



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (2009-2013)

Fevereiro de 2009

ACRÓNIMOS

ADEMO	Associação dos Deficientes de Moçambique
EPPDFP	Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública
FAMOD	Fórum das Associações Moçambicanas dos Deficientes
GC	Grupo Consultivo (GC), constituído pelas lideranças dos MMAS, MFP, MITRAB, MEC, MISAU e outras instituições relevantes, com a tarefa de analisar e validar as propostas apresentadas pelo grupo de trabalho
GdM	Governo de Moçambique
GTTAD	Grupo Técnico de Trabalho na Área da Deficiência, coordenado pelo MMAS, o qual integra representantes deste Ministério, do MFP, do MFP; do MEC e do MITRAB, com a tarefa de acompanhar regularmente o trabalho do Consultor
INEFP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MFP	Ministério da Função Pública
MISAU	Ministério da Saúde
MITRAB	Ministério do Trabalho
MMAS	Ministério da Mulher e da Acção Social
OCS	Organizações da Sociedade Civil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organizações não-governamentais
PAMNU	Programa de Acção Mundial das Nações Unidas
PNAD	Plano Nacional de Acção da Área de Deficiência
PPD	Pessoa Portadora de Deficiência
PPPD	Política para Pessoa Portadora de Deficiência
RGSP	Reforma Global do Sector Público
RSP	Reforma do Sector Público
TdR	Termos de Referência

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	4
1. INTRODUÇÃO.....	6
2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES-CHAVE.....	9
3. CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL DA PPD	11
3.1. Portadores de Deficiência em Moçambique	13
3.2. Diagnóstico da PPD na Função Pública.....	14
4. PORQUE A ESTRATÉGIA PARA PPD NA FUNÇÃO PÚBLICA.....	16
5. A ESTRATÉGIA	17
5.1. Missão.....	17
5.2. Visão.....	17
5.3. Objectivos Estratégicos.....	17
5.4. Momentos Estratégicos.....	19
5.4.1. A Inclusão de PPD nas Instituições Públicas	19
5.4.2. Investimentos Infraestruturais e sua adequação às PPD.....	22
5.4.3. Sistema de quotas para as PPD nas Instituições Públicas	24
5.4.4. Política Compreensiva de Carreiras para as PPD.....	25
5.5. Pressupostos Estratégicos	27
6. OBJECTIVOS, RESULTADOS E INDICADORES.....	28
6.1. Cronograma de Implementação da Estratégia	31
7. GESTÃO DO PLANO DE ACÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA	34
7.1. Comunicação Interna.....	34
7.2. Monitoria e Avaliação (M&E)	35

**O desenvolvimento inclusivo
“não discrimina mas antes promove
a diferença, aprecia a diversidade
e transforma-a numa vantagem,
num valor, numa oportunidade
e num direito”**

SUMÁRIO EXECUTIVO

A Estratégia da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (EPPDFP) é resultado e parte integrante da Reforma do Sector Público (RSP), bem como da Política para a Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD) e do Plano Nacional de Acção para Área da Deficiência (PNAD). Esta, visa acima de tudo garantir a observância dos direitos e deveres relativos à PPD no concernente ao acesso e permanência no emprego dentro da Função Pública de todas as pessoas portadoras dos variados tipos de deficiência.

Para alcançar o pressuposto acima indicado, a Estratégia apresenta quatro objectivos estratégicos que ao longo de cinco anos (2009-2013) deverão ajudar as instituições do aparelho do Estado a promover e melhorar a acessibilidade, manutenção/permanência e capacitação/formação profissional das PPD na Função Pública.

Os objectivos estratégicos apontam para a necessidade de promoção e desenvolvimento de educação profissional para as PPD, assim como para a criação de condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da PPD na função pública, a introdução progressiva de mecanismos de percentagens, ou quotas reservadas para PPD nas instituições do Estado bem como, para a necessidade de garantir que as PPD possam desenvolver as suas carreiras e progredir profissionalmente.

Para a operacionalização desta Estratégia, foi desenhado um Plano de Acção que integra um conjunto de acções de curto, médio e longo prazos para um período de cinco anos. As acções indicadas no plano, não podem ser consideradas únicas, mas apenas indicativas do que cada uma das instituições do aparelho do Estado deverá desenvolver para garantir o alcance dos objectivos relativos à maior inserção, de PPD na Função Pública, e sobretudo a criação de condições para que estes possam ter uma vida cada vez melhor dentro do contexto social e económico do país.

Importa, ainda referir que a Estratégia visa, igualmente reflectir sobre o cometimento do GdM no combate a todas formas de discriminação, assim como a ampliação do gozo dos direitos das PPD em Moçambique.

A Estratégia incide sobre medidas que visam a melhoria das condições de trabalho e a inserção das PPD nas Instituições Públicas, assim como, sobre medidas para capacitação dos funcionários, de modo a saberem lidar com colegas portadores de deficiência.

Este documento, aponta inclusivamente para a necessidade da promoção de cursos especiais de capacitação e formação para este grupo de cidadãos, de modo que possam igualmente

beneficiar-se de promoção para cargos de chefia e de alta responsabilidade em suas instituições, assim como, para a necessidade de investimentos de tecnologias e materiais de trabalho adaptados para os diferentes tipos de deficiência, inclusive tecnologias de ponta.

Tal como referido anteriormente, de modo a salvaguardar a inserção de PPD nas instituições do aparelho do Estado, este documento apresenta a necessidade de adopção de percentagens mínimas de vagas reservadas para as PPD.

Aliada aos objectivos preconizados, a presente Estratégia parte do pressuposto de que o desenvolvimento inclusivo não discrimina mas antes promove a diferença, aprecia a diversidade e transforma-a numa vantagem, num valor, numa oportunidade e num direito.

O princípio norteador acima apresentado para esta Estratégia permite-nos definir a necessidade de cooperação e articulação de medidas e acções inter-institucionais, de modo a favorecer a autonomia pessoal, a independência económica, a integração e participação, o mais completa possível, da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública.

Os objectivos estratégicos acima apresentados, ditaram a necessidade de análise de várias experiências de inserção e integração das Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho, cujo resultados mostraram haver falhas na implementação de políticas e planos que visam a reversão do cenário. Por conseguinte, tendo em conta o reflexo das falhas e lacunas na concepção e implementação das políticas existentes, quatro momentos estratégicos foram concebidos para que haja uma maior responsabilização por parte dos principais intervenientes na operacionalização desta Estratégia.

Deste modo, o foco desta Estratégia incide sobre acções que reconhecem o impacto institucional mais amplo em cada contexto, para o qual deverão ser adoptados métodos que ataquem a raiz do problema, nomeadamente, ampliar a inclusão das PPD nas Instituições Públicas; investir nas infraestruturas, assim como equipamento necessário e adequado para pessoas com diferenciados tipos de deficiência; introduzir um sistema de quotas que obrigue a reserva de vagas para PPD; e uma política compreensiva de carreiras.

Por fim, são indicadas actividades, cuja implementação contribuirá para a maior integração e inserção das PPD nas instituições do aparelho do Estado, bem como, ajudará a criar condições para que as pessoas inseridas possam efectivamente contribuir como mais valia para o alcance dos objectivos específicos de cada uma das instituições onde estiverem afectas.

1. INTRODUÇÃO

O presente documento tem como alicerce fundante o documento-mãe da República de Moçambique, a sua Constituição, assim como outros documentos nacionais e internacionais que exprimem posições oficiais em relação às Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD).

Estes documentos serviram de fundamentação para a Estratégia que apresentamos, embora se encontre na Constituição da República a sua âncora e base de apoio, visto que esta ao descrever os direitos, deveres e liberdades fundamentais dos cidadãos, em seus artigos 35 e 37 afirma:

“Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política”

(Artigo 35)

“Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos mesmos direitos consignados na constituição e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontrem incapacitados”

(Artigo 37)

Estes postulados constitucionais, associados às convenções internacionais específicas, assim como documentos nacionais, são uma base de justiça segura para a construção de uma sociedade inclusiva onde os valores humanísticos de igualdade, solidariedade, tolerância e cooperação são promovidos gradualmente pelos cidadãos.

No entanto, estes valores contrastam com um ambiente onde a competição, a acumulação e distribuição desigual dos recursos e da riqueza; e os efeitos nocivos da globalização

empurram as comunidades minoritárias desfavorecidas (incluindo as constituídas por pessoas portadoras de deficiência) para a exclusão da sociedade.

Deste modo, torna-se necessário desenhar políticas públicas inclusivas e desenvolvimentistas para todos, sejam eles ou não portadores de deficiência.

À luz do texto constitucional, da Política para Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), de outros dispositivos legais utilizados na planificação de projectos e programas de desenvolvimento nacional e de instrumentos internacionais, o Governo aprovou a 18 de Abril de 2006 o Plano Nacional de Acção da Área de Deficiência (PNAD).

Este Plano, resultado de um diagnóstico nacional realizado em coordenação entre diferentes sectores do Governo, da Sociedade Civil e parceiros de cooperação, ressalta as reais necessidades das PPD no país, e aponta acções concretas que devem ser desenvolvidas para ultrapassar os resultados negativos que se apresentaram através do diagnóstico, tais como, atitudes de discriminação e estigmatização (que levam à exclusão ou à auto-exclusão das PPD), no mercado de trabalho, entre outros.

A Política da Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), por sua vez, visa essencialmente reforçar e actualizar o disposto na Constituição da República, e em outros documentos legais, nacionais e internacionais, ao nível da PPD para uma efectiva salvaguarda dos direitos, liberdade e integridade de todos os cidadãos de igual forma.

Quer a Política, quer o Plano, não surgem por acaso, são em primeiro lugar resultado de um diagnóstico da situação em que se encontram as PPD no país, e por outro lado, uma resposta aos esforços nacionais e internacionais para minorar os efeitos negativos sobre a vida deste grupo de pessoas, assim como, para adopção de alternativas para prevenção de novos casos de deficiência.

A título de exemplo pode-se citar alguns documentos nacionais e internacionais que abordam questões de direitos, defesa, mitigação e prevenção da deficiência de forma directa ou indirecta, tais como: Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, que tem como propósito, a promoção, protecção e salvaguarda do gozo pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das PPD, bem como visa promover o respeito pela sua dignidade. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, um documento sobejamente conhecido, assim como são largamente conhecidos os Objectivos do Desenvolvimento do Milénio, a Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional em Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência e o Plano de Acção da Década Africana para a Pessoa Portadora de Deficiência que têm como finalidade a plena participação, igualdade e capacitação de pessoas com deficiências em África.

A PPPD e o PNAD, suportados pelos documentos acima citados, assim como, o documento intitulado Responsabilidade do Estado Moçambicano em Relação à Pessoa Portadora de Deficiência, a Lei do Trabalho (Lei nº27/2007), bem como entrevistas semi-estruturadas a individualidades de várias instituições públicas compõem parte das fontes usadas para obtenção de informação.

A Estratégia da PPD basea-se na matriz do quadro lógico da Estratégia Global da RSP. A matriz, é em termos práticos, um instrumento de gestão de programas que define através de uma relação lógica e hierárquica o propósito a atingir, objectivos gerais e específicos, população alvo, resultados, actividades, indicadores, pressupostos e os recursos necessários.

Por fim, para a elaboração da EPPDFP, teve-se em conta a Estratégia Global da Reforma do Sector Público, o Programa Quinquenal do Governo (2005 – 2009), as sugestões e propostas saídas dos seminários regionais de auscultação com funcionários das mais variadas instituições do aparelho do Estado, sendo estes PPD ou ligados directamente a área da deficiência, para além de organizações e associações da sociedade civil.

Fundamentado pelas premissas e pressupostos dos documentos acima indicados, assim como em resposta às auscultações levadas a cabo, o Governo de Moçambique (GdM) pretende com esta Estratégia criar um instrumento de acção que funcione de forma inclusiva e integrada na gestão de recursos humanos do Estado e não somente um conjunto de princípios, acções e vontade expressa de realizar algumas acções em prol de desenvolvimento e protecção das PPD.

A sua implementação ao nível dos diversos sectores deve ser não só efectiva como essencialmente integrada no contexto da Reforma do Sector Público (RSP).

Sendo o Estado o maior empregador nacional, o GdM não pode alhear-se da responsabilidade que tem em termos de protecção dos direitos de todas as camadas sociais sem excepção e de dever ser um exemplo na criação de condições de empregabilidade favoráveis para as PPD, através de acções concretas e do estabelecimento de um clima propício de inserção laboral, de auto-representação e de representatividade nas funções de decisão, incluindo a introdução progressiva de taxas percentuais de colocação, como será apresentado mais adiante.

Como foi referido, o presente documento é resultado da auscultação dos diversos sectores do aparelho do Estado, da sociedade civil e de uma profunda revisão bibliográfica, trabalhada e enriquecida, como forma de criar uma base sólida de sustentação da Estratégia.

2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES-CHAVE

Para a concepção de uma Estratégia desta dimensão, a compreensão dos conceitos-chave de forma coesa é fundamental, por isso, tomou-se como base, os conceitos e definições relativas à deficiência, que constam da PPPD, enquanto resultado de uma abordagem universal.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), no contexto da experiência em matéria de saúde, estabelece a seguinte distinção entre deficiência, incapacidade e invalidez. De referir que as mesmas são aceites pelo GdM de forma explícita na Política para a Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), como anteriormente referimos.

Pessoa Portadora de Deficiência: *Aquela que, em razão de anomalia, congénita ou adquirida, de natureza anatómica, fisiológica, sensorial ou mental, esteja em situação de desvantagem ou impossibilitada, por barreiras físicas e/ou sociais, de desenvolver normalmente uma actividade.*

Deficiência: *Qualquer redução ou perda de capacidade normal para um ser humano resultante de um impedimento.*

Incapacidade: *É uma limitação de um dado indivíduo que restringe ou impede uma interacção social que é normal para um indivíduo daquela idade e meio ambiente resultante de uma deficiência.*

Invalidez: *Uma situação desvantajosa para um determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou de uma incapacidade que limita ou impede o desempenho de uma função normal no seu caso (levando-se em conta a idade, o sexo e factores sociais e culturais).*

Portanto, a incapacidade existe em função da relação entre as Pessoas Portadoras de Deficiência e o seu ambiente. Esta ocorre quando essas pessoas se deparam com barreiras culturais, físicas ou sociais que impedem o seu acesso aos diversos sistemas da sociedade que se encontram à disposição dos demais cidadãos. Portanto, a incapacidade é a perda, ou a limitação, das oportunidades de participar da vida em igualdade de condições com os demais.

As PPD não constituem um grupo homogêneo. Por exemplo, as pessoas com deficiências mentais, visuais, auditivas ou da fala, as que têm mobilidade restrita e condicionada, ou as chamadas "*deficiências físico-motoras*", todas elas enfrentam barreiras diferentes, de natureza diferente e que devem ser superadas de modos diferentes.

Com base nos pressupostos acima mencionados, a PPPD, enuncia definições-chave para a abordagem da questão da deficiência, e que se apresentam como cruciais para a presente Estratégia.

De referir que as linhas de acção propostas na Política, coincidem com as linhas propostas no Programa de Acção Mundial das Nações Unidas (PAMNU), que são, a Prevenção, a Reabilitação e a Igualdade de Oportunidades.

Prevenção: Significa a adopção de um conjunto de medidas que visam contribuir para impedir o surgimento ou agravamento da deficiência e das suas consequências físicas, sensoriais, psicológicas e sociais, entre outras.

Reabilitação: Processo dirigido a objectivos definidos e limitado no tempo, tendentes a restabelecer, conservar, desenvolver e potenciar as aptidões e capacidades físicas, sensoriais, mentais e vocacionais da pessoa deficiente, até que atinja um nível de autonomia pessoal, que lhe permita inserir-se na vida económica, social e cultural.

Inserção Profissional: É constituída por todas as medidas que tendem a garantir à PPD a continuidade do posto de trabalho ou o acesso a um novo compatível com as suas capacidades físicas e psíquicas.

Estes conceitos extraídos da PPPD representam, por um lado a base conceptual para compreensão e tratamento da questão da deficiência, e por outro lado, representam a visão e intenção do GdM relativamente a este grupo populacional, intenção essa, que norteia e justifica a Estratégia que se apresenta.

Importa ainda referir que os conceitos acima apresentados, orientam todas as acções concretas que tem sido desenvolvidas, algumas destas traduzidas do PNAD, assim como num vasto conjunto de legislação que focaliza a questão da deficiência, como são os exemplos da Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007), Regulamento de Transportes em Automóveis (Decreto nº 24/89 e Decreto nº 15/96); a Lei do Sistema de Segurança Social (Lei nº 5/89), entre outras.

3. CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL DA PPD

Em virtude de deficiências mentais, físicas ou sensoriais, de acordo com as Nações Unidas, há em todo o Mundo mais de 500 milhões de pessoas portadoras de deficiência, às quais se devem reconhecer os mesmos direitos e dar oportunidades iguais aos de todos os demais seres humanos.

Muito frequentemente, essas pessoas são obrigadas a viver em condições de desvantagem, devido a barreiras físicas e sociais existentes na sociedade, que impedem a sua participação plena e acesso em igualdade às mesmas oportunidades (sejam laborais ou sociais).

E, como resultado disso, milhões de crianças e adultos, no mundo inteiro, vivem uma existência marcada pela segregação e pela degradação, e Moçambique, não é excepção, pese embora a existência de uma PPPD e de um PNAD, a sua implementação ainda não logrou alcançar os resultados pretendidos.

A análise da situação das pessoas portadoras de deficiência deve ser realizada no contexto dos diferentes níveis de desenvolvimento económico e social e de diferentes culturas. Não obstante, em toda parte, a responsabilidade fundamental de sanar as condições que levam ao aparecimento de deficiências, e de fazer frente às consequências das mesmas recai sobre os Estados (responsabilidade colectiva) e nos Governos (enquanto seu executivo). Isso não diminui, todavia, a responsabilidade da sociedade em geral, nem dos indivíduos ou das organizações.

Os Governos devem ser os primeiros a fazer valer a sua missão de principal protector dos direitos de todas as camadas sociais e consequentemente garantir oportunidades idênticas a quaisquer cidadãos, desempenhando um papel crucial no despertar da consciência da população quanto aos benefícios que seriam alcançados com a inclusão das pessoas portadoras de deficiência em todas as esferas da vida social, económica e política.

Como referido, os Governos devem assegurar que as pessoas que se encontram em situação de dependência devido a deficiências graves tenham oportunidade de alcançar níveis de vida iguais aos dos seus concidadãos.

As organizações não-governamentais (ONGs) e demais Organizações da Sociedade Civil (OCSs) com uma postura proactiva e interventiva-constructiva podem prestar assistência aos Governos de várias maneiras, fazendo diagnósticos periódicos da situação das PPD, sugerindo soluções adequadas ou oferecendo serviços complementares aos fornecidos pelo Estado.

O acesso de todos os sectores da população aos recursos financeiros e materiais, sem esquecer as zonas rurais nos países em desenvolvimento, seria de grande importância

para as Pessoas Portadoras de Deficiência, uma vez que poderia se traduzir por um aumento dos serviços comunitários e pela melhoria das oportunidades económicas.

Muitas deficiências poderiam ser evitadas por meio da adopção de medidas contra a subnutrição, a contaminação ambiental, a falta de higiene, a assistência pré e pós-natal insuficiente, as moléstias transmissíveis pela água, e os acidentes de todo tipo.

Mediante a expansão, a nível mundial, dos programas de imunização, a comunidade internacional poderia alcançar progressos importantes contra as deficiências causadas pela poliomielite, pelo sarampo, pelo tétano, pela coqueluche, e, em menor escala, pela tuberculose.

Em muitos países, os requisitos prévios para se alcançar os objectivos da inserção das Pessoas Portadoras de Deficiência são o desenvolvimento económico e social, a prestação de serviços abrangentes a toda a população, a redistribuição da renda e dos recursos económicos, e a melhoria dos níveis de vida da população.

As Nações Unidas, alertam para a necessidade de se empregarem todos os esforços possíveis para impedir guerras que ocasionem devastação, catástrofes e pobreza, fome, sofrimento, enfermidades e deficiências para um grande número de pessoas; deve-se, por conseguinte, adoptar medidas, em todos os níveis, que permitam fortalecer a paz e a segurança internacionais, solucionar todos os conflitos internacionais por meios pacíficos e eliminar todas as formas de racismo e de discriminação racial nos países nos quais ainda existem.

Esta instituição recomenda ainda que os países membros utilizem ao máximo os seus recursos para fins pacíficos, inclusive a prevenção da deficiência, e o atendimento das necessidades das pessoas portadoras de deficiência.

É dentro deste contexto, que o Governo de Moçambique tem empreendido esforços para por um lado, reduzir a incidência das deficiências, e por outro lado, buscar estratégias e alternativas para a inserção dos actuais portadores de deficiência na vida social, económica e política de forma equitativa.

São notórios tais esforços do Governo, a nível internacional através da assinatura da Convenção Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência e a nível nacional, podemos citar a título de exemplo, alguns documentos oficiais que abordam a questão da deficiência, tais como, a Constituição da República, a PPPD, o PNAD, a Lei do Trabalho, o Regulamento das Disposições Técnicas para a Melhoria da Acessibilidade dos Cidadãos Portadores de Deficiências Físicas e ou de Mobilidade Condicionada aos Edifícios e Locais de Uso Público sob tutela do Ministério das Obras Públicas e Habitação, bem como o documento sobre a Responsabilidade do Estado Moçambicano em Relação à Pessoa Portadora de Deficiência, entre outros documentos, e de modo peculiar a presente EPPDFP que visa, no Aparelho do

Estado, e numa perspectiva de inclusão laboral, salvaguardar os direitos e deveres de todos os servidores públicos à luz da RSP, incluindo daqueles que são portadores de deficiência, numa perspectiva integrada e multi-sectorial.

3.1. Portadores de Deficiência em Moçambique

Nos últimos anos, houve uma sensível evolução do tratamento jurídico dado às Pessoas Portadoras de Deficiência.

A Constituição da República de 2004 faz referência explícita à necessidade de eliminação de qualquer forma de discriminação ao referir que *“os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos mesmos direitos consignados na constituição e estão sujeitos aos mesmos deveres com ressalva do exercício ou cumprimento daqueles para os quais, em razão da deficiência, se encontrem incapacitados”* (Artigo 37). Por outro lado encontramos a Política para a Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), que para além de definir e clarificar as questões inerentes à deficiência, apresenta princípios orientadores, relativos aos direitos e deveres deste grupo de cidadãos.

A PPPD, no referente à estratégia da sua implementação, no ponto (4.5) menciona o sistema de emprego, abordando o seguinte:

- Promover o desenvolvimento de formação profissional específica em condições pedagógicas, técnicas e humanas apropriadas para a pessoa portadora de deficiência;
- Criar condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, através de medidas de reabilitação e reconversão técnico-profissional;
- Permitir a introdução progressiva de um mecanismo de percentagens tendentes a garantir a admissão daqueles cidadãos no sector público e privado, mediante atribuição de adequados incentivos;
- Incentivar a criação de modalidades alternativas de emprego para as pessoas portadoras de deficiência, bem como fiscalizar as medidas adoptadas.

Portanto, quanto ao acesso ao mercado de trabalho, como fica claro, a Constituição da República, assim como a Política para a Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), vedaram qualquer forma de discriminação para admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como exigiu que lhes fosse reservado um percentual de vagas no sector público.

A Constituição da República, bem como a PPPD, assim como o Plano Nacional de Acção da Área da Deficiência (PNAD), e todo um conjunto de documentos nacionais e inclusive internacionais expedidos em prol do interesse da Pessoa Portadora de Deficiência não deixam dúvidas de o ordenamento jurídico nacional tem o respaldo teórico do qual precisaria para fomentar uma estratégia e acção de inclusão e progressão no mercado de trabalho eficiente; pois, mesmo tratando-se de um país com uma política económica de mercado, aborda-se o assunto relativo a deficiência, com bastante acutiliza.

Esta constatação encontra seu respaldo no Plano Nacional de Acção da Área da Deficiência (2006 – 2010), que traz dentre as propostas de acções governamentais para concretização do programa da Década Africana de Pessoas com Deficiência (1999 – 2009) acções concretas de consciencialização e mobilização pelos direitos humanos, visando entre outros, a curto prazo (2006 – 2010) orientar os programas e planos intersectoriais para educação e treinamento de profissionais para o aumento da capacidade de protecção e promoção dos direitos humanos na sociedade moçambicana, bem como, na valorização da moderna concepção dos direitos humanos segundo a qual o respeito à igualdade supõe também a tolerância com as diferenças e peculiaridades de cada indivíduo. Derivando daí, a necessidade de traçar-se a estratégia que aqui é apresentada.

