição só seria aceita no caso de total impossibilidade de cumprimento da lei. Porém, para que comprovasse seriam necessários vários procedimentos de investigação e constatação. E por fim, caso o parecer fosse favorável, a autorização seria emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

> Neste passo, outra alternativa que tem merecido destaque no século XXI é o “teletrabalho”, que consiste na realização das actividades laborais na própria residência do empregado. Sem dúvida, essa modalidade de trabalho poderia atender melhor as necessidades que muitos deficientes possuem, dentre elas, a dificuldade de locomoção. Para as empresas também iria contribuir, pois não haveria o gasto com reforma de adaptação dos locais de trabalho. Por outro lado, essa modalidade de trabalho iria distanciar o deficiente do convívio social, prejudicando assim sua inclusão.

Sem dúvida, são inúmeras as alternativas de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, porém, a maioria delas apresenta o lado positivo e negativo, deixando a critério dos legisladores e doutrinadores optarem pela alternativa que para eles sejam mais condizentes.

Em suma, como alternativa imediata e como sugestão apresentada, seria a elaboração de um cadastro com todos os deficientes e suas qualificações e

especificações pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que poderiam através do cadastro encaminhar os deficientes para as empresas que necessitassem de trabalhadores com essas especificações.

A adopção de alternativas para o sistema de cotas dos deficientes no mercado de trabalho é uma importante arma de inclusão. Haja vista, que a previsão legal não é suficiente para os atendimentos delas.

Em linhas gerais, Angola ainda tem um longo caminho a percorrer no que diz respeito à previsão de vagas dos deficientes no mercado de trabalho. É necessária uma acção conjunta do Estado, da população, das empresas e, principalmente, do deficiente, para que essas alternativas sejam executadas. Deve ser ressaltado que o princípio Constitucional da igualdade é o principal instrumento de exclusão do preconceito e inclusão do deficiente, não só no mercado de trabalho, mas na sociedade.

1.3. Barreiras arquitectónicas e exclusão social

De acordo como Gestor Rocha e Gomes (2017), um indivíduo com deficiência motora e incapacidade de locomoção, pode não ter desvantagens na sua mobilidade, se tiver ajudas técnicas que lhe permitam a mobilidade, assim como uma habitação sem barreiras para o exterior.

Ainda para os mesmos autores consideram que são tantas as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no seu dia-a-dia e as barreiras arquitectónicas estão, seguramente, entre as mais notáveis. ‘Barreira’ é sinónimo de obstáculo e, neste caso, sinónimo de que “se está a ‘barrar’ o livre acesso e a livre circulação às pessoas ou às coisas pela oposição de elementos ‘arquitectónicos’ no seu caminho, elementos esses que poderão criar obstáculos físicos, resultantes, quer da sua volumetria e posicionamento, quer do seu dimensionamento inadequado, quer ainda a sua textura (2016, p. 39).

Silva (2023) em suas pesquisa sobre inclusão afirma que;

> a deficiência “é aquela que, por motivos de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, apresente dificuldades nas funções ou estruturas do corpo, incluindo as psicológicas, que em conjugação com os factores do meio a limitam de participar em igualdade com as demais pessoas”.

Na opinião de Moreira (2016),“a pessoa com incapacidade interpela da forma mais radical o âmbito das nossas certezas e dos nossos valores ao confrontar-nos com a ambiguidade se um ser que paira entre a humanidade e a bestialidade, a vida e a morte, a subjectividade e a objectividade”. Nesta óptica percebesse o grau de desenvolvimento moral de uma sociedade poderá ser aferido a partir do modo como trata e respeita todos os que são diferentes.

Amaral (2020), afirma que a “deficiência pode ser devido a uma doença, acidente ou anomalia congénita”. Este autor faz a separação entre as deficiências adquiridas na guerra ou em acidentes e aquelas adquiridas à nascença.

Na opinião de Alves e Souza (2021), as barreiras arquitectónicas reflectem bem a herança de “sociedades segregadas”, que ao construírem cidades ou edifícios, fazem-no para servirem somente as “pessoas ‘aptas’ ou mesmo ‘muito aptas’, não contemplando as pessoas, quer física, quer intelectualmente pessoas com deficiências”.

Entre essas barreiras, estão as que têm a ver com o acesso a edifícios só por meio de degraus, rampas com inclinações superiores a 6%, elevadores só com acesso através de degraus, elevadores mal dimensionados para transportarem cadeiras de rodas ou carrinhos de bebés, portas mal dimensionadas ou de difícil funcionamento, corredores que não permitem a circulação de pessoas em cadeiras de rodas, compartimentos sem área de manobra, janelas mal dimensionadas, etc (Ferreira,2021).

Segundo gestor argentino Costa (2020), “as barreiras arquitectónicas podem dificultar, não só a locomoção de pessoas com deficiência física no interior dos diferentes espaços e estabelecimentos, públicos ou privados, mas também o acesso dessas pessoas ao exterior dos referidos espaços e estabelecimentos”.

Destarte, a existência de barreiras arquitectónicas limitam o exercício de alguns dos mais elementares direitos fundamentais: o direito de ir e vir, o direito de acesso à saúde, o direito de acesso à educação, o direito à igualdade de oportunidade, entre outros.

Segundo Oliveira (2018),o conceito de barreiras arquitectónicas expressa que se está a impedir o livre acesso e a livre circulação às pessoas ou coisas, pelo facto de se criarem condições arquitectónicas que poderão criar obstáculos físicos, quer

da sua volumetria e posicionamento, quer do seu dimensionamento pouco adequado, quer da sua textura.

Campos (2018),diz que é neste quadro, que se torna possível depreender, das barreiras arquitectónicas, uma visão apologética da segregação e, portanto, da exclusão social, enquanto problema estrutural e desestruturante da sociedade angolana, assim como a premente necessidade de inclusão social das pessoas com deficiência, através de duas estratégias fundamentais, nomeadamente, a eliminação, a priori, das referidas barreiras e da adopção de medidas que permitam construções adequadas e inclusivas, sem reduzir a criatividade dos Arquitectos, nem encarecer a construção e a adequação e/ou reestruturação dos estabelecimentos em cujos desenhos arquitectónicos não tenham sido previstas soluções de acesso e mobilidade de pessoas com deficiência física.

Por fim, pode-se afirmar que as barreiras arquitectónicas revelam o estado de desenvolvimento político e social do mundo, em geral, e de Angola, em particular (Oliveira (2018, p.87).

1.3.1. Características e tipos de deficiência

Quadro 2: Características dos diversos tipos de deficiência.

Tipos de deficiência	Características
Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.
Visual	Redução na capacidade para ver imagens.
Auditiva	Redução na capacidade para ouvir sons, a qual varia em intensidade.
Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Fonte: Oliveira, (2018).

1.4. O Mercado de Trabalho: o desemprego e a Lei de incentivo à inclusão da pessoa com deficiência

O concurso público é um dos principais mecanismos de recrutamento e selecção de profissionais para a administração pública em Angola. Ele visa garantir transparência, igualdade de oportunidades e selecção baseada no mérito. No entanto, para pessoas com deficiência física, o acesso a esses concursos ainda enfrenta desafios significativos, apesar das legislações e políticas públicas que buscam promover a inclusão e acessibilidade.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito assegurado pela Constituição da República de Angola e reforçado por convenções internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. No entanto, a realidade mostra que, na prática, a implementação de políticas inclusivas ainda enfrenta obstáculos, especialmente no âmbito dos concursos públicos(Oliveira e Costa, 2019).

Este texto abordará a legislação vigente, os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência nos concursos públicos, as iniciativas governamentais e sugestões para melhorar a inclusão desses cidadãos no serviço público angolano.

1.4.1. Legislação e Políticas de Inclusão

Angola tem avançado na criação de marcos legais para garantir os direitos das pessoas com deficiência. Entre as principais legislações que tratam do acesso ao emprego e aos concursos públicos para pessoas com deficiência, destacam-se:

- *Constituição da República de Angola (CRA)* – Estabelece a igualdade de direitos e oportunidades para todos os cidadãos, proibindo qualquer tipo de discriminação, incluindo a baseada em deficiência.
- *Lei das Acessibilidades (Lei nº 10/16 de 27 de Julho)* – Dispõe sobre a obrigatoriedade de adaptação de espaços públicos e privados para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência.
- *Lei Geral do Trabalho (Lei nº 7/15 de 15 de Junho)* – Determina que empregadores, tanto públicos quanto privados, devem garantir condições de trabalho equitativas para pessoas com deficiência.

- *Decreto Presidencial nº 12/16 de 15 de Janeiro* – Estabelece a obrigatoriedade de reserva de uma percentagem de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos.

Apesar dessas leis, muitas vezes a sua aplicação enfrenta dificuldades, seja por falta de fiscalização, desconhecimento das normas ou resistência por parte das instituições públicas e privadas.

Lei de Cotas para PCD(pessoas com deficiência) 8213/91 - lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, conhecida como lei de contratação de PCD nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

> Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção legal:
> - até 200 funcionários..... .2%
> - de 201 a 500 funcionários..... 3%
> - de 501 a 1000 funcionários..... 4%
> - de 1001 em diante funcionários... 5%

A lei de Cotas para PCD 8.213/91 garante o direito a inclusão no mercado de trabalho pessoas com algum tipo de Deficiência que artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias que podem estar em maior e menor nível de comprometimento e outros tipos de deficiência não visíveis como os ostomizados ou deficiência com movimento reduzidos que nem sempre são visíveis no ambiente de trabalho.

A reabilitação torna o indivíduo capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia desde que estas sejam compatíveis com a sua limitação. Entende-se por reabilitada, à pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

É primordial o suporte como base de apoio o reingresso e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com profissionais da área do Serviço Social e psicologia poderiam estar como mediadores na garantia do cumprimento da Lei de Cotas.

Podemos considerar a Lei de Cotas como um avanço na ampliação de oportunidades de autonomia do ser social, ou seja, um grande avanço na legislação Angolana.

Empresas que descumpram essas disposições podem ter suspensos os financiamentos e empréstimos junto a órgãos oficiais, além de se tornarem inaptas para a licitação. Os incentivos fiscais são suspensos e há uma multa em dinheiro que é fixada de acordo com a gravidade do problema. A fiscalização é realizada pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), por meio de auditores desse órgão. A análise de dados do emprego e as visitas aos empregadores garantem que tudo seja cumprido como o esperado.

A lei n º 13.146, chamada Lei angolana de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criada em 6 de Julho de 2015. Essa lei foi construída tendo como base preceitos estabelecidos pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2008 da ONU e busca assegurar e promover os direitos das pessoas com deficiência para garantir sua inclusão social e cidadania.

A Lei angolana de Inclusão foi um marco importantíssimo não só para garantir os direitos das pessoas com deficiência, mas também para consolidar uma terminologia que trata a deficiência como a necessidade encontrada pela nossa sociedade de adaptar seus espaços para que possam ser usufruídos por todo mundo.

Esse conceito, entretanto, é relativamente recente, tendo sido instituído pela primeira vez pela ONU em 1992, ocasião em que foi celebrado o primeiro Dia Internacional da pessoa com deficiência.

Segundo Chiavenato (2014), liderança é um fenómeno tipicamente social, pois ocorre especificamente em grupos e nas organizações, sendo exercida como uma influência interpessoal em uma situação, e conduzida através da comunicação, processo esse que levará à consecução de um ou mais objectivos específicos.

Para o autor, o papel da liderança é de suma importância, pois os líderes deverão estar presentes em diversos níveis na organização, abrangendo o institucional, intermediário e operacional.

Viana (2010), analisando a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, aponta dois tipos de problemas. O primeiro é o número muito baixo de vagas disponíveis para essas pessoas e, o segundo, mais sistémico, é o fato de as vagas para elas serem apenas de níveis operacionais.

Para o autor

> Em alguns casos, o número de deficiente contratado, inclusive o surdo, ainda está aquém do percentual que a lei prevê. Além disso, por outro lado, muitos que estão empregados tem-se ocupado apenas em funções de natureza simples e que não exigem uma formação profissional específica (Viana, 2010, p. 155).

Ainda nesse contexto, Melati (2010), em uma pesquisa realizada com grandes empresas do sector metal mecânico, da região metropolitana de Porto Alegre, afirma que os cargos menos ocupados por PCD nas empresas são os cargos de liderança.

Entretanto, para Garcia (2014), da edição da Lei de Cotas até a conclusão das regulamentações e regras para as fiscalizações, passou-se quase uma década. Somente a partir de 2000, ela começou a vigorar de fato e proporcionou que o direito inalienável ao trabalho fosse assegurado a todos, inclusive às pessoas com deficiência.

Em decorrência, a Lei Nº 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadora Nacional para Integração da mesma, ao estabelecer que:

> III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas com deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de acções eficazes que propiciem a inserção, nos sectores público e privado, de pessoas com deficiência;

O artigo citado, de forma expressa, visa garantir apoio dos governantes deste a qualificação até sua inclusão no mercado de trabalho.

O princípio da igualdade é uma das colunas estruturantes dos Estados democráticos de direito. No entanto, a igualdade formal, muitas vezes, não é suficiente para garantir o acesso efectivo de grupos historicamente marginalizados aos espaços de poder, trabalho e cidadania. É nesse contexto que surgem as leis de inclusão e as políticas de cotas no serviço público, como forma de promover a igualdade substancial ou material, especialmente para as pessoas com deficiência.

Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade está consagrado em quase todas as constituições modernas, inclusive em países africanos como Angola (Art. 23.º da Constituição) e Brasil (Art. 5.º). Ele pressupõe que tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades é uma forma de garantir justiça.

Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana também é um pilar fundamental. As pessoas com deficiência, por muito tempo, foram excluídas do espaço público, sendo tratadas com invisibilidade social. O reconhecimento legal de seus direitos é, portanto, uma resposta histórica à exclusão institucionalizada.

Normas Internacionais

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**,** da ONU (ratificada com valor constitucional em vários países), garante o direito ao trabalho em condições de igualdade. Ela obriga os Estados a promoverem medidas afirmativas, inclusive no sector público. As leis de inclusão em muitos países determinam reserva de vagas nos concursos públicos para pessoas com deficiência. A média é de 5% a 10% das vagas totais oferecidas, dependendo da legislação local. Exemplo :

- Lei nº 8.112/1990 (regime jurídico dos servidores públicos)
- Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência (art. 93: reserva mínima de 5% das vagas em concursos públicos).

- A Constituição assegura o direito das pessoas com deficiência ao trabalho digno (Art. 83.º).
- A Lei de Base da Protecção Social das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 21/12) e a Política Nacional de Reabilitação orientam medidas de inclusão no sector público.

Apesar da previsão legal, muitos concursos públicos não oferecem condições de igualdade nos exames, como:

- Falta de provas em braile ou com letras ampliadas
- Falta de intérprete de Libras
- Ambientes não acessíveis fisicamente

Muitas vezes, mesmo aprovados, os candidatos com deficiência são preteridos ou mal alocados, recebendo funções sem acessibilidade ou enfrentando preconceito estrutural por parte de colegas e gestores.

A ausência de mecanismos eficazes de controlo leva a uma baixa fiscalização quanto ao cumprimento da legislação. Muitos órgãos não publicam dados transparentes sobre o número de vagas destinadas e efectivamente preenchidas por pessoas com deficiência. As leis de inclusão e cotas no serviço público representam um avanço civilizacional**.** Elas não apenas asseguram direitos individuais, mas contribuem para a construção de instituições mais humanas, acessíveis e democráticas. Sua plena aplicação, no entanto, exige vontade política, fiscalização rigorosa e mudança cultural.

Em nível internacional, destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada por vários países africanos e latino-americanos, com valor constitucional em muitos deles. O artigo 27 da referida convenção estabelece que os Estados devem reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho em condições de igualdade com os demais, inclusive no sector público.

No plano nacional, diversos países adoptaram leis que prevêem a reserva obrigatoriedade vagas em concursos públicos. Em Angola, por exemplo, a Lei de Base da Protecção Social das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 21/12**)** determina a protecção ao direito ao trabalho. Já no Brasil, a Lei nº 8.112/1990 e o Estatuto da

Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) garantem a reserva mínima de 5% das vagas oferecidas em concursos públicos às pessoas com deficiência, desde que as atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência apresentada.

As leis de cotas visam garantir a representatividade e diversidade no sector público. O serviço público não pode reproduzir padrões excludentes da sociedade, devendo, ao contrário, servir como modelo de inclusão e justiça social. A reserva de vagas permite o ingresso de pessoas com deficiência em carreiras que antes lhes eram inacessíveis, promovendo autonomia, desenvolvimento pessoal e participação cidadã.

Além disso, tais leis quebram o ciclo da pobreza e exclusão em que muitas pessoas com deficiência vivem, em função das barreiras impostas pela sociedade, tanto físicas quanto atitudinais. A inclusão no serviço público proporciona estabilidade financeira, acesso a benefícios providenciários e maior qualidade de vida.

1.5. Desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência nos Concursos Públicos

Embora a legislação preveja direitos e garantias, a inclusão efectiva das pessoas com deficiência nos concursos públicos em Angola ainda apresenta desafios. Para Nascimento (2019), os principais obstáculos das Pessoas com Deficiência nos Concursos Públicos são:

1. Falta de Acessibilidade Física

Muitos locais onde são realizados os concursos públicos não possuem infra-estrutura adequada para pessoas com deficiência física. A ausência de rampas, elevadores adaptados e banheiros acessíveis torna a participação desses candidatos um desafio.

2. Falta de Adaptação nos Métodos de Avaliação

As provas escritas e práticas dos concursos públicos, em muitos casos, não consideram as necessidades específicas dos candidatos com deficiência. Isso pode dificultar a sua participação equitativa no processo selectivo.

3. Desinformação e Falta de Divulgação

Muitas pessoas com deficiência desconhecem as vagas reservadas para elas nos concursos públicos. Isso ocorre devido à falta de campanhas de informação e divulgação por parte das instituições responsáveis.

4. Falta de Fiscalização e Cumprimento das Leis

Embora haja leis que garantem a inclusão, a fiscalização da sua aplicação ainda é ineficiente. Muitas instituições públicas não cumprem a reserva de vagas para pessoas com deficiência, e não há sanções efectivas para os casos de não cumprimento da legislação.

O acesso das pessoas com deficiência física aos concursos públicos em Angola é um direito fundamental, mas ainda enfrenta desafios significativos. Apesar das leis e regulamentações existentes, sua aplicação na prática é limitada por barreiras estruturais, metodológicas e sociais.

Para garantir que esses cidadãos tenham oportunidades reais de ingressar no serviço público, é necessário um esforço conjunto do governo, das instituições públicas, das organizações da sociedade civil e da população em geral. Melhorar a acessibilidade, adaptar os métodos de avaliação, ampliar a fiscalização e combater o preconceito são passos essenciais para promover uma inclusão efectiva e garantir que o princípio da igualdade de oportunidades seja plenamente respeitado.

A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público não é apenas uma questão de justiça social, mas também um benefício para a sociedade, que se torna mais diversa, representativa e eficiente (Nogueira, 2015). A verdadeira transformação só será alcançada quando a inclusão for vista não como um favor, mas como um direito inalienável de todos os cidadãos angolanos.

1.5.1. Inserção de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O emprego desempenha um papel fundamental na sociedade, encontrando-se associado a questões como o comportamento humano, a organização social e o reconhecimento social.

Rodrigues (2020, p.143), considera que, uma das mais relevantes condições de base de inserção na sociedade.

Nos dias actuais deparamo-nos com um mercado de trabalho cada vez mais selectivo, onde as oportunidades se direccionam a um grupo de indivíduos que se

encontrem aptos a atender a diversas exigências e transformações que as empresas possam vivenciar.

A inserção da pessoa com deficiência ou incapacidade neste meio, para além de um factor decisivo de inclusão social e independência económica, constitui um factor de valorização e realização pessoal destes cidadãos (Rocha, 2017, p.129-130).

O marco histórico que regulamenta, em Angola, a protecção e a integração social das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, é a Lei n° 853/09, regulamentada pelo Decreto 298, de 20 de Dezembro de 2009, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência e obriga as empresas a contratá-las.

Este Decreto foi ligeiramente alterado pelo Decreto 316, de 02 de Dezembro de 2012, que inclui o cumprimento das cotas (percentual) de pessoas com deficiência, que as empresas devem empregar.

Com base no Relatório Mundial sobre a Deficiência (Souza, 2021), é possível concluirmos que a inserção destes no mercado de trabalho é importante, pois além de promover a sua inclusão na sociedade, desenvolve competências pessoais na execução de tarefas, cumprimento de horários, no saber procurar ajuda, aceitar críticas e melhorar capacidades relacionadas com aspectos, como o lidar com o dinheiro, o fazer um percurso de ida e volta para o trabalho e a interacção com os colegas.

Estima-se que apenas 5% da população Angola com deficiência integra o mercado de trabalho, quando a percentagem de pessoas sem deficiência atinge os 68% (Souza, 2021, p.87).

Esta percentagem ainda extremamente baixa deve-se ao facto de muitos empregadores entenderem que as pessoas com deficiência física necessitam de uma maior supervisão do que os restantes, considerando, também, que estes não são capazes de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de realizar determinadas tarefas.

Decreto-Lei n.º 40/17,

> os deficientes em regime de emprego protegido consideram-se trabalhadores para todos os efeitos (…) Entende-se por emprego protegido toda a actividade útil e renumerada que, integrada no conjunto da actividade

> económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido (Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (2017, p.21).

Deste modo, a promoção da empregabilidade para pessoas com deficiência física ou incapacidade constitui actualmente um problema fulcral para a sociedade e para os técnicos que com estes trabalham.

No entanto, por muito esforço e dedicação que exista por parte dos profissionais no sentido de desenvolver capacidades que permitam integrar este público no mercado de trabalho, igualmente será necessário que este esteja apto e que demonstre abertura para o fazer (Souza, 2021, p.69).

De acordo com Charana, (2001), a

> inserção de pessoas com deficiência físicas ou incapacidade no campo do trabalho tem especial importância e interesse para a construção de uma sociedade solidária e justa, pela qual se tem vindo a lutar, isto é, uma sociedade que não crie barreiras, mas que, pelo contrário, proporcione igualdade de oportunidades a todos os cidadãos.

Ainda no Decreto-Lei nº 247/17 de 5 de Agosto foi um ponto de referência no âmbito da promoção do emprego desta população, vindo a estipular apoios e incentivos ao emprego das pessoas com deficiência e incapacidade. Para além dos apoios à orientação e à formação profissional, passam a ser alvo de subsídio: a adaptação de postos de trabalho, a instalação por conta própria, a eliminação de barreiras arquitectónicas, o acolhimento personalizado na empresa e a compensação por menor produtividade.

Não obstante tais avanços, não podemos deixar de ter em consideração não só os handicaps que afectam as pessoas com deficiência ou incapacidade, mas, de igual modo, a crise que a sociedade actual e capitalista tem atravessado, e que se tem traduzido na ampliação e aprofundamento das desigualdades, pela perda de postos de trabalho (Souza, 2021).

Em termos gerais, destacam-se na prática a realização de estágios de inserção e contratos emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade, a criação de centros de emprego protegido e a celebração contratos de emprego apoiados em entidades empregadoras (Decreto-Lei nº 290/2017).

Piccolo (2013) faz críticas à ideia do trabalho na centralidade da vida social dos indivíduos, ainda que concorde com o seu papel estruturante da sociedade. Para o autor, o trabalho é essencial para constituição da identidade social das pessoas que possuem um bom emprego (historicamente os homens, brancos e escolarizados) ou um trabalho produtivo, em seu sentido restrito. O gestor reconhece que o trabalho não é o único meio pelo qual as identidades sociais se consolidam, ainda que pouco valorizadas.

Nesse sentido, cabe a indagação de como a opressão relatada pelas pessoas com deficiência se conjuga com a centralidade do trabalho nas suas esferas identitária e materialista. Por um lado, há um cepticismo quanto à capacidade do trabalho produzir identidades positivas para as pessoas com deficiência cuja identidade primária e irredutível é subsidiada pelo corpo com lesão evidente (Mendes, 2021).

Em suma, reitera-se a importância do trabalho e emprego para a qualidade de vida das pessoas com deficiência e incapacidade e das suas famílias. A evolução neste campo tem vindo a realizar-se com base no princípio da não discriminação e da igualdade de oportunidades, contudo, considera-se que o caminho a percorrer é ainda longo.

Considerando que as pessoas com deficiência física possuem incapacidades que lhe podem reduzir o nível de autonomia e aumentar a dependência, as redes de suporte social adquirem grande importância para a promoção da qualidade de vida destes cidadãos.

Segundo Silva (2022), os apoios que as redes de suporte social prestam dividem-se em dois tipos: apoio psicológico, sociológico ligado à satisfação de vida e ao bem-estar psicológico; apoio instrumental pressupõe a ajuda física em diminuição das capacidades funcionais dos cidadãos e perda de autonomia física temporária ou permanente.

Neste sentido, podemos identificar diferentes redes que prestam apoio aos cidadãos pessoas com deficiência física. Identificamos, assim, como rede de apoio informal, a família os amigos e os vizinhos, e como rede de apoio formal as instituições existentes que apoiam estes cidadãos.

Segundo Mendes (2021), as “redes de apoio informal podem subdividir-se em dois grandes grupos: um primeiro grupo constituído pelos elementos da família e um segundo grupo constituído pelos amigos e vizinhos”. O apoio informal constituído pela família tem um papel muito importante, desde tempos remotos servem de apoio às necessidades do indivíduo que a ela pertencem e em todas as fases da sua vida, principalmente quando se verifica uma diminuição da sua autonomia e das suas capacidades básicas.

Com a evolução da sociedade o papel da família, no seu apoio aos elementos que dela necessitam, tem vindo a diminuir e a tornar-se cada vez mais difícil, ao que não é alheio, entre outros aspectos, o trabalho feminino fora de casa.

Segundo Souza (2021), a tipologia do cuidador principal de pessoas com deficiência físicas e uma mulher entre os 45 e 64 anos, que reside na mesma habitação que este cidadão. As principais dificuldades que as pessoas que prestam cuidados a pessoa com deficiência física possuem são referentes à força físicas. Não entanto, estes cuidadores são afectados na sua vida pessoal e na sua saúde.

De acordo com Alves e Souza (2021, p.42) “as redes de apoio constituídas pelos amigos e vizinhos adquirem um papel primordial especialmente sob os pontos de vista emocional e instrumental, principalmente na ausência de familiares”.

É inegável o importante papel que é atribuído às redes familiares, mas embora os familiares sejam a maior fonte de apoio físico e emocional do indivíduo, os amigos têm também um forte efeito no seu bem-estar subjectivo. Assim, os amigos são uma parte importante das redes de apoio social, implicando múltiplos aspectos que vão desde a partilha de intimidades, apoio emotivo, oportunidades de socialização ou até mesmo o apoio a nível material.

Segundo Souza (2021), a relação que

> a pessoa com deficiências mantém com a rede de apoio constituída pelos amigos e vizinhos é diferente da que mantém com a rede de apoio constituída pelos familiares. No entanto, quer os amigos quer os vizinhos fornecem importantes tipos de apoios e assistências, contribuindo para o bem-estar e independência do indivíduo.

No que diz respeita às redes de apoio formal, Nogueira (2015), refere que estas têm sido muito importantes no apoio as pessoas com deficiências físicas, devido a alteração das relações sociais.

Anteriormente, nas sociedades ditas tradicionais, as redes de interacção eram suficientemente fortes para garantir apoio afectivo àqueles que dela necessitavam.

Actualmente, as relações familiares, de comunidade e de vizinhança tendem a perder importância, nomeadamente nos grandes aglomerados urbanos, onde nem sempre há raízes comuns, onde as pessoas se cruzam sem se conhecer e onde é particularmente difícil manter e reproduzir modos de vida associados às formas de solidariedade.

O individualismo e a forma pessoal como os indivíduos se relacionam tendem a enfraquecer as formas de sociabilidade ligadas a essa solidariedade. De facto, para muitas pessoas com deficiências as redes de apoio informal são incapazes de preencher as necessidades existentes quer devido à inadequação da rede, quer porque as suas necessidades ultrapassam a capacidade de apoio proveniente desse sistema.

Segundo gestor Ferreira (2021, p.117) as instituições de solidariedade social auxiliam as pessoas com deficiências físicas prestando apoio formal, promovendo o bem-estar e defendendo direitos.

Estas organizações acolhem os seus utentes, determinando um estilo de vida diferente do estilo habitual que teriam no exterior. Dentro das instituições criam-se rotinas calendarizadas, geralmente compartilhadas, com os restantes utentes, evitando o contacto com o exterior.

Nesse sentindo, foi apresentado através da tabela acima algumas deficiências físicas existentes. De acordo com Romita (1991, p. 5), o grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está:

- na carência de qualidade profissional;
- na carência dos sistemas de habitação e reabilitação;
- na falta de estímulos económicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Pode-se mencionar que a ausência de qualificação profissional causa grandes entraves para as pessoas com deficiência que almejam alçarem um lugar na disputa de uma vaga no mercado de trabalho. Muitos problemas surgem na contratação, a falta de experiencia e de conhecimento pelas partes, prejudicam o processo de contratação.

As empresas precisam se estruturar e se informar para que possa oferecer vagas e receber o funcionário com deficiência dentro dos critérios legais. Romita (1991, p.6.) também enfatiza que,

> ... a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) em Angola, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a protecção do sistema de seguridade social.

Muitos deficientes estão trabalhando na rua de forma autónoma, pois, apesar da grande mudança que já se vivencia no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a ser percorrido para a sua inserção no mercado de trabalho. E dessa forma se faz necessário, que ocorram várias mudanças na empresa para a remoção de barreiras e obstáculos no processo de contratação, pois poucas empresas cumprem a legislação para a contratação dos deficientes por motivo de transporte ou adaptação do ambiente.

Contudo, o maior empecilho da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão cultural. 90% dos entrevistados destacaram que o principal problema é a falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais.

1.6.Pessoas com deficiência e trabalho

A discussão em Angola acerca do desemprego sempre teve papel relevante nos principais meios de comunicação do país. No ano de2010, o desemprego transformou-se em uma das principais características do modo de inserção da População Economicamente Activa no mercado de trabalho (Campos, 2018), visto que este é repleto de desafios e dificuldades para todos os trabalhadores que sobrevivem da venda de sua força de trabalho.

As dificuldades em relação ao desemprego têm sido abordadas de todas as formas pelas principais correntes intelectuais do país. Ora o mercado de trabalho

tem pouca demanda por mão-de-obra, ora é exigido melhor qualificação do trabalhador para actividades cada vez mais ínfimas.

Nesse sentido, convém-nos expor as pessoas com deficiência no âmago das classes trabalhadoras que, mesmo com suas limitações, tornam-se parte do exército industrial de reserva, ou seja, da lei geral da acumulação capitalista (Amaral, 2020).

A palavra “inclusão” significa compreender, abranger, conter em si, envolver. Portanto, pensar a inclusão da pessoa com deficiência significa reconhecer o cidadão. De facto, é preciso que a sociedade esteja aberta dialogar e reconhecer o potencial de todo cidadão.

> Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1997, p.49), em seu artigo I, descreve que o termo pessoa com deficiência “designa toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente comprovada”(Moreira, 2016).

Neste contexto, está também a pessoa com deficiência, marcada pelo preconceito, que precisa de meios legais que garantam o seu direito de buscar o seu sustento e sua independência perante a família e à sociedade. Nesse sentido, algumas leis foram criadas para garantir à pessoa com deficiência acesso e dignidade no mercado de trabalho.

> Dentre as leis mais importantes está a Lei nº 8213/1991, que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência a partir de um número específico de funcionários na empresa. Além disso, torna também obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos.

A Lei 8.213, a chamada “Lei de cotas para deficientes” foi instituída no ano de 1991 e, desde então, enfrenta dificuldades para ser de facto efectivada.

> A Lei prevê a obrigatoriedade das empresas em cumprirem uma percentagem como cota de pessoas com deficiência em relação ao total de trabalhadores que possui. Desta forma, empresas com 100 ou mais colaboradores tornam-se obrigadas a inserir pessoas com algum tipo de deficiência em seu efectivo, cumprindo cota mínima previamente estabelecida pela legislação em vigor. O não cumprimento da lei acarreta à empresa o pagamento de multa, que varia conforme o número de colaboradores que possui (Campos,2018).

O acesso ao mercado de trabalho representa para a pessoa com deficiência uma forma de sobrevivência e participação na sociedade, o que supõe abertura de espaço e exercício da cidadania.

Mas, como tudo de facto em Angola há restrição, àqueles indivíduos (pessoas com deficiência) que não conseguem entrar no mercado de trabalho - ou por falta de oportunidade ou por não ter conhecimento e não se adequar ao perfil desejado pela empresa têm direito a receber o Benefício de Prestação Continuada de acordo com os pré-requisitos da política.

Amaral (2020), “é um processo através do qual certos indivíduos são empurrados para a margem da sociedade e impedidos de nela participarem plenamente em virtude da sua pobreza ou da falta de competências básicas e de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, ou ainda em resultado de discriminação”.

Ferreira (2021, p. 36) exclusão social pode ser definida “como múltiplas privações resultantes da falta de oportunidades pessoais, sociais, políticas ou financeiras. A noção de exclusão social visa a participação social inadequada, a falta de integração social e a falta de energia”.

Segundo Carvalho (2019), a exclusão social é produzida porque a sociedade não oferece a todos os seus elementos a possibilidade de beneficiar e cumprir o que está estabelecido constitucionalmente, pois o exercício pleno da cidadania significa que, como elementos de uma sociedade, somos dotados de direitos políticos e civis, mas também temos garantias quanto à satisfação dos direitos inerentes à dignidade e necessidades humanas.

A exclusão surge deste modo com a agudização das desigualdades sociais, sendo uma realidade que surge nas próprias dinâmicas e instituições sociais, políticas e económicas, e também nas próprias estruturas mentais das pessoas que a sentem diariamente. Estas pessoas são desfavorecidas, resultado da dificuldade de integração ou de inserção, sendo impedidas de participar nos padrões de vida socialmente aceites.

A sociedade é baseada em padrões e valores, que a incapacitam de lidar com o que é considerado diferente, neste sentido, são os discursos apresentados na sociedade que acabam por influenciar as mentalidades formando imagens, ideias e opiniões, criando diversas representações sobre as pessoas com deficiência.

Segundo Ferreira (2021), todo o individuo que não segue as normas e regras que se encontram pré-estabelecidas poderá ser estigmatizado, mas este estigma não está no sujeito ou na deficiência que ele apresenta, mas sim nos valores

culturais estabelecidos pela sociedade que, categorizando as pessoas que escapam aos padrões normativos, afere-lhes determinados rótulos sociais, uma vez que os indivíduos entendem por normal aquele que não extrapola os limites determinados pela sociedade e que reflecte os valores e condutas aceites pela maior parte da população.

Neste sentido, o “processo de normalização de todos os aspectos da vida social durante os últimos séculos foi decisivo para a generalização da normalidade como ideal. (Amaral, 2020).

Segundo as teorias desenvolvidas por Émile Durkheim, a normalidade representa, deste modo,

> o consenso social no que diz respeito a determinadas questões, onde os indivíduos acabam por se conformar com as regras já impostas e determinadas na sociedade. Os factos sociais acabam por existir e actuar sobre os indivíduos independentemente da sua vontade e consciência, uma vez que são impostos por mecanismos de coerção social.

A ideia de exclusão social tem sido utilizada por políticos, mas foi primeiramente introduzida por gestores para se referirem a novas fontes de desigualdade. O conceito de exclusão social levanta a questão da acção. Entende-se por exclusão social as formas pelas quais os indivíduos podem ser afastados do pleno envolvimento na sociedade.

Apesar de todas estas limitações que impossibilitam as pessoas com deficiência de ter uma vida considerada normal como o resto da população, a gestor de recursos humanos Campos (2018), considera que a sua inclusão faz parte do compromisso ético por parte da sociedade, juntamente com as políticas sociais, de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades. A inclusão social deve assim oferecer oportunidades de acesso a bens e serviços, dentro de um sistema que beneficie a todos e não apenas os mais favorecidos.

A sociedade deve adaptar-se à realidade de modo a incluir nos seus sistemas sociais pessoas que apresentem incapacidades e necessidades específicas e, simultaneamente, estas devem-se preparar para assumir os seus papéis na sociedade enquanto cidadãos.

Actualmente ainda se tende a criar estereótipos perante grupos excluídos, como é o caso das pessoas com deficiências, existindo a tendência destes

assumirem muitas vezes esses estereótipos e estigmas, que por conseguinte causam uma baixa auto-estima e baixas expectativas futuras.

Segundo Carvalho (2019), parte das atitudes mais negativas da sociedade leva a que a pessoa com determinado tipo de deficiência se reduza a essa própria deficiência, acabando por se auto-excluir e assumir tudo o que lhe é transmitido, deixando de exercer o seu papel social de indivíduo activo e capaz, incorporando a falta de autonomia. Deste modo, acabam por ficar dependentes de terceiros sem questionarem as suas capacidades e direitos de participação no meio social.

Este facto torna-se de difícil contorno uma vez que estas tendem a auto excluir-se e, por outro lado, a própria sociedade tende a ter enraizada a percepção de que as pessoas com deficiências são socialmente inúteis, incapazes e improdutivas, não lhe conferindo os direitos que lhe pertencem. Assim, no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, tornam-se um grupo com algumas diferenças notórias em relação ao resto da população, no entanto, as suas limitações nem sempre impedem, na maioria dos casos, de serem pessoas activas e capazes de desempenhar um papel socialmente útil.

Para Ferreira, (2021), a forma como a sociedade constrói a noção de normalidade contribui decididamente para a forma como muitas pessoas se tornam excluídas, uma vez que a construção da pessoa com deficiência como inferior encontra-se relacionada, em certa parte, com a análise da diferença que estas apresentam no corpo ou na mente. A partir do momento que esta diferença passa a ser do âmbito exclusivo do discurso científico, o processo de intervenção e de medicação que se segue, deixa de proporcionar qualquer tipo de visão que não seja a da anormalidade.

Neste sentido, Moreira (2016), defende a ideia de que as representações sobre a realidade da “deficiência apresentam diversos factores que produzem imagens globalmente negativas das pessoas que as apresentam, que assim são vistas pelos outros apenas pelas suas características deficitárias”. As representações sociais da deficiência são deste modo construídas através de mecanismos sociais de designação que tendem a reforçar os conceitos de normalidade e anormalidade já pré-estabelecidos.

De acordo com Iamamoto (1998, p.60) "O trabalho é uma actividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza".

Comparando o trabalho com o selo distintivo da actividade humana, a mesma autora afirma que o homem é o único ser que realiza o trabalho, sendo capaz de projectar antecipadamente na sua mente o resultado a ser obtido "[...] é pelo trabalho que as necessidades humanas são satisfeitas ao mesmo tempo em que o trabalho cria outras necessidades" (Iamamoto, 1998, p.60).

De acordo com Antunes (2002), a exclusão de determinadas pessoas do mercado de trabalho reflecte na ampliação do trabalho informal e no aumento do exército industrial de reserva, o que contribui para aumentar os índices de desemprego. Resta lembrar que o trabalhador da informalidade está automaticamente destituído de direitos como a seguridade social, pois estes estão ligados a formalidade do trabalho.

A pessoa com deficiência luta de várias formas para conquistar sua inserção no mercado de trabalho. Para Carmo (1997, p.68): Uma destas formas é a procura individual, através da qual a pessoa com deficiência recorre ás empresas, aos centros de recrutamento ou outros órgãos destinados á selecção de profissionais. Outra forma é buscar de entidades que oferecem cursos profissionalizantes especializados.

Geralmente ligado a empresas de grande porte que absorvem os melhores profissionais ali preparados. Uma terceira forma é através das Associações de "Deficientes", as quais lutam, junto à comunidade empresarial, para obtenção de vagas nos diferentes sectores de produção.

CAPÍTULO II- METODOLOGIA DE PESQUISA

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.83), a metodologia “é um conjunto das actividades sistemáticas e relacionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objectivo, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista."

2.1. Tipo de pesquisa

Para elaboração deste trabalho fizemos o recurso a pesquisa **Descritiva,** por **levantamento de dados**, esta via de pesquisa, teve como objectivo de colectar informações quantitativas e qualitativas de um assunto específico.

Segundo, Nkuansambu, (2022, p. 43): Pesquisa descritiva, "é a investigação que procura determinar a natureza e grau de condições existentes".

Para (Zassala 2017, p. 42). A pesquisa **descritiva** é a investigação que procura determinar a natureza e grau de condições existentes, com a possibilidade de coletar dados de uma ou mais, de uma amostra como também trabalhar com várias variáveis sem intuito de estabelecer relação

2.2. Modelo de Abordagem

Quanto à abordagem, trata-se de abordagem **Quali-quantitativa.**

Pesquisa Quali-quantitativa

Segundo, (Flick, 2009). “Entende que este tipo de abordagem usa tanto os métodos quantitativos quanto qualitativos, esta categoria de pesquisa possibilita um cruzamento muito maior dos dados e o peso da pesquisa”.

Escolhemos este modelo de abordagem na intenção de apresentar uma pesquisa Subjectiva que envolve descrição de dados, análise documental com opiniões diversas e o estudo de campo e de várias opiniões de forma entender os fenómenos dos impacto da ergonomia nas pequenas empresas. E por outra, através da quantificação dos resultados objectivos e palpáveis tendo em conta a população e amostra que envolve a pesquisa.

2.3. Nível de estruturação de métodos

a) Nível Teóricos

- **Análise e Síntese** Estes dois procedimentos teóricos desempenham funções importantes na investigação cientifica. A análise é um procedimento teórico mediante o qual todo complexo se decompõe nas suas diversas partes e qualidades, já a síntese estabelece mentalmente a união entre as partes previamente analisadas e possibilita a descoberta das relações essenciais e características gerais entre elas. (Ramos & Naranjos, 2013).
- **Método dedutivo**, "é a operação inversa da indução, parte do conhecimento geral para o particular, das teorias e leis para reduzir a ocorrência de fenômenos particulares." (Nkuansambu, 2022, p. 43).
- **Hipotético – Dedutivo**, fazendo o uso deste método, um investigador propõe uma hipótese como consequência das suas inferências do conjunto de dados empíricos ou de princípios ou leis que partem do geral e, a seguir, desce a o particular, Ramos (2014, p. 115).
- **Histórico,** neste método, o foco está na investigação de acontecimentos ou instituições do passado, para verificar sua influência na sociedade de hoje; o impacto da ergonomia nas pequenas empresas. "As instituições alcançaram sua forma actual através de alterações de suas partes componentes, ao longo do tempo, influenciadas pelo contexto cultural particular de cada época". Lakatos e Marconi (2008, p. 107).

b) Nível Empíricos

Bibliográfico: "Visa a busca de informações bibliográficas, permitindo navegar nos pensamentos dos mais variados autores" Para Marconi e Lakatos (2008, p. 47)

Com este tema foi possível consultar diversas escrituras que fundamentam O impacto da ergonomia nas pequenas empresas como (Livros, Site, revistas etc.).

C) Nível Estatístico.

Conforme afirma o Gil (2008, p. 17), "este método se fundamenta na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação em ciências sociais."

Devemos considerar, no entanto, que as explicações obtidas mediante a utilização do método estatístico não devem ser consideradas absolutamente verdadeiras, mas portadoras de boa probabilidade de serem verdadeiras.

Este método nos permitirá clarificar as probabilidades estatísticas da a população e amostra que constituíram, “o projecto em estudo”.

2.4. **Técnica e Instrumento de recolha de dados**

Para a consecução dos objectivos previstos fizemos recursos às seguintes técnicas e instrumentos:

a) Técnica

A técnica de recolha foi feita através dos **inquérito do Questionário**, está técnica nos permitiu verificar de forma clara e precisa o impacto da inclusão dos deficientes no concurso Publico do Ministério da Educação.

b) Instrumento de Pesquisa.

O **Questionário** é o instrumento que foi aplicado, sob forma escrita com perguntas fechadas, com objectivo de colher informações sobre o impacto da inclusão dos deficientes no concurso publico do Ministério da Educação no Gabinete Provincial da Educação do Bengo, assim com uma a grelha de observação.

Gil (2008), define questionário como “conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos presente ou passado.

A grelha de observação é um instrumento que permite verificar pessoalmente e directamente um fenómeno que se deseja estudar através de uma observação de como os sujeitos e as variáveis controladas se comportam durante um determinado espaço de tempo. Júnior (2015, p. 43).

2.5. Instrumentos e procedimentos para recolha de dados

Após a colecta de dados obtidos através das respostas dos questionários, elaborar-se-á codificação de gráficos dos dados através dos programas informáticos do Pacote Microsoft Office, nomeadamente Microsoft Word, Excel e PowerPoint, para melhor esclarecimento. No que tange as citações, normas e referências

bibliográficas utilizamos a Norma APA (Associação dos Psicólogos Americanos). Em conformidade com regulamento Interno do ISA.

2.6. População

Segundo Morisi (2013, p. 77), a população é um conjunto de indivíduos que ocupam um determinado espaço geográfico.

A população em estudo é composta por 50 funcionários do Gabinete Provincial da Educação do Bengo, que serviram para o nosso estudo mas não tivemos os dados de todas pessoas com deficiência deste Gabinete.

2.7. Amostra

Lakatos et al. (2014), afirmam que a amostra "é um subconjunto da população que será efectivamente estudado para obter informações sobre a população como um todo". A escolha da amostra deve ser representativa para que os resultados possam ser generalizados.

A nossa amostra é constituída por 40 funcionários do Gabinete Provincial da Educação do Bengo, sendo do sexo masculino a maior com uma representação de 28 inquiridos ao passo que do género feminino obtivemos 12 inquiridos, número este equivalente 80% da população.

Tabela 1- Demonstração da respectiva população e amostra

Indicadores	Indivíduos	Percentagem
População	50	100%
Amostra	40	80%

Fonte: Elaboração própria-2024

Tabela 2- Demonstração da amostra de acordo o género

Género	Frequência	Percentagem
Masculino	28	70%
Feminino	12	30%
Total	40	100%

Fonte: Elaboração própria-2024

CAPITULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentar-se-á os dados obtidos no campo da pesquisa, no Gabinete Provincial da Educação do Bengo, onde inquerimos os membros do mesmo.

3.1. Caracterização Sociodemográfico do Gabinete Provincial da Educação do Bengo

O Gabinete Provincial da Educação é o serviço de apoio do Governador Provincial, incumbido de assegurar as acções, actividades, programas, projectos e medidas políticas, no domínio da educação, ensino e alfabetização, ao nível da Província, bem como coordenar programas provinciais que visem o desenvolvimento científico e tecnológico, a investigação e a inovação.

O Gabinete Provincial de Educação do Bengo foi criado pelo Decreto Presidencial nº202/19 de 25 de Junho. Localiza-se na província do Bengo no município do Dande na estrada nacional nº100 junto a Igreja Católica do Caxito.

O Gabinete Provincial da Educação tem as seguintes atribuições:

a) Materializar a estruturação do sistema de educação e ensino, adaptando-o à realidade da Província, nos termos das instruções e em estreita articulação com o Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Educação e o Ensino;

b) Promover, coordenar e monitorizar o plano de formação de funcionários ligados ao sector;

c) Articular com os Municípios a implementação das políticas do sector e supervisionar a gestão das Escolas do Ensino Primário;

d) Gerir os estabelecimentos de ensino do I e II ciclos do ensino secundário, escolas de formação de professores e institutos médios e politécnicos;

e) Promover a construção de escolas secundárias de ensino geral, partilhando com o Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Educação a responsabilidade de construção das Escolas Secundárias Técnicas;

f) Acompanhar as actividades dos Institutos Públicos, sob a orientação metodológica da estrutura competente ao nível central;

g) Promover actividades de educação escolar, articulada com o desenvolvimento da cultura, do desporto e da recreação juvenil ao nível da Província;

h) Promover actividades de desenvolvimento científico e tecnológico, bem como iniciativas que promovam a investigação e a inovação na Província;

i) Articular com o Gabinete de Recursos Humanos do Sector ao nível da Província;

j) Elaborar e apresentar periodicamente os relatórios de actividades de acordo as orientações superiores;

k) Exercer as demais funções que lhe forem determinadas superiormente nos termos da lei.

3. O Gabinete Provincial da Educação na execução das suas atribuições, subordina-se às orientações técnicas e metodológicas do órgão central responsável pela área da Educação.

4. O Gabinete Provincial da Educação estrutura-se em:

a) Departamento de Educação e Ensino;

b) Departamento de Planeamento, Estatística e Recursos Humanos;

c) Departamento de Inspecção e Supervisão Pedagógica;

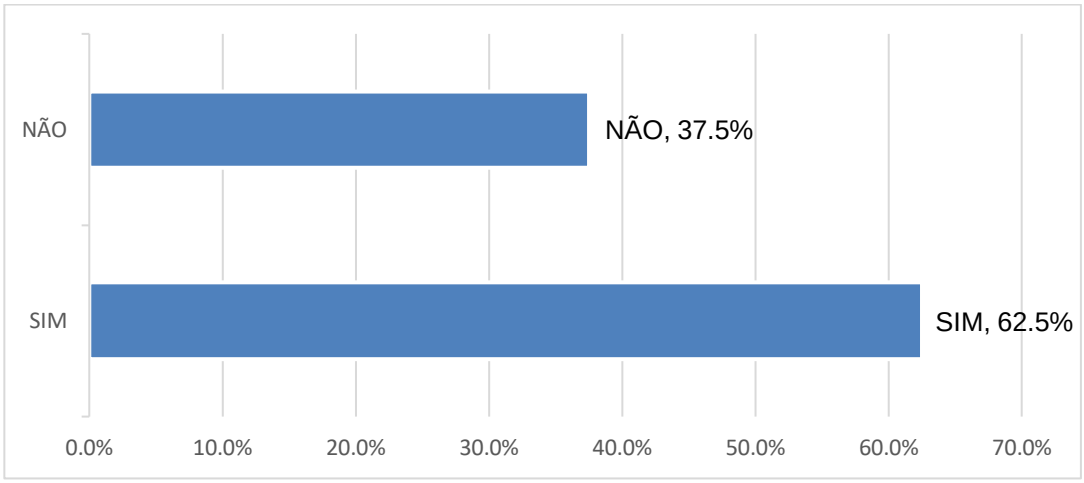
d) Departamento de Ciências, Tecnologia e Inovação.

3.2. Apresentação e interpretação dos dados

Nesta etapa, os dados quali-quantitativos recolhidos foram analisados e interpretados com o objectivo de compreender o fenómeno estudado e estabelecer relações com a literatura revisada. Para isso, utilizou-se técnicas estatísticas apropriadas, permitindo uma avaliação objectiva das informações obtidas.

A recolha de dados do presente trabalho foi feita com base Questionário que esteve composto por **9** Questões.

Gráfico nº1 - **Tens conhecimento sobre as vagas nos concursos públicos do Ministério da Educação para pessoas com deficiência?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

Conforme os dados da pesquisa, apenas 62,5% dos inquiridos estão cientes de que o concurso público do Ministério da Educação oferece vagas para pessoas com deficiência. Em contrapartida, 37,5% dos participantes não têm acesso a essa informação.

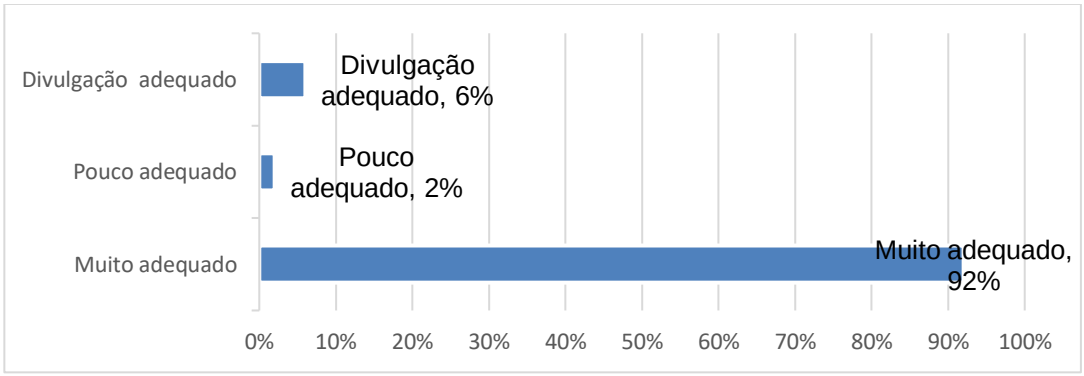
Esses resultados indicam que, embora uma pequena parcela tenha conhecimento sobre as vagas destinadas às pessoas com deficiência, uma parte considerável ainda não está informada. Isso sugere que é necessário intensificar as campanhas informativas e ações de divulgação para garantir que essa informação alcance um público mais amplo, promovendo uma maior inclusão no processo.

Os resultados obtidos ressaltam a relevância de persistir nos esforços para promover a inclusão social, assegurando que as informações sobre as vagas disponíveis sejam amplamente divulgadas. Dessa forma, asseguramos que todas as pessoas com deficiência se sintam devidamente preparadas e informadas acerca das oportunidades disponíveis.

Embora a maioria dos inquiridos esteja ciente das vagas destinadas a pessoas com deficiência nos concursos públicos, uma parcela considerável ainda carece desse conhecimento. Isso evidencia a urgência em intensificar as

campanhas de sensibilização e aprimorar a comunicação em relação às oportunidades de inclusão no processo selectivo.

Gráfico nº2 - **Como avalias a publicidade das oportunidades destinadas a pessoas com deficiência?**

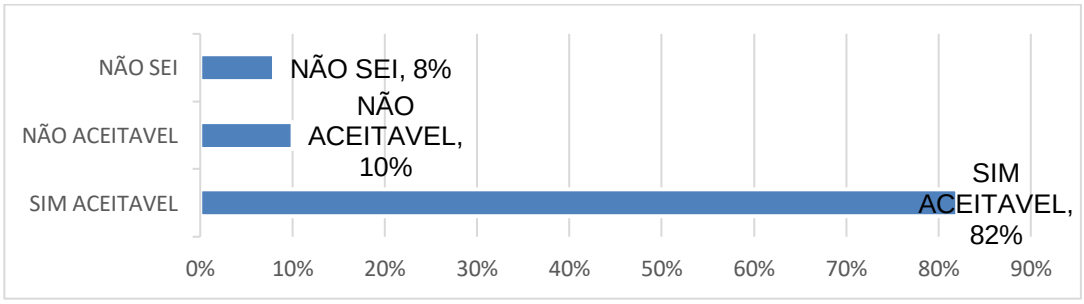


Fonte: Elaboração Própria ano 2024

A avaliação geral é amplamente positiva, com 92% dos inquiridos classificando a divulgação como muito adequada. Esse resultado indica que, para a grande maioria, as estratégias de comunicação foram eficazes e bem implementadas. Contudo, 6% dos inquiridos consideram a divulgação adequada, e 2% a avaliam como pouco adequada, apontando áreas para melhoria.

António (2019), em seu estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência em Angola, "destaca que embora haja uma legislação deve haver a sua implementação com rigor e difundi-la para que os demais estavam informados sobre o assunto".

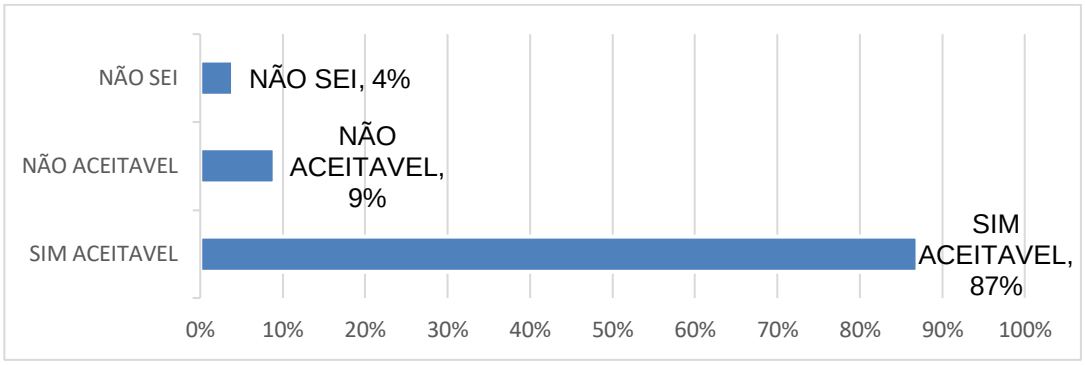
Gráfico nº3 - **O processo de inscrição para candidatos com deficiência foi acessível?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

A maioria dos inquiridos (82%) considera o processo de inscrição para candidatos com deficiência acessível. No entanto, 10% têm uma percepção incerta, e 8% acreditam que o processo não foi acessível, indicando possíveis dificuldades em relação à navegação, adaptações ou clareza.

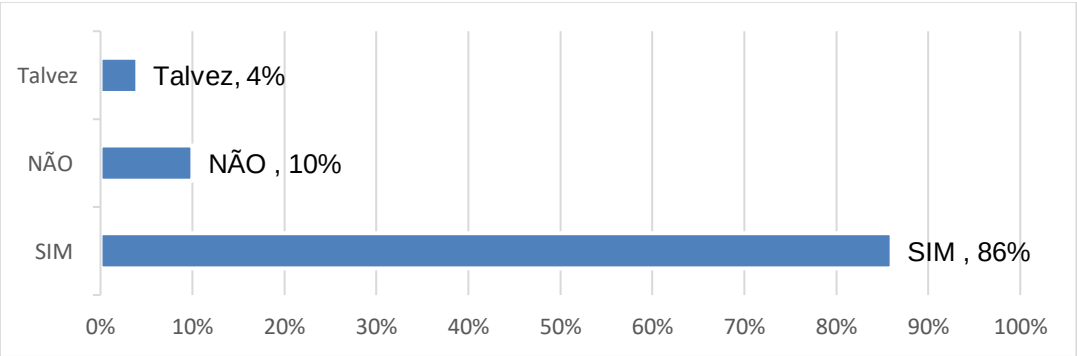
Gráfico nº4 - **Acreditas que a avaliação dos candidatos com deficiência foi justa e equitativa?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

A maioria dos inquiridos (87%) acredita que SIM a avaliação dos candidatos com deficiência foi justa e equitativa. No entanto, 9% consideram que não aceitável, indicando possíveis falhas no processo. Além disso, 4% demonstram não sei. O Decreto Lei nº16/11 de 23 de Junho sobre promoção de igualdade para pessoas com deficiência estabelece as directrizes importantes na sua implementação efectiva.

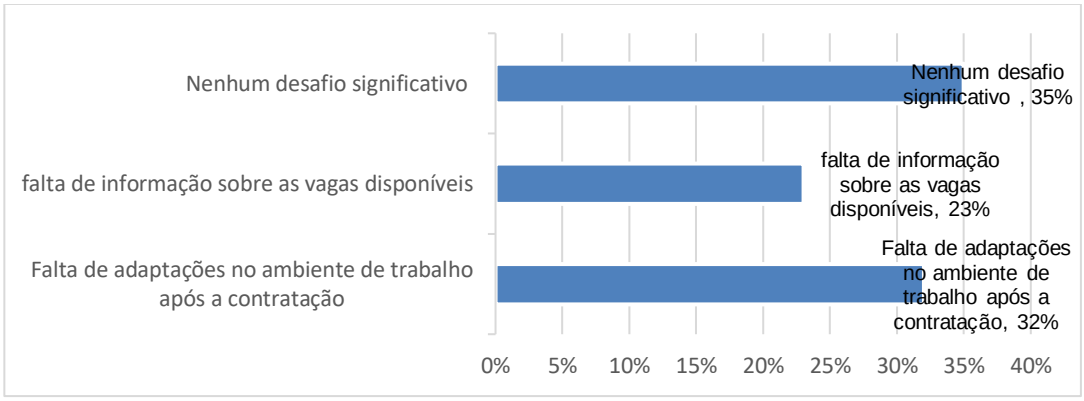
Gráfico nº5- **Acreditas que a presença de funcionários com dificiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar as práticas de equidade a respeito da diversidade?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

A maioria dos inquiridos (86%) acredita que SIM a presença de funcionários com deficiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar as práticas de equidade a respeito da diversidade. No entanto, 10% consideram que não, indicando possíveis falhas no processo. Além disso, 4% alegam que talvez. A Lei de Cotas para PCD(pessoas com deficiência) 8213/91 - lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, conhecida como lei de contratação de PCD nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

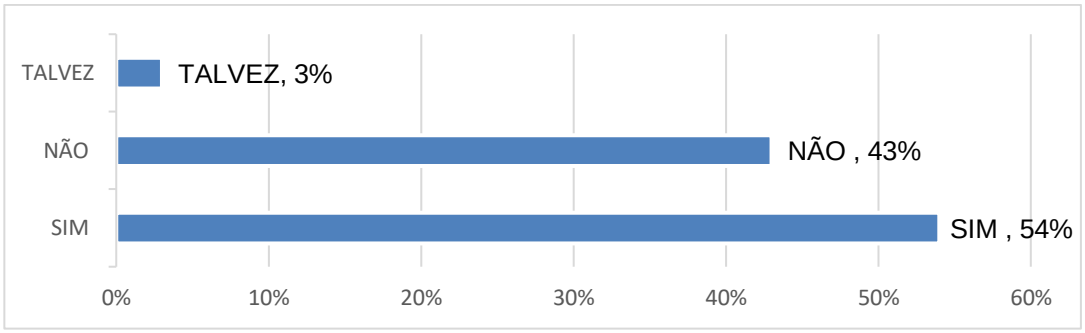
Gráfico nº6- **Quais desafios que ainda precisam ser superados para melhorar a inclusão de deficientes no concurso público?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

Questionados sobre: *Quais desafios que ainda precisam ser superados para melhorar a inclusão de deficientes no concurso público?* 32% dos inquiridos considera que falta de adaptações no ambiente de trabalho após a contratação. 23% dos inquiridos considera que falta de informação sobre as vagas disponíveis, e 35%dos inquiridos considera que Nenhum desafio significativo.

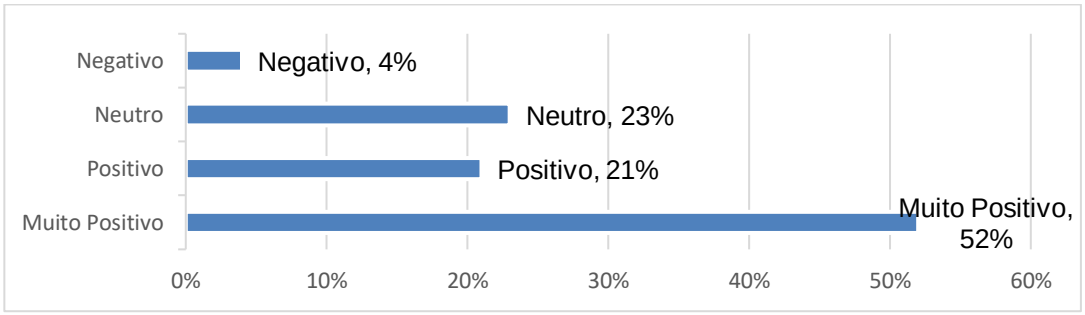
Gráfico nº7 - **Acreditas que a inclusão de deficientes no concurso público deve ser ampliada nos próximos anos?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

54% dos inquiridos considera sim a inclusão de deficientes no concurso público deve ser ampliada nos próximos anos já 43% acreditam não e 3% alegam que talvez. Daí que o Pacheco (2018), considera que “as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência física em concursos públicos devem respeitar a quota de 4% vira a este publico alvo”.

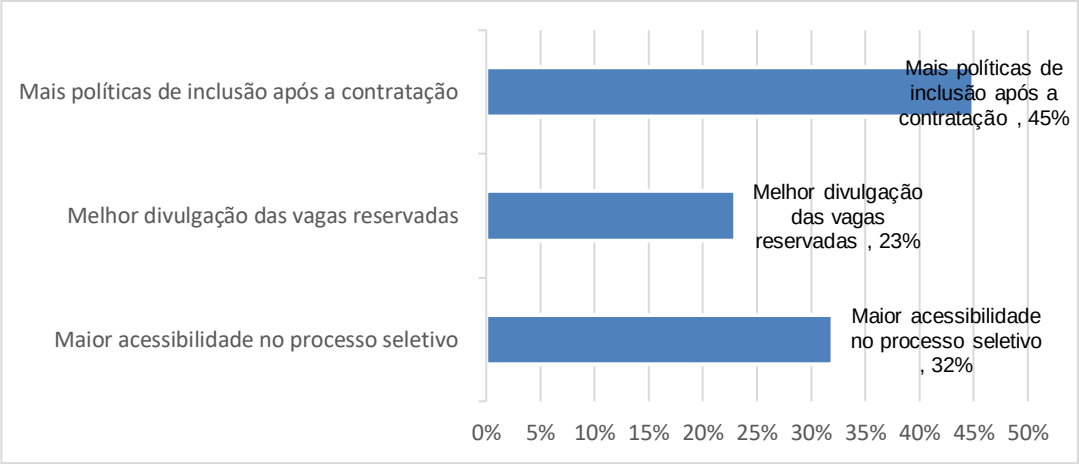
Gráfico nº8 - **Como avalias a iniciativa do Ministério da Educação em promover a inclusão de deficientes no concurso público?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

A iniciativa do Ministério da Educação foi muito positivo pela maioria dos inquiridos, com 52% avaliando-a de forma muito positivo e 21% consideram positivo. No entanto, 23% dos inquiridos mantêm uma visão neutra, indicando que não percebem impacto significativo. Já 4% avaliam a iniciativa de forma negativa, apontando possíveis falhas ou áreas de melhoria. Esses dados mostram que, embora a recepção geral seja favorável, ainda há espaço para aperfeiçoamentos.

Gráfico nº9- **Quais melhorias poderiam ser implementadas para garantir maior inclusão no concurso público?**



Fonte: Elaboração Própria ano 2024

Ao serem questionados sobre quais melhorias poderiam ser implementadas para fortalecer a inclusão no concurso público, os inquiridos apontaram as seguintes necessidades: 32% defendem a maior acessibilidade no processo selectivo, indicando a necessidade de adaptações que garantam igualdade de oportunidades desde a inscrição até as etapas de avaliação. 23% acreditam que é essencial uma melhor divulgação das vagas reservadas, sugerindo a ampliação dos canais de comunicação para alcançar um público mais amplo. 45% consideram que são necessárias mais políticas de inclusão após a contratação, demonstrando a preocupação com a permanência e a adaptação dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho.

Esses dados evidenciam que, embora existam avanços na inclusão, ainda há desafios a serem superados, especialmente na acessibilidade dos processos selectivos, na comunicação eficaz e no suporte contínuo aos profissionais após a contratação.

3.3. Discussão dos resultados

A pesquisa permitiu analisar o impacto da inclusão dos deficientes no concurso público da Educação no Gabinete Provincial do Bengo, os principais desafios enfrentados pelos gestores e pelos candidatos com deficiência nos concursos públicos, fornecendo subsídios para futuras recomendações e aprimoramento das políticas de inclusão na região.

Para Aranha (2002), inclusão significa afiliação, combinação, compreensão, envolvimento, continência, circunvizinhança, ou seja, inclusão significa convidar aqueles que (de alguma forma) têm esperado para entrar e pedir-lhes para ajudar a desenhar novos sistemas que encorajem todas as pessoas a participar da completude de suas capacidades como companheiros e como membros, ou seja, incluir aquele que de alguma forma teve seus direitos perdidos ou por algum motivo não os exercem. De acordo com o gráfico nº 05, sublinha que 86% dos inqueridos acreditam que sim a presença dos funcionários contribui para um ambiente mais inclusivo e fomenta práticas de equidade a respeito da adversidade, dando assim um aspecto positivo e acolhedor as organizações, enquanto que 10% dos inqueridos afirmam que não e 4% talvez, dando assim abertura para sugestão de melhoria e confirmando a primeira hipótese.

Rodrigues (2020, p.143), considera que, uma das mais relevantes condições de base de inserção na sociedade.

Nos dias actuais deparamo-nos com um mercado de trabalho cada vez mais selectivo, onde as oportunidades se direccionam a um grupo de indivíduos que se encontrem aptos a atender a diversas exigências e transformações que as empresas possam vivenciar. A inserção da pessoa com deficiência ou incapacidade neste meio, para além de um factor decisivo de inclusão social e independência económica, constitui um factor de valorização e realização pessoal destes cidadãos (Rocha, 2017, p.129-130). De acordo com o gráfico nº 06, 35% dos inqueridos considera que não há nenhum desafio significativo. No entanto, 32% dos inqueridos considera que há falta de adaptação no ambiente de trabalho após a contratação e 23% dos inqueridos consideram que há falta de informação sobre as vagas disponíveis no Gabinete Provincial da Educação do Bengo. Ainda no gráfico nº 9 a serem questionados sobre quais melhorias poderiam ser melhoradas para fortalecer a inclusão no concurso público, os inqueridos apontam as seguintes necessidades 32% defendem a maior acessibilidade no processo selectivo, indicando a necessidade de adaptações que garantam igualdade de oportunidades desde a inscrição até as etapas de avaliação. 23% acreditam que é essencial uma melhor divulgação das vagas reservadas, sugerindo a ampliação dos canais de comunicação para alcançar um público mais amplo. 45% consideram que são necessárias mais políticas de inclusão após a contratação, demonstrando a

preocupação com a permanência e a adaptação dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho, isso permitiu confirmar a segunda hipótese que diz, a implementação de políticas de inclusão no Gabinete Provincial da Educação do Bengo ainda enfrenta desafios significativos relacionados à acessibilidade física, atitudinal e tecnológica, limitando a participação efectiva de pessoas com deficiência nos concursos públicos.

CONCLUSÃO

Em síntese, pode-se afirmar que a hipótese proposta foi confirmada, conforme se observa nos resultados da pesquisa quali-quantitativa. A análise dos dados revela uma necessidade premente: a sociedade deve valorizar as pessoas com deficiência, promovendo sua inclusão no mercado de trabalho, nas escolas e nas organizações, de modo a criar igualdade de oportunidades e eliminar as barreiras que geram exclusão social. Tais obstáculos muitas vezes levam essas pessoas a sentirem-se incapazes de contribuir para o desenvolvimento social e económico.

Para esta investigação, foi adoptada uma abordagem quali-quantitativa com o objectivo de colectar informações sobre os principais desafios enfrentados pelos indivíduos com deficiência na busca por integração no mercado de trabalho no Bengo. Os dados obtidos demonstram que muitos desses funcionários relataram ter enfrentado exclusão devido à sua condição, evidenciando a necessidade urgente de reformulações nas políticas e práticas de inclusão.

Em relação aos objectivos da pesquisa, é importante destacar que foram atingidos. Conseguimos analisar o impacto de inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho no Gabinete Provincial da Educação do Bengo e identificamos a necessidade de aprimorar as políticas sociais voltadas para indivíduos com deficiências. Também concluímos que, em relação aos subsídios dos funcionários para sua integração no Gabinete em questão, são necessárias melhorias estruturais. Embora esses funcionários façam parte da estrutura do

Gabinete, ainda enfrentam barreiras de acessibilidade em alguns locais. Ademais, a Lei de Cota, que estabelece 4% para a Função Pública e 2% para o Sector Privado, revela-se insuficiente para promover a efectiva integração de funcionários com deficiência. Isso demanda uma fiscalização mais rigorosa para sua implementação, especialmente no que diz respeito à inclusão em concursos públicos.

Vale ressaltar que o objectivo geral foi alcançado, uma vez que a pesquisa nos permitiu examinar o processo de integração dos funcionários com deficiência no Gabinete Provincial da Educação do Bengo, com foco nos funcionários com deficiência. As duas hipóteses foram confirmadas, conforme evidenciado pelos resultados das respostas obtidas através do questionário aplicado, apresentado e interpretados pelos gráficos cima destacados.

Como dificuldades tendo em conta a relevância do tema e algumas limitações que surgiram na recolha de dados, porque encontramos poucas pesquisas que retratasse sobre esse tema e assim pude perceber que realmente existe consideravelmente poucos estudos nessa área principalmente referente a realidade Angolana não consegui muito material que falasse sobre essa temática assim sendo sugirimos mais pesquisas exploratórias a respeito dessa temática.

SUGESTÕES

Sugestões para Melhoria da Inclusão dos Deficientes nos Concursos Públicos do Ministério da Educação (Gabinete do Bengo).

- Sugerimos que deve garantir o cumprimento rigoroso da Lei n.º 21/12 (Lei das Pessoas com Deficiência em Angola), assegurando o percentual mínimo de vagas reservadas para candidatos com deficiência.
- Que haja Fiscalização activa por parte de órgãos competentes, como o INAPEM, o MAPTSS e a ANDA.
- Divulgar amplamente, por meios acessíveis, as oportunidades nos concursos públicos, utilizando rádios comunitárias, mídias acessíveis e associações locais.
- Trabalhar em conjunto com as organizações da sociedade civil e ONGs que representam os direitos das pessoas com deficiência.
- Implantar um sistema de monitoramento e avaliação permanente das políticas de inclusão nos concursos.
- Produzir relatórios públicos anuais com dados estatísticos e análise do cumprimento das metas de inclusão, promovendo a transparência.
- Mais políticas de inclusão após a contratação
- Maior acessibilidade no processo selectivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaral, L. F. (2020). *Educação inclusiva e políticas públicas: desafios e perspectivas*. Editora Penso.

ARANHA, M. S. F. (2002).Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. Temas em Psicologias, v. 2, p. 63-70.

António, A. (2019). A inclusão das pessoas com deficiência: Desafios e avanços. Luanda. Taras

Alves, M. P., & Souza, T. L. (2021). A inclusão de pessoas com deficiência no serviço público: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação Especial, 27(3), 45-60. https://doi.org/xxxxx

Campos, V. P. (2018). Desafios da acessibilidade digital no processo de inscrição para concursos públicos. Revista Tecnologia e Sociedade, 24(1), 78-95.

Carvalho, R. E. (2019). *Inclusão e acessibilidade: estratégias para a educação e o trabalho*. Editora Vozes.

Costa, R. M. (2020). *A inclusão de deficientes físicos no serviço público: desafios e oportunidades* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Ferreira, A. C., & Santos, P. R. (2020). Educação inclusiva e concursos públicos: Uma análise da acessibilidade e equidade. Revista Educação & Sociedade, 41(2), 123-145.

Ferreira, L. P. (2021). *Avaliação da acessibilidade digital nos concursos públicos para pessoas com deficiência* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo.

Flick, U. (2009). *Desenho da pesquisa qualitativa (Artmed Editora S.A, Trad.) Porto Alegre: Artmed Editora S.A.*

Gil, A. (2008), *Métodos e técnicas de pesquisa social***.** 9ª ed. São Paulo: Atlas.

Júnior, E. (2015).*Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.2ª Edição. São Paulo. Editora: Atlas*

Marques, J. D., & Lima, F. T. (2019). Análise da efetividade das cotas para pessoas com deficiência nos concursos públicos em Angola. Cadernos de Inclusão e Diversidade, 15(1), 50-75.

Marconi, A. & Lakatos, M. (2014), *Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo: Atlas

Mendes, E. G. (2021). *Políticas educacionais e inclusão de pessoas com deficiência*. Editora Cortez.

Ministério da Educação de Angola. (2020). *Plano Estratégico para a Inclusão de Pessoas com Deficiência na Educação*.

Moreira, L. C. (2016). *Direitos e inclusão: a educação para todos em um mundo em transformação*. Editora Atlas.

Morisi, E. (2013). *Metodologia da pesquisa. 2ª Edição. São Paulo. Editora: Atlas*

Nascimento, J. R. (2019). *A efetividade da legislação inclusiva nos concursos públicos do setor educacional* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília.

Nkuansambu, A. (2022). *Metodologia De Investigação Cientifica. 1ª Edição. Editora: Afromac*

Nogueira, A. R. (2015). *Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho: aspectos jurídicos e sociais*. Editora LTr.

Oliveira, J. R., & Costa, D. F. (2019). A política de inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho: avanços e desafios. Caderno de Políticas Públicas, 12(1), 89-104.

Sassaki, R. K. (2018). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Editora Moderna.

Silva, M. A. (2022). *Direitos das pessoas com deficiência e acesso ao mercado de trabalho em Angola*. Editora Universitária.

Pacheco, C. (2018), Políticas de emprego em Angola: Desafios e soluções para a inclusão de pessoas com deficiência. Luanda: Mayamba

Ramos, C. T. S; Naranjo, S. E. (2013). *Metodologia De Investigação Cientifica. Escolar Editora- Angola.*

Ramos. (2014) *Metodologia De Investigação. Ed. Altas-Editora, Portugal.*

República de Angola. (2016). *Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino* (Lei nº 17/16, de 7 de outubro). Ministério da Educação.

República de Angola. (2012). *Lei da Pessoa com Deficiência* (Lei nº 21/12, de 30 de julho).

República de Angola. (2016). *Lei das Acessibilidades* (Lei nº 10/16, de 27 de julho).

República de Angola. (2016). *Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino* (Lei nº 17/16, de 7 de outubro). Ministério da Educação.

República de Angola. (2012). *Lei da Pessoa com Deficiência* (Lei nº 21/12, de 30 de julho).

República de Angola. (2016). *Lei das Acessibilidades* (Lei nº 10/16, de 27 de julho).

Rocha, F. M. (2017). *Educação e trabalho: a acessibilidade de pessoas com deficiência no setor público*. Editora Autêntica.

Rocha, E. T., & Gomes, F. P. (2017). Barreiras enfrentadas por candidatos com deficiência em processos seletivos do setor público. Revista Brasileira de Políticas Públicas, 9(2), 30-50.

Rodrigues, J. A. (2020). *Trabalho e inclusão: desafios para políticas públicas e empregabilidade das pessoas com deficiência*. Editora Perspectiva.

Silva, A. L. (2023). Inclusão de professores com deficiência no sistema público de ensino: um estudo de caso no concurso do Ministério da Educação. Revista de Administração Pública, 57(4), 112-130.

Souza, P. R. (2021). *Gestão de políticas públicas para inclusão no mercado de trabalho: uma visão comparada*. Editora UFSC.

Tavares, M. S. (2020), O Impacto da lesgilação na inclusão Social e no acesso ao emprego para pessoas com deficiência em Angola. Luanda: Atlas

Organização das Nações Unidas. (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*.

Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Relatório sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*.

Oliveira, S. C. (2018). *Análise do impacto das políticas de inclusão no ingresso de pessoas com deficiência no ensino público* (Tese de Doutorado). Universidade Estadual Paulista.

Zassala, C. (2017). *Iniciação A Pesquisa Científica. 3ª Edição, Editora-Arlindo Isabel, Luanda*

APÊNDICE

INSTITUTO SUPERIOR DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS EMPRESARIAL

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJECTO DE PESQUISA CIENTÍFICA

ANÁLISE DO IMPACTO DA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO CONCURSO PÚBLICO DO MINISTERIO DA EDUCAÇÃO. Estudo de caso Gabinete Provincial da Educação do Bengo (2023-2024).

Estudante: Noemia Manuela Sozinho Pedro

Orientador: Samuel Albino Chova Wassuca Ph.D

Este questionário tem como objectivo avaliar a implementação e os impactos da inclusão de pessoas com deficiência no concurso público do Ministério da Educação. As suas respostas serão mantidas em sigilo e utilizadas exclusivamente para fins académicos.

Leia com atenção as perguntas e marque apenas um X para cada resposta:

Questionário Dirigido aos colaboradores

Dados pessoais

a) Faixa etária ----------

b) Género----------

Inquérito por questionário

1. Qual é o seu vínculo com o Gabinete Provincial da Educação do Bengo?

- Funcionário administrativo ( )
- Professor ( )
- Candidato ao concurso público ( )
- Outro (especificar) ( )

1. 1. Há quanto tempo trabalha no Gabinete Provincial da Educação do Bengo?

● Menos de 1 ano ( )
● Entre 1 e 3 anos ( )
● Entre 4 e 6 anos ( )
● Mais de 6 anos ( )

1.2. Tens conhecimento de que o concurso público do Ministério da Educação prevê vagas para pessoas com deficiência?

● Sim ( )
● Não ( )

2. Como avalias a divulgação das vagas reservadas para pessoas com deficiência?

● Muito adequada ( )
● Adequada ( )
● Pouco adequada ( )

2.1. O processo de inscrição para candidatos com deficiência foi acessível?

● Sim, sem dificuldades ( )
● Sim, mas com algumas dificuldades ( )
● Não foi acessível ( )

3. O concurso público ofereceu adaptações necessárias para garantir a participação de pessoas com deficiência?

● Sim, todas as adaptações necessárias ( )
● Sim, mas de forma limitada ( )
● Não houve adaptações ( )

3.1. Acreditas que a presença de funcionários com dificiência pode contribuir para um ambiente mais inclusivo e fomentar as práticas de equidade a respeito da diversidade?

● Sim ( )
● Não ( )
● Talvez ( )

3.2. Acreditas que a avaliação dos candidatos com deficiência foi justa e equitativa?

● Sim ( )
● Não ( )
● Não sei dizer ( )

3.3. Quais desafios que ainda precisam ser superados para melhorar a inclusão de deficientes no concurso público? (Escolha uma opção)

● Falta de acessibilidade nas provas e entrevistas ( )
● Falta de informação sobre as vagas disponíveis ( )
● Falta de adaptações no ambiente de trabalho após a contratação ( )
● Nenhum desafio significativo ( )

4. Acreditas que a inclusão de deficientes no concurso público deve ser ampliada nos próximos anos?

● Sim ( )
● Não ( )
● Não sei dizer ( )

4.1. Como avalias a iniciativa do Ministério da Educação em promover a inclusão de deficientes no concurso público?

● Muito positiva ( )
● Positiva ( )
● Neutra ( )
● Negativa

4.2. Quais melhorias poderiam ser implementadas para garantir maior inclusão no concurso público?

● Maior acessibilidade no processo selectivo ( )
● Melhor divulgação das vagas reservadas ( )
● Mais políticas de inclusão após a contratação ( )
● Nenhuma melhoria necessária ( )

Muito grato pela sua colaboração!

Estudante

_____

Instituto Superior de Angola ISA em Icolo e Bengo

ANEXOS