



Este artigo está licenciado sob uma licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações a criação de obras derivadas 4.0 Internacional.

Você tem direito de:

Compartilhar — copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato.

De acordo com os termos seguintes:

Atribuição — Você deve dar o **crédito apropriado**, prover um link para a licença e **indicar se mudanças foram feitas**. Você deve fazê-lo em qualquer circunstância razoável, mas de maneira alguma que sugira ao licenciante a apoiar você ou o seu uso.

Não Comercial — Você não pode usar o material para **fins comerciais**.

Sem Derivações — Se você **remixar, transformar ou criar a partir** do material, você não pode distribuir o material modificado.

Sem restrições adicionais — Você não pode aplicar termos jurídicos ou **medidas de caráter tecnológico** que restrinjam legalmente outros de fazerem algo que a licença permita.



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format

Under the following terms:

Attribution — You must give **appropriate credit**, provide a link to the license, and **indicate if changes were made**. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

NonCommercial — You may not use the material for **commercial purposes**.

NoDerivatives — If you **remix, transform, or build upon** the material, you may not distribute the modified material.

No additional restrictions — You may not apply legal terms or **technological measures** that legally restrict others from doing anything the license permits.



Mercado de Trabalho e Mulheres Deficientes: um estudo exploratório sobre a empregabilidade no setor hoteleiro de Brasília – DF

Job Market and Disabled Women: an exploratory study on employability in the hotel sector of Brasilia – DF

Donária Coelho Duarte¹
Paula Divina da Cunha²

-
- 1 Professora do Programa de Mestrado Profissional em Turismo do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília (CET/UnB), Brasília, Brasil. E-mail: donaria@unb.br
 - 2 Graduanda em Gestão do Agronegócio pela Faculdade UNB de Planaltina-FUP, Brasil. E-mail: pauladc2.pc@gmail.com

Resumo

Esta pesquisa objetiva resgatar a história da Praça Pública Almirante Tamandaré em Balneário Camboriú/SC, evidenciando sua importância para a cidade e para o turismo, pela posição privilegiada, por ser um espaço multifuncional e, sobretudo pela sua história impar, descrita por vários atores da gestão pública de Balneário Camboriú. No contexto desta história da Praça Tamandaré, pretende-se explicitar a relação da hospitalidade urbana e o design de espaço público e a sua implicação no turismo da cidade. Com relação à metodologia, a pesquisa será qualitativa, exploratória, com caráter fenomenológico, aliado ao uso da história oral como método para coleta de entrevistas, além de pesquisa documental em arquivos históricos e bibliografia de autores contemporâneos que pesquisam na área de turismo. Entre os resultados revelou-se que a atividade turística prescinde dos espaços públicos das praças da área central de Balneário Camboriú, da forma como se apresentam atualmente.

Palavras-chave: Deficiência. Setor Hoteleiro. Mercado de Trabalho. Mulheres Deficientes.

Abstract

This article aims to analyze the employability of the disabled woman in the hotel sector of Brasilia-DF. Few studies have realize that aim to combine the theme handicapped woman and the labor market. In this sense, this survey took a exploratory aiming to describe the reality of these professionals. To that end, we conducted a bibliographic and documentary research and applied an interview script along to disabled women working in the sector. The information provided identified the low employability of people with disabilities and especially woman, on the other hand it was found that performance of those people who do not see its limitation as a barrier. It was found that the women interviewed are accepted as they are and do not impose barriers and prejudices about themselves. Understand that the disabled person has higher barriers to entry and to consolidate in the labor market.

Keywords: Disabilities. Hotel Sector. Job market. Disabled women.

1. INTRODUÇÃO

A história revela a clara evolução da mulher no mercado de trabalho e na sociedade. Pode-se afirmar que durante muito tempo o sexo feminino foi deixado de lado e visto apenas como um aparato doméstico. Contudo, no século passado as lutas feministas ganharam destaque e aos poucos foram mudando essa realidade e transformando o papel social que até então a mulher vinha desempenhando. A principal mudança foi a inserção da mulher em diversos setores do mercado de trabalho e na sociedade

até então comandado única e exclusivamente pelos homens. Essa inserção favoreceu uma maior conquista na sociedade, sendo que esta não ocorreu de maneira espontânea e sim através de anos de lutas para adquirir o direito de igualdade.

Nos dias atuais as mulheres têm conquistado o seu espaço na sociedade, ocupando cargos importantes até então destinados ao gênero masculino, ou seja, a sua inserção no mercado de trabalho está em constante progresso, mesmo com as lutas femininas e as conquistas feitas ao longo da história. Contudo, atualmente é comum observarmos que ainda existe preconceito e que este aparece principalmente na remuneração. Todos esses fatores de preconceito e de exclusão remetem ao cenário da dificuldade que as mulheres sofrem para entrar no mercado de trabalho e ocupar cargos de chefia e liderança, até então destinados e ocupados por homens.

Neste aspecto de exclusão e preconceito que ainda é vivenciado na sociedade, vale destacar a participação e o papel do deficiente, que nas últimas décadas tem tido uma maior inclusão devido a criação de diversas leis infraconstitucionais voltadas à efetivação da inserção de pessoas deficientes na escola, na família e na sociedade como um todo (SILVA, 2011).

Tais leis se fazem necessárias pois é pertinente salientar a visível dificuldade de inserção da mulher deficiente tanto no ambiente de trabalho como na sociedade, pois a mesma pode não estar preparada estruturalmente para receber e contratar pessoas com deficiência. Entretanto, alguns outros fatores podem ser salientados para justificar a baixa inserção da mulher deficiente, a primeira: a participação tardia da mulher no mercado de trabalho; segundo: a sua preocupação primeiramente com a sua reabilitação, deixando em última estância a sua luta pelo emprego; e terceiro e último: a pouca demanda destas pessoas que acreditam, mesmo sem procurar, que não existam vagas de emprego no setor privado destinado a elas (MELLO; NUERNBERG, 2012).

Assim, exemplos diários remetem ao pensamento de que esse grupo ainda está à margem da sociedade, pois são vistos como os 'fracos', os incapazes, os 'lentos', ou seja, aqueles que não correspondem ao parâmetro de existência/produção tida como 'normal', serão 'naturalmente' desvalorizados por evidenciarem as contradições do sistema, desvendando suas limitações (ARANHA, 2001).

Levando em conta tais aspectos, este artigo tem como propósito verificar se as políticas públicas, sobremaneira a Lei de Cotas (Lei 8.213), tem sido cumprida pelo setor hoteleiro de Brasília e, nesse contexto, se há mulheres deficientes empregadas nesses estabelecimentos, quais as percepções sobre suas funções, sobre o seu ambiente de trabalho, oportunidades e desafios.

Neste contexto, entende-se que o turismo, definido como um fenômeno social que

privilegia as interações e o alinhamento entre os seus diversos tipos de serviços, deve ter atitudes responsáveis, o que perpassa a inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor. Entende-se que esse aspecto pode fortalecer a sua atuação na sociedade como uma área preocupada, de fato, com ações responsáveis.

2. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E SOCIEDADE

Tendo como tema principal a mulher deficiente no mercado trabalho, mais especificadamente no setor hoteleiro, é válido destacar primeiramente o seu papel na sociedade. Desta maneira, este tópico discutirá o contexto social e evolutivo da mulher ao longo das últimas décadas, ressaltando a importância que esta vem tendo, principalmente pela mudança que houve no papel da mulher, que antes era restrita somente a cuidar da casa e da família e agora o gênero feminino passa a se destacar na sociedade. Assim, a mulher passa a exercer diversas atividades que antes eram marcadas pela presença e exclusividade do sexo masculino. Porém, esta mulher vive em um dilema, pois muitas vezes tem que conciliar as atividades de cuidar da família e trabalhar fora para que possa conquistar a igualdade perante os homens.

Para Montoro (2009, p.2), “os estudos referentes aos gêneros em cenário brasileiro, se consolidam no final da década de 1970, com o fortalecimento dos Movimentos Feministas que possuíam reivindicações específicas do universo feminino, no que tange o jurídico, cultural e social”.

Segundo Sorj (2004, p. 144),

As mulheres que entram no trabalho remunerado não conseguem se desvencilhar da responsabilidade doméstica. Esse é um contexto de subordinação da mulher, pois a ela é imposta culturalmente essa responsabilidade mesmo que ela assuma como o homem, outras responsabilidades como o rendimento mensal da família. A posição de subordinação da mulher na família é refletida na posição de inferioridade feminina também no mercado de trabalho.

Com base nessas argumentações, infere-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho acarretou em mudanças significativas na estrutura social, provocando mudanças tanto no papel exercido pelas mulheres como pelos homens.

Seguindo esta linha de pensamento, sobre ingresso da mulher no mercado de trabalho Castellis (2000 apud FONTENELE - MOURÃO; GALINKIN, 2007, p. 144) afirma que “a entrada maciça da mulher no mercado de trabalho remunerado foi em parte possibilitada pelas transformações na estrutura da economia e do trabalho, ou seja, a informatização, a integração em rede e a globalização da economia, como também pela segmentação da estrutura do mercado de trabalho por gênero”.

Já para Aguiar (2007, p.47), “a dificuldade das mulheres de se recolocarem no mercado de trabalho aumentam quando as mulheres têm responsabilidades com a família e com a casa. Por mais moderno que o mundo se torne, o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas ainda são atribuídas às mulheres, mesmo quando estas são ativas no mercado de trabalho.”

No entanto, para a mulher se destacar no mercado de trabalho a sociedade tende a exigir um maior esforço e desempenho na realização de suas tarefas para, assim, demonstrar sua capacidade perante o sexo masculino e o senso comum.

Segundo Antunes (1999 p.108),

[...] o trabalho feminino têm sido reservado as áreas de ‘trabalho intensivo’, com níveis ainda mais intensificados de exploração do trabalho, enquanto aquelas áreas caracterizadas como de ‘capital intensivo’, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino.

Por sua vez, com a entrada maciça da mulher no mercado de trabalho e a busca constante por um diferencial, as mulheres em grande parte buscaram meios de se destacar e sobressair sobre os demais e, para tanto, elas buscam a sua profissionalização e especialização para uma preparação cada vez melhor.

Segundo Lipovetsky (2000, p. 225),

O que domina a nossa época é o investimento feminino na vida profissional e a rejeição correlativa de uma identidade apoiada exclusivamente nos papéis domésticos. A conclusão se impõe: o trabalho, em nossos dias, constrói mais a identidade social das mulheres do que antigamente, quando apenas os papéis de mãe e esposa eram socialmente legítimos.

Desta maneira, tem-se que, para as mulheres,

o sucesso e o fortalecimento na carreira implicaria, assim, em sacrifícios, desdobrando-se e exercendo uma dupla jornada: primeiro a busca em conciliar tempo para os membros de sua família, em particular os filhos; e segundo a persistência no trabalho, comprovando, continuamente, sua competência para obter reconhecimento e alcançar os objetivos planejados (FONTENELE - MOURÃO; GALINKIN, 2007 p.144).

Tendo como base as argumentações anteriormente apresentadas, infere-se que a procura constante por igualdade entre os gêneros, por parte da mulher tem provocado uma reestruturação crescente no mercado de trabalho: primeiro pela inserção gradativa do gênero feminino; e segundo a procura constante pela capacitação em ambos os gêneros, mas principalmente pela mulher, que tem o compromisso de demonstrar e comprovar constantemente a sua competência.

Embora as mulheres tenham se concentrado em determinados setores no mercado de trabalho, essa realidade tem-se transformado e as mulheres passaram a diversificar mais seu leque de ocupações. Hoje, praticamente invadem todos os campos profissionais e ramos de atividades. Isso graças a sua profissionalização que foi favorecida pelo melhor nível de escolaridade e capacitação (GAZZOLA; AZAMBUJA, 2000).

Percebe-se que as mulheres vêm desempenhando na sociedade um papel significativo, pois elas conquistaram de maneira progressiva seu ingresso no mercado de trabalho, assim como a igualdade cada vez maior entre os gêneros e divisão sexual de tarefas. Ou seja, o fato da mulher abdicar das tarefas até então atribuídas somente ao gênero feminino e ir em busca de empregos taxados somente para o sexo masculino, representa uma conquista que tem como ganho a sua inclusão e igualdade perante todos. Destaca-se que o papel de mulher e de dona casa não foi deixado 100% de lado, pois assim que termina o expediente no trabalho, o segundo turno começa ao chegar em casa e ter serviços domésticos e familiares a fazer.

Tendo como base a forma como a mulher vem evoluindo e desempenhando um papel cada vez mais importante na sociedade, será discutido a seguir e de forma mais específica o papel da mulher deficiente. Um segmento social que está em constante luta pela igualdade e pelos seus direitos perante a lei.

3. A MULHER DEFICIENTE E O MERCADO DE TRABALHO

A pessoa deficiente vem adquirindo constantemente na sociedade um papel cada vez mais notório, uma vez que são exemplo de superação e persistência. Entretanto, mesmo com estas características, estas pessoas ainda não recebem a devida atenção que merecem. Apesar do incentivo e da criação de programas de inclusão direcionados a este público, tais feitos não têm sido suficientes para atender e satisfazer a demanda em sua totalidade. Exemplo disto é a falta de adaptações adequadas em locais públicos como também a escassez de empregos para estas pessoas.

Para compreender a mulher deficiente e o mercado de trabalho, julga-se necessário definir primeiramente o que é deficiência. Segundo o Decreto no. 3298/99 entende-se por deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Por sua vez, o Decreto no. 5296/04 apresenta a definição de pessoa com mobilidade reduzida - aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, perma-

nente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

De acordo com parâmetro estabelecido, entende-se por deficiência, qualquer pessoa/indivíduo que possua (de forma permanente) a perda ou redução de suas funções - psicológica, anatômica e fisiológica - que provoca a incapacidade do indivíduo de realizar atividades, que muitos julgam serem normais para o ser humano.

Entende-se que grande parte dos problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência são diversos e durante muito tempo tem gerado a exclusão dessas pessoas dentro da nossa sociedade. Historicamente, as pessoas com deficiência foram vítimas de preconceito e barreiras, baseadas na idéia de que não podiam desenvolver certas habilidades, se profissionalizar, trabalhar, estudar em escolas regulares (ALMEIDA, 2010).

Com o intuito de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi criado em 24 de julho de 1991 a chamada Lei de Cotas (Lei 8.213) que define que todas as empresas privadas e públicas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. As empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas.

Entende-se que a presente lei é um marco importante na inclusão de pessoas com deficiência e, dentre essas, as mulheres que apresentam limitações na sociedade. Assim, as mesmas poderão exercer suas funções e se sentirem importantes no ambiente em que vivem e trabalham.

De acordo com Almeida (2010, p.9),

Nesta percepção de gênero e deficiência, destaca-se que dentro do grupo das pessoas com deficiência estão também as mulheres, atingidas duplamente pelos estereótipos e práticas discriminatórias em função do gênero e deficiência. Esta combinação gera uma série de barreiras atitudinais, onde são sustentadas idéias de que estas mulheres não podem trabalhar, não podem cuidar de uma casa, são impedidas de vivenciar um relacionamento amoroso e sexual, não podem ter experiência de maternidade, são impossibilitadas de estudar em tempos regulares, principiar um curso superior, não tem condições de gerar um filho, bem como cuidar, educar, etc.

Como pode-se observar, a mulher deficiente é marcada pela sua dupla vulnerabilidade: primeiro por ser mulher e já ter significativas barreiras e preconceitos; e segundo por ser deficiente e ser vista como uma pessoa incapaz. Todo esse cenário de ex-

clusão e preconceito, que muitos se negam a ver, é uma barreira, pois esse segmento tem que lutar e se esforçar mais do que os outros para demonstrar sua capacidade e competência para que, assim, conquistem a igualdade pela qual tanto lutam.

Corroborando especificamente em relação ao gênero, é necessário entender que:

A questão a ser destacada não é o fato de existirem trabalhos ou ações realizados mais comumente por homens ou por mulheres. O que se questiona é a hierarquização dessas ações e desses trabalhos colocando os homens e as mulheres que os realizam em posições sociais desiguais, de dominação e subordinação (CARVALHO; TORTATO, 2009, p. 28).

Segundo a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM, 2013, p. 90),

As mulheres com deficiências enfrentam desafios maiores, com preconceitos e estereótipos, histórias de exclusão e violências que limitam suas vidas, dificultando o acesso ao mercado de trabalho, à saúde