3.2. Diagnóstico da PPD na Função Pública

Para elaboração do diagnóstico da PPD na FP seguiu-se uma metodologia inclusiva e participativa que consistiu em quatro métodos:

- Revisão bibliográfica abrangendo documentação nacional, regional, continental e internacional;
- Elaboração de um formulário/questionário para recolha dos seguintes dados: quantas PPD existem na Função Pública; sua caracterização, onde se encontram; e verificação das relações de género e seu equilíbrio entre os funcionários públicos portadores de deficiência;
- Entrevistas semi-estruturadas dirigidas aos pontos focais para área da deficiência em diferentes instituições do aparelho do Estado e de organizações da Sociedade Civil;
- Realização de três seminários regionais, onde ministramos o “*future search methodology*” uma metodologia que explora tanto a análise SWOT, bem como a análise TOWS.

Apesar de não se ter obtido resposta em relação ao segundo método, os outros três foram aplicados com sucesso o que permitiu conhecer a situação e identificação dos problemas que afectam a PPD na Função Pública, a saber:

- Foi constatada a existência de PPD na Função Pública ocupando diferentes posições;
- A quantificação, localização e caracterização da PPD na Função Pública é desconhecida na medida em que estas variáveis não foram consideradas no censo dos funcionários do Estado de 2006;
- Como consequência da falta de quantificação, localização e caracterização da PPD na Função Pública, não se conseguiu proceder à verificação das relações de género e seu equilíbrio entre os funcionários públicos portadores de deficiência;
- A existência de instrumentos que regulam, normatizam a observância dos direitos e deveres das PPD, no entanto verifica-se ainda uma falta de divulgação e fraqueza na comunicação intersectorial, o que consequentemente origina o desconhecimento dos mesmos;
- O estágio actual de implementação das normas e leis existentes relativas à PPD na Função Pública, contrastam com o primeiro objectivo geral da RSP que define o sector público como um conjunto articulado de organizações públicas dotadas de recursos humanos qualificados e motivados para as respectivas funções, e que:
 - Funcione adequadamente;
 - Gere processos de políticas apropriadas;
 - Preste serviços indispensáveis de forma descentralizada;
 - Actue de modo participativo e transparente;
 - Seja efectivo nas acções de prevenção e combate à corrupção;
 - Aplique processos administrativos e de prestação de serviços simples, modernizados e efectivos

Por conseguinte, requere-se uma RSP cada vez mais inclusiva e participativa.

- Constatou-se que os funcionários públicos não portadores de deficiência não estão capacitados na área da deficiência, não estando assim preparados para lidar com as PPD's;
- Constatou-se que várias instituições do Aparelho do Estado ainda não têm estruturas arquitectónicas adaptadas para PPD's bem como meios de trabalho.

4. PORQUÊ A ESTRATÉGIA PARA PPD NA FUNÇÃO PÚBLICA

A Estratégia para a Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública (EPPDFP) é um instrumento de operacionalização da orientação política expressa na Política para a Pessoa Portadora de Deficiência (PPPD), bem como do Plano Nacional de Acção da Área da Deficiência (PNAD) em relação à Função Pública.

A Estratégia, por conseguinte, define o enfoque, os métodos e as metas, estando em consonância com a Estratégia da Reforma do Sector Público, bem como das directrizes internacionais ratificadas pelo Governo em relação à inserção da Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) no mercado de trabalho.

Por outro lado, a Estratégia visa reflectir o cometimento do GdM no combate a todas as formas de discriminação, assim como a ampliação do gozo dos direitos das PPD em Moçambique.

A Estratégia incide sobre medidas que visam a melhoria das condições de trabalho e a inserção das PPD nas Instituições Públicas, assim como, sobre medidas para capacitação dos funcionários, de modo a saberem lidar com colegas portadores de deficiência.

A mesma, incide ainda sobre a necessidade da promoção de cursos especiais de capacitação e formação para este grupo de cidadãos, de modo a que possam igualmente beneficiar-se de promoção para cargos de chefia e de alta responsabilidade em suas instituições, assim como, para a necessidade de investimentos de tecnologias e materiais de trabalho adaptados para os diferentes tipos de deficiência. Por fim, apresenta a necessidade de adopção de percentagens mínimas de vagas reservadas para as PPD.

A Estratégia observa princípios de participação e transparência que são os elementos-chave para melhoria da responsabilização e adaptabilidade da gestão administrativa. Eles contribuem para democratização, para construção do profissionalismo e ética dentro da administração pública, bem como para prevenir atitudes de discriminação no referido sector.

Importa referir que, esta Estratégia do Governo não se trata de um acto de caridade que o Estado ou as pessoas devem em relação a alguns dos membros da sociedade. Ao contrário, a Pessoa Portadora de Deficiência, qualquer que seja ela, físico-motora, visual, auditiva ou mental, deve ser sumamente respeitada, de modo peculiar no que se refere à dignidade e direitos.

A elaboração da Estratégia tomou em consideração os documentos acima referidos, assim como as sugestões e propostas das consultas com diferentes Instituições do Estado, Sociedade Civil e sobretudo pessoas portadoras de deficiência a trabalhar na Função Pública.

5. A ESTRATÉGIA

5.1. Missão

Promover e melhorar a acessibilidade, empregabilidade, manutenção e capacitação/formação profissional para as PPD na Função Pública.

5.2. Visão

Garantir a observância dos direitos e deveres relativos à PPD no concernente ao acesso e permanência no emprego dentro da Função Pública de todas as pessoas portadoras dos variados tipos de deficiência.

5.3. Objectivos Estratégicos

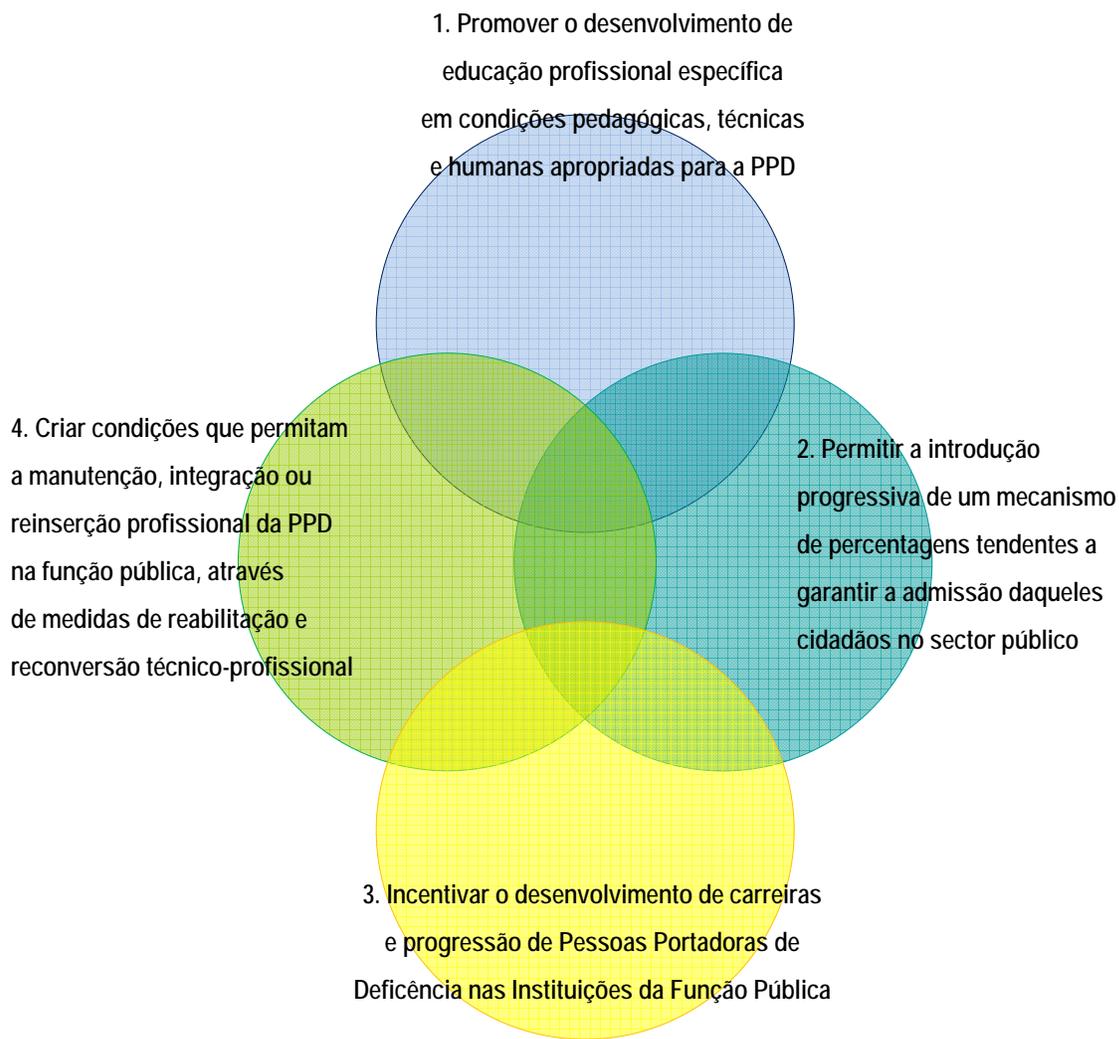
A presente Estratégia parte do pressuposto que o desenvolvimento inclusivo “não discrimina mas antes promove a diferença, aprecia a diversidade e transforma-a numa vantagem, num valor, numa oportunidade e num direito”.

O princípio norteador acima apresentado para esta Estratégia permite-nos definir a necessidade de cooperação e articulação de medidas e acções inter-institucionais, de modo a favorecer a autonomia pessoal, a independência económica, a integração e participação, o mais completa possível, da Pessoa Portadora de Deficiência na Função Pública.

E para a consecução deste, os quatro pontos estratégicos previstos na PPPD serão rigorosamente observados como objectivos estratégicos, a saber:

- Promover o desenvolvimento de educação profissional específica em condições pedagógicas, técnicas e humanas apropriadas para a PPD;
- Criar condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da PPD na função pública, através de medidas de reabilitação e reconversão técnico-profissional;
- Permitir a introdução progressiva de um mecanismo de percentagens tendentes a garantir a admissão daqueles cidadãos no sector público; e
- Incentivar o desenvolvimento de carreiras e progressão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Instituições da Função Pública.

Figura 1: Diagrama dos Objectivos Estratégicos



O significado estratégico dos quatro objectivos identificados na *figura 1*, reside no facto de, em caso de sucesso proporcionarem o isolamento do sistema de forças adversas ao desenvolvimento inclusivo e participativo do funcionário público portador de deficiência.

Seguidamente, cada um dos quatro objectivos estratégicos será explicitado e detalhado através da especificação das prioridades de intervenção que reflectem as necessidades e sensibilidades identificadas no processo de auscultação e consolidação, bem como, toda a investigação efectuada no decurso da preparação da EPPDFP.

5.4. MOMENTOS ESTRATÉGICOS

Como elementos centrais para a operacionalização desta Estratégia, foram analisadas várias experiências de inserção e integração das Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho, reconhecendo que as falhas na implementação das políticas e planos que visam a reversão do cenário, são reflexo de falhas e lacunas na concepção e implementação dos mesmos ou poucas devem ser as estratégias que responsabilizam a qualquer parte dos interessados para a realização da pretensão de ter as pessoas portadoras de deficiências integradas na Função Pública.

O foco desta Estratégia incidirá sobre acções que reconhecem o impacto institucional mais amplo em cada contexto, para o qual deverão ser adoptados métodos que ataquem a raiz do problema, nomeadamente:

- Ampliar a inclusão das PPD nas instituições públicas;
- Investir nas infraestruturas das instituições públicas;
- Introduzir o sistema de quotas para PPD na função pública; e
- Traçar uma política compreensiva de carreiras.

Conscientes da complexidade, pluralidade e da dinâmica do mundo de trabalho, assim como da necessidade de buscar alternativas inovadoras de adaptação e adequação dos novos momentos às possibilidades reais das Pessoas Portadoras de Deficiência em Moçambique, que tendem a conduzir muitos dos esforços empreendidos pelo Governo assim como pelo sector privado e pela sociedade civil a não observância dos direitos humanos básicos, bem como debilita os esforços para o cumprimento, pelo Estado em primeiro lugar das políticas e planos traçados em prol da PPD, esta Estratégia, que visa indicar medidas e alternativas para reversão do actual cenário, integra quatro momentos fundamentais, ou estratégicos:



5.4.1. A Inclusão de PPD nas Instituições Públicas

O Primeiro Momento Estratégico visa ampliar a Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Instituições Públicas. É importante que se tenha como pressuposto básico que a inclusão das PPD na Função Pública, depende sobretudo do acesso à formação e capacitação em várias áreas de acordo com a deficiência de cada um. Por outro lado, a formação e capacitação

destes deverá ser acompanhada de modernização e aquisição de equipamentos adaptados (como por exemplo computadores e impressoras com programas específicos para PPD visual, entre outros apontados no ponto 5.4.2) para os diferentes grupos de PPDs.

Neste sentido é imperioso que o Ministério da Educação e Cultura (MEC), em seus programas de expansão do ensino, alargue as possibilidades para que as Pessoas Portadoras de Deficiência tenham acesso ao ensino, nas escolas normais, e para aquelas que necessitam de cuidados especializados, que haja uma maior disseminação de escolas especiais, bem como capacitação de professores, de modo que este grupo de cidadãos tenha acesso a escola que representa um dos principais requisitos para a possibilidade de acesso ao emprego na Função Pública.

Ainda no tocante à formação, o Ministério do Trabalho, através do INEFP, deverá em seus planos de formação profissional e vocacional, desenhar cursos dirigidos à PPD, a título de exemplo mostramos de seguida alguns dos cursos que pessoas portadoras de diferentes tipos de deficiência podem desenvolver:

- Formação em Tecnologias e Sistemas de Informação e Comunicação;
- Curso de Treinadores Para-Olímpicos;
- Operador de Telefonia;
- Fisioterapeuta;
- Formação de Professores;
- Cursos de Intérpretes em Língua de Sinais;
- Cursos de Secretariado;
- Cursos de Assistente Social;
- Formação em Gestão de Recursos Humanos;
- Formação em Administração e Logística;
- Cursos de Contabilidade e Auditoria;
- Curso para Formadores;

Ainda em vista a inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência, é imperioso que as instituições públicas, desenvolvam critérios de admissão (editais que consignem reservas de vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência) que possibilitem a candidatura deste grupo populacional, bem como encontrem espaços físicos que possibilitem a plena participação das Pessoas Portadoras de Deficiência no processo de selecção sem constrangimentos quanto à acessibilidade aos edifícios e equipamentos para prestação de provas e, ou entrevistas.

Entre os critérios, é fundamental que os editais indiquem claramente a necessidade da especificação do tipo de deficiência dos concorrentes em suas cartas de manifestação de interesse pela vaga, de modo que a instituição possa estar preparada para recebê-los no processo de selecção.

Deve-se levar a efeito uma política de igualdade de oportunidades e de selecção baseada no mérito, através de concursos públicos e equitativos. Os procedimentos de recrutamento e selecção devem ser adaptados para garantir que não prejudiquem candidatos portadores de deficiência.

Por conseguinte, as PPD devem ser igualmente encorajadas a candidatar-se por meio de referências explícitas ao princípio de igualdade de oportunidades nos anúncios relativos a vagas e por meio da divulgação de avisos sobre futuros concursos em publicações especializadas e junto de organizações, tais como o FAMOD e outras associações de Pessoas Portadoras de Deficiência. De modo resumido eis alguns aspectos que devem ser observados:

- Publicidade na imprensa relativa aos concursos deverá incorporar uma declaração afirmando o empenho das Instituições em garantir a igualdade de oportunidades entre todos os candidatos;
- O guia destinado aos candidatos, publicado no jornal de maior circulação com o aviso de concurso, conterá um parágrafo especificamente dirigido aos candidatos com deficiência;
- Os formulários de candidatura solicitarão aos candidatos com deficiência que especifiquem as adaptações necessárias para poderem participar nas provas numa base de igualdade relativamente aos outros candidatos, e serão envidados esforços para satisfazer todos os pedidos;
- A formação ministrada aos membros do júri de selecção incluirá um módulo de sensibilização sobre deficiência e sobre o teor da Política da Pessoa Portadora de Deficiência;
- No acto de selecção dos candidatos e das provas de admissão deve-se garantir condições para interpretação em línguas de sinais e condições para leitura e escrita em braille para as PPD auditiva e visual respectivamente;
- Será criada uma página web com base nas normas de acessibilidade mais actualizadas, a fim de permitir o acesso a um leque de público tão amplo quanto possível, entre outros.

5.4.2. Investimentos Infraestruturais e sua adequação às PPD

O Segundo Momento Estratégico, é referente à necessidade de investimento nas infraestruturas das Instituições Públicas.

É consensualmente reconhecido que uma parte significativa das Pessoas Portadoras de Deficiência não necessita de qualquer forma de ajuda ou adaptação especial para desempenhar as suas funções. Todavia, as pessoas podem efectuar o mesmo trabalho de formas diferentes para alcançar o mesmo resultado. Possibilitar a um funcionário do Estado um bom desempenho nas suas funções, procedendo a algumas adaptações necessárias relacionadas com o trabalho, é, pois, inteiramente coerente com o princípio de mérito.

A fim de assegurar e facilitar a disponibilização de acomodações acessíveis, as instituições terão de antecipar algumas necessidades fundamentais e bem conhecidas, segundo o princípio da concepção para todos, especialmente aquando da criação de novas infra-estruturas.

Pese embora, o anteriormente afirmado, é verídico que a maioria das infra-estruturas onde funcionam as Instituições Públicas, não apresentam uma arquitectura adequada para Pessoas Portadoras de Deficiência, de modo particular, para os que possuem deficiência físico-motora e visual, o que impossibilita a participação e inclusão desta camada no mercado de trabalho.

É importante que se estabeleça um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, apontando a necessidade para que a entidade patronal adopte as medidas adequadas, em função das necessidades concretas para a Pessoa Portadora de Deficiência que tenha acesso ao emprego.

As Instituições Públicas deverão assegurar a adopção de todas as medidas consideradas mínimas no sentido de eliminar quaisquer obstáculos de natureza física ou técnica, a nível ambiental, susceptíveis de causar dificuldades aos funcionários públicos portadores de deficiência a todos os níveis.

Em relação aos edifícios, todos que sejam destinados a ser ocupados pelos funcionários das Instituições Públicas devem estar de acordo com o preceito da Política da Pessoa Portadora de Deficiência no seu ponto 4.7, em matéria de acesso e de utilização de edifícios públicos por Pessoas Portadoras de Deficiência, a fim de assegurarem uma mobilidade sem barreiras. Os edifícios sem acesso adequado, ou os edifícios com um nível inferior ao desejado neste aspecto, sofrerão gradualmente obras de melhoramento, em função das disponibilidades orçamentais, ou serão em casos extremos abandonados, (respondendo ao Regulamento sobre acessibilidade aos edifícios públicos).

As Instituições Públicas devem continuar a fazer esforços para adoptar todas as medidas desejadas para assegurar que sejam atribuídos aos funcionários portadores de deficiência gabinetes de trabalho compatíveis com as suas necessidades específicas, incluindo a existência de lugares de estacionamento reservados, caso necessário. As instalações e os dispositivos de emergência devem ser adequados a todos os funcionários portadores de deficiência.

Olhando para o ambiente de trabalho, é necessário garantir que o espaço físico seja adequado a uma pessoa com necessidades específicas. O Ministério do Trabalho em coordenação com o MMAS deverão indicar um especialista para efectuar uma avaliação ergonómica do ambiente de trabalho no espaço físico antes de os novos funcionários públicos portadores de deficiência começarem a trabalhar.

O especialista efectuará uma inspecção periódica ao gabinete de todos os membros do pessoal com deficiência, recomendará a realização de alterações adequadas, se necessário, e comunicará regularmente à Direcção competente.

Para garantir a existência de acomodações razoáveis, é necessário adoptar medidas técnicas específicas, que constituem uma condição prévia para um ambiente acessível.

É essencial que os utensílios da tecnologia de informação, incluindo as Intranets, as aplicações e as bases de dados sejam desenvolvidas segundo os princípios da *concepção para todos* e as directrizes em matéria de acessibilidade, dos organismos internacionais. Os dados e a informação electrónica devem estar disponíveis em formatos acessíveis. A aquisição dos utensílios informáticos adequados e a formação do pessoal é um pré-requisito essencial.

Para a participação em reuniões, e outros eventos, as instituições deverão providenciar, equipamentos e técnicas que assegurem que as Pessoas Portadoras de Deficiência possam participar plenamente nas reuniões ou em outros fóruns, evitando a utilização inadequada de suportes de apresentação ou de outros meios de comunicação e garantindo a disponibilidade de materiais relevantes em formatos acessíveis a todos.

Por outro lado, é necessário que haja flexibilização do trabalho dentro dos limites, por forma a corresponder tanto aos interesses da instituição como às necessidades específicas de um funcionário portador de deficiência. Constituem exemplos do que foi dito:

- Horários de entrada e de saída flexíveis, de modo a ter em conta as dificuldades sentidas por algumas pessoas portadoras de deficiência ao utilizar os transportes públicos para se deslocarem para e do local de trabalho;
- Intervalos curtos regulares para apoiar as pessoas que necessitem de medicação periódica ou de períodos de repouso;

- Trabalho a tempo parcial; e
- Teletrabalho, sendo os suportes tecnológicos adequados fornecidos pelo empregador.

Por fim, o Estado, através das instituições públicas, deverá encontrar e traçar mecanismos que facilitem a aquisição de meios compensatórios para as PPD's, incluindo motorizadas e outros veículos adaptados.

5.4.3. Sistema de quotas para as PPD nas Instituições Públicas

O Terceiro Momento Estratégico, é relativo à necessidade de desenhar um sistema de quotização, ou adopção de percentagens mínimas de vagas disponibilizadas pelas instituições públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência.

Deste modo, e para garantir que as PPD sejam inclusas nos processos de selecção, e de acordo com as suas capacidades sejam seleccionadas e recrutadas, as instituições ao lançarem seus editais de concurso devem consignar a reserva de vagas, assim como de cargos para pessoas deste grupo populacional.

E para que este processo seja efectivo, no requerimento de inscrição, os candidatos devem indicar a natureza e o grau da incapacidade, bem como as condições especiais necessárias para que participem das provas.

As PPD concorrerão em igualdade de condições com os demais, no que diz respeito ao conteúdo e à avaliação das provas. Após o julgamento das provas, haverá duas listas: a geral, com a relação de todos os candidatos aprovados, e a especial, com a relação de PPD aprovadas. Em outras palavras, a reserva de percentual não deverá afastar a necessidade de aprovação no concurso, devendo ser compatíveis com a deficiência as atribuições a serem desempenhadas.

Relativamente à adopção de quotas, as instituições públicas deverão calcular com base no número total de trabalhadores um mínimo de 1.5% de vagas reservadas à PPD, para as instituições com 100 a 500 funcionários e 3% para instituições com 600 a 900 funcionários, e por fim, 5% para instituições com 1000 ou mais funcionários. A percentagem aqui estipulada indica apenas o mínimo de vagas que devem ser reservadas à PPD, cabendo a cada instituição a decisão de contratar mais que a quantidade aqui definida.

Estas percentagens, podem não ser completadas por instituições, onde a maioria de seus funcionários desempenha funções para as quais PPD seriam incapacitadas. É de salientar que ao não especificarmos instituições públicas para empregabilidade de PPD estamos assumindo que em todas existe potencialidade para empregar PPD.

5.4.4. Política Compreensiva de Carreiras para as PPD

O Quarto Momento Estratégico incide sobre a necessidade de traçar-se uma política compreensiva de carreiras, em relação às Pessoas Portadoras de Deficiência.

Uma vez recrutados, os funcionários portadores de deficiência têm direito a desenvolver plenamente o seu potencial. Em todas as fases da carreira de um funcionário portador de deficiência, devem ser evitadas determinadas exigências profissionais que, de forma intencional ou não, sejam desprovidas de relação com as funções a desempenhar e, conseqüentemente, discriminem as PPD's.

Para o caso de nomeação inicial e período de estágio, a entidade competente para proceder as nomeações deverá empreender todas as diligências necessárias para assegurar, que serão oferecidos os postos de trabalho adequados aos candidatos Portadores de Deficiência que figurem como potenciais candidatos aos mesmos.

Ao nomear uma Pessoa Portadora de Deficiência ou ao determinar a sua aptidão para continuar a exercer as suas funções, deve-se ter o cuidado de evitar qualquer forma de discriminação baseada na deficiência. O objectivo é o de assegurar que a pessoa é qualificada para o exercício dessas funções e verificar se é capaz de desempenhar as tarefas essenciais associadas a essa função, sem prejuízo da obrigação de providenciar as adaptações necessárias dentro dos limites das possibilidades das Instituições Públicas e de se ter em conta o tipo de deficiência em causa.

Em relação à orientação profissional a nível da evolução da carreira, o órgão competente para orientação da Carreira Profissional deve desempenhar um papel importante no aconselhamento dos elementos do pessoal portador de deficiência no tocante à evolução da sua carreira, devendo receber a formação adequada.

A melhor abordagem consistirá no recrutamento de um conselheiro especializado em orientação profissional e reabilitação, que servirá de elo de ligação, se necessário, com os outros serviços relevantes, que deverá estar vinculado ao INEFP.

Quanto à evolução da carreira, deverão ser envidados todos os esforços para assegurar que os funcionários portadores de deficiência tenham as mesmas oportunidades que os restantes funcionários públicos de enriquecer a sua experiência profissional e de progredir na carreira através da mobilidade no seio das instituições. Proporcionar oportunidades de progressão na carreira poderá implicar um ajustamento dos outros postos de trabalho, de modo que os funcionários portadores de deficiência possam exercer funções diferentes ou hierarquicamente superiores para desenvolverem novas competências.

Em relação à formação, é preciso referir que os funcionários portadores de deficiência têm o mesmo direito de acesso à formação que os restantes membros do pessoal. A aquisição de novas competências e de novos conhecimentos é um pré-requisito importante para a evolução da carreira de todos os funcionários. Serão desenvolvidos todos os esforços para permitir a participação do pessoal portador de deficiência em cursos e programas de formação organizados pela Instituição em causa. Sempre que a formação a nível interno não exista ou seja inadequada, poderão ser adoptadas medidas para providenciar formação externa.

Entre os critérios de avaliação para promoção do pessoal, é importante ter-se em conta que a deficiência não constitui um motivo para justificar que os avaliadores e os órgãos responsáveis pelas nomeações e promoções se desviem dos critérios objectivos normalmente utilizados para apreciar os méritos dos funcionários.

Por fim, em relação a políticas de manutenção do pessoal, se um membro do pessoal adquirir uma deficiência, ou se uma deficiência já existente se agravar, as instituições públicas empreenderão diligências no sentido de permitir que esse funcionário público portador de deficiência permaneça no seu posto de trabalho. Mediante consulta ao funcionário em questão, considerar-se-á a possibilidade de providenciar adaptações para facilitar a sua permanência, incluindo uma eventual reestruturação das suas funções, formação para reconversão profissional ou a reafecção a um posto adequado ao seu grau e tipologia de deficiência.

Essas providências poderão ser revistas, caso necessário. Quando se decidir que não é possível efectuar adaptações que permitam a permanência do funcionário nas suas funções e quando não exista uma alternativa apropriada, as instituições públicas deverão adoptar um procedimento de reforma por invalidez, mediante consulta ao funcionário visado.

Por fim, o Ministério da Mulher e da Acção Social (MMAS), na qualidade de órgão competente, indicado pelo Governo para proceder à avaliação periódica da eficácia e do impacto social dos programas adoptados no âmbito da PPPD, deve velar pelo cumprimento destas medidas estratégicas em coordenação com os Ministérios do Trabalho e da Função Pública.

5.5. PRESSUPOSTOS ESTRATÉGICOS

Pressupostos para Implementação da Estratégia	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS E RISCOS
Estabilidade política e social e vontade política expressa no cometimento das várias lideranças do País	Insuficiência de fundos para levar a cabo as diferentes fases da implementação da estratégia
Incorporação de actividades específicas para a materialização dos pressupostos desta estratégia nos planos e programas das Instituições da Função Pública	Capacidade técnica instalada para acompanhamento das medidas preconizadas inexistente, ou insuficiente e claramente pouco abrangente a nível territorial
Aquisição de instrumentos inovadores de trabalho para PPD (tecnologias de ponta já existentes)	Alguma passividade e letargia da generalidade dos cidadãos e conseqüentemente também dos funcionários públicos em relação à condição das PPD e sua valorização
Existência de movimentos associativos da PPD em Moçambique	Exigências impostas no processo de admissão, podem inibir o ingresso de PPD na FP
Absorver experiências positivas da região relativas à PPD	Limitada quantidade de escolas especiais para formação de PPD com necessidades especiais

6. OBJECTIVOS, RESULTADOS E INDICADORES

A estratégia preconiza os objectivos, resultados e indicadores específicos que a seguir se detalham em harmonia com as componentes da Política da Pessoa Portadora de Deficiência, o Plano Nacional de Acção para Área da Deficiência, bem como da Estratégia Global da Reforma do Sector Público.

Objectivo Estratégico 1: Promover o desenvolvimento de formação profissional específica em condições pedagógicas, técnicas e humanas apropriadas para a Pessoa Portadora de Deficiência.			
Objectivos Especificos	Actividades e acções preconizadas	Resultados Esperados	Indicadores Desempenho e Monitoria
<p>Promover o desenvolvimento de sessões de formação/capacitação para Funcionarios Públicos Portadores de Deficiência.</p> <p>Promover sessões de sensibilização aos Funcionarios Públicos Não portadores de Deficiência.</p>	<p>Expansão e disseminação de escolas especiais para aquelas PPD que necessitam de cuidados especializados.</p> <p>Treinamento de professores de escolas normais para maior inclusão de PPD nas escolas normais</p> <p>Introdução de cursos para PPD no sistema de Formação em Administração Pública (SIFAP)</p> <p>Promoção de cursos de formação profissional e vocacional pelo INEFP dirigidos à PPD</p> <p>Cursos de formação de funcionários não deficientes em matéria de deficiência e língua de sinais e braille</p>	<p>Pessoas Portadoras de Deficiência com elevados níveis de escolarização e de competências técnico-profissionais e humanas;</p> <p>Pessoas não portadoras de deficiências sensibilizadas e treinadas para trabalhar com portadores de deficiência;</p>	<p>% de PPD com níveis de escolarização e competência técnico profissional elevados;</p> <p>Promovido um curso de formação profissional por ano, a partir de 2009</p> <p>Elevado número de funcionários não deficientes com conhecimentos em matéria de deficiência</p>

Objectivo Estratégico 2: Criar condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da PPD na função pública, através de medidas de reabilitação e reconversão técnico-profissional;

Objectivos Especificos	Actividades e acção preconizada	Resultados Esperados	Indicadores Desempenho e Monitoria
<p>Adoptar medidas para eliminar obstáculos de natureza técnica e física susceptíveis de causar dificuldades às Pessoas Portadoras de Deficiência a todos os níveis.</p>	<p>Publicação de editais de concurso público com referência clara da possibilidade de participação de PPD.</p> <p>Criação nos edificios da Função Pública de vias de acesso proprias e acessíveis à PPD.</p> <p>Adopção de medidas necessárias para assegurar que sejam atribuídos, aos funcionários com deficiência, gabinetes de trabalho compatíveis com as suas necessidades específicas,</p> <p>Adaptação de instalações e dispositivos de emergência para todos os funcionários com deficiência.</p> <p>Realização de monitoria e vistorias periódicas para garantia de qualidade.</p>	<p>PPD com inserção no aparelho do Estado e respeitadas as medidas de reabilitação e reconversão técnico – profissional na função pública.</p> <p>Espaços públicos com mobilidade e espaços de trabalho adequados a um bom desempenho dos PPD.</p>	<p>% de aumento de PPD no Aparelho do Estado</p> <p>Gabinetes de trabalho adaptados para PPD</p> <p>Existência de espaços públicos adequados para PPD</p> <p>Relatórios das visitas de monitoria</p>

Objectivo Estratégico 3: Permitir a introdução progressiva de um mecanismo de percentagens tendentes a garantir a admissão daqueles cidadãos no sector público.

Objectivos Especificos	Actividades e acção preconizada	Resultados Esperados	Indicadores Desempenho e Monitoria
Adoptar quotas minimas de PPD nas instituições públicas.	<p>Mapeamento dos PPD ao nível do sector públicos através de senso ou estudo dirigido.</p> <p>Implementação do sistema de quotas para inserção das PPD's nas instituições públicas, incluindo mecanismos de acompanhamento e garantia.</p> <p>Definição e adopção de procedimentos de recrutamento e selecção de PPD.</p>	<p>Conhecimento profundo da situação sócio profissional das PPD ao nível da função pública.</p> <p>Maior número de PPD inseridos nas instituições públicas.</p>	<p>% das PPD existem na função públicas, onde estão, o que fazem e quais as suas características</p> <p>Sistema de quotas aprovado.</p> <p>Número de PPD's recrutados</p> <p>% de PPD trabalhando na Função Pública.</p>

Objectivo Estratégico 4: Incentivar o desenvolvimento de carreiras e progressão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Instituições Públicas.

Objectivos Especificos	Actividades e acção preconizada	Resultados Esperados	Indicadores Desempenho e Monitoria
Progressão de carreira das PPD nas instituições públicas em igualdade de critérios de avaliação.	Formação dos avaliadores das instituições públicas para saberem lidar com os funcionários portadores de deficiência.	PPD com justa progressão na carreira dentro das instituições públicas.	% de PPD com progressão e em cargos de chefia.

6.1. Cronograma de Implementação da Estratégia

Objectivo Estratégico 1: Promover o desenvolvimento de formação profissional específica em condições pedagógicas, técnicas e humanas apropriadas para a Pessoa Portadora de Deficiência.							
Resultados esperados	Actividades preconizadas	Instituições promotoras	Calendarização				
			2009	2010	2011	2012	2013
1. Pessoas Portadoras de Deficiência com elevados níveis de escolarização e de competências técnico-profissionais e humanas.	1.1 Treinamento de professores de escolas normais para maior inclusão de PPD nas escolas normais.	Ministério da Educação e Cultura (MEC)					
	1.2 Expansão e disseminação de escolas especiais.	MEC					
	1.3 Introdução de cursos para PPD no sistema de Formação em Administração Pública.	SIFAP					
	1.4 Promoção de cursos de formação profissional e vocacional dirigidos à PPD.	INEFP SIFAP					
2. Pessoas não portadoras de deficiências sensibilizadas e treinadas para trabalhar com portadores de deficiência.	2.2 Cursos de formação de funcionários não deficientes em matéria de deficiência e língua de sinais.	Todas as Instituições Públicas					

Objectivo Estratégico 2: Criar condições que permitam a manutenção, integração ou reinserção profissional da PPD na função pública, através de medidas de reabilitação e reconversão técnico-profissional;

Resultados esperados	Actividades preconizadas	Instituições promotoras	Calendarização				
			2009	2010	2011	2012	2013
3. PPD com inserção no aparelho do Estado e respeitadas as medidas de reabilitação e reconversão técnico – profissional na função pública.	3.1 Publicação de editais de concurso público com referência clara da possibilidade de participação de PPD	Todas as Instituições Públicas					
4. Espaços públicos com acessibilidade e espaços de trabalho adequados a um bom desempenho dos PPD's	4.1 Criação nos edifícios da Função Pública de vias de acesso próprias e acessíveis à PPD (implementação mais efectiva do regulamento sobre acessibilidade).	MOPH					
	4.2 Adopção de medidas necessárias para assegurar que sejam atribuídos aos funcionários com deficiência gabinetes de trabalho compatíveis com as suas necessidades específicas.	Todas as Instituições Públicas					
	4.3 Adaptação de instalações e dispositivos de emergência para todos os funcionários com deficiência.	Todas as Instituições Públicas					
	4.4 Realização de monitoria e vistorias periódicas para garantir qualidade.	MMAS MITRAB MFP					

Objectivo Estratégico 3: Permitir a introdução progressiva de um mecanismo de percentagens tendentes a garantir a admissão daqueles cidadãos no sector público.

Resultados esperados	Actividades preconizadas	Instituições promotoras	Calendarização				
			2009	2010	2011	2012	2013
5. Conhecimento profundo da situação sócio profissional dos PPD's ao nível da função pública.	5.1 Mapeamento das PPD ao nível do sector públicos através de senso ou estudo dirigido.	MFP					
6. Maior número de PPD's inseridos nas instituições públicas.	6.1 Introdução de um sistema de quotas para a inserção das PPD nas instituições públicas, incluindo mecanismos de acompanhamento e garantia.	MITRAB MFP					
	6.2 Definição e adopção de procedimentos de recrutamento e selecção de PPD.	MITRAB MFP					

Objectivo Estratégico 4: Incentivar o desenvolvimento de carreiras e progressão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Instituições Públicas.

Resultados esperados	Actividades preconizadas	Instituições promotoras	Calendarização				
			2009	2010	2011	2012	2013
7. PPD com justa progressão na carreira dentro das instituições públicas.	7.1 Formação dos avaliadores das instituições públicas para saberem lidar com os funcionários portadores de deficiência.	SIFAP					

7. GESTÃO DO PLANO DE ACÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA

O primeiro órgão responsável pela implementação é o GdM através do Ministério da Mulher e Acção Social (MMAS) em coordenação com o Ministério da Função Pública (MFP), e o seu principal desafio é de garantir a capacitação técnico profissional e inserção das PPD, assim como uma justa progressão em suas carreiras profissionais.

Pese embora, esteja sob a tutela do MMAS e do MFP, a Estratégia pressupõe uma abordagem multisectorial abrangente às demais instituições públicas, visto que envolve, todas as Instituições do Aparelho do Estado que sejam empregadoras de cidadãos moçambicanos.

Algumas actividades específicas irão também corporizar, nesta fase, o *modus operandi* da Função Pública, como são os casos da promoção da oferta de cursos de formação, salvaguardando os ajustes que se tornarem necessários em decorrência das alterações nos pressupostos de planeamento assumidos.

A implementação do plano ora proposto será com base num modelo de gestão que assenta no controlo de indicadores e produção regular de relatórios de avaliação, tendo como desiderato, a prevenção e/ou correcção dos desvios ou necessidades de ajustamento às oportunidades e expectativas.

7.1. Comunicação Interna

Um diálogo permanente será desenvolvido pelo MMAS, em ordem a perceber as diferentes sensibilidades e opiniões que devem ser consideradas.

A inclusão, participação e o envolvimento são, fundamentais para se criar e preservar um alto nível de cometimento das PPD com os propósitos da existência desta Estratégia e o alcance dos seus objectivos.

Nesta medida, serão permanentemente usados e adequados circuitos/processos de comunicação, com o objectivo de assegurar o contacto permanente com os *stakeholders* relevantes e, em particular, com os funcionários públicos portadores de deficiência.

A cultura de permanente comunicação será promovida entre as PPD e a partilha da informação será impulsionada com recurso a diversos meios ou capacidades disponíveis, com destaque para o recurso à tecnologia de ponta.

A comunicação institucional será com recurso a comunicação interpessoal e a outros meios de comunicação, como memorandos, notícias na web, *newsletters*/folhetos, entre outros meios.

Em caso de necessidade, e de acordo com a disponibilidade financeira, será usada comunicação externa suportada por jornais, revistas, rádio ou televisão.

7.2. Monitoria e Avaliação (M&E)

O MMAS em coordenação com o MFP, será responsável pela realização do registo e controlo das actividades plasmadas na estratégia, utilizando para o efeito instrumentos, documentos e procedimentos internos a definir.

No âmbito do processo de monitoria e avaliação, a base de análise e prossecução dos objectivos será a observância dos indicadores de desempenho e monitoria.

Reuniões periódicas do Conselho Nacional de Deficiência (a ser criado) e envolvendo, sempre que necessário, *stakeholders* adicionais e com o objectivo de avaliar o grau de implementação do plano, constituirão um método complementar de monitoria e avaliação.

Não está vedado, todavia, o recurso a outros métodos de monitoria e avaliação como discussões em grupo, distribuição e partilha de informação, observância dos padrões de mudança, e outros, que serão escolhidos em função do objectivo pretendido.

A agregação das diferentes perspectivas de monitoria e avaliação, resulta nos seguintes momentos de avaliação a diferentes níveis:

- Permanente – sistemático acompanhamento do plano; e
- Base anual – em cada ano deve ser feita uma avaliação do grau de execução anual e consequente identificação de desvios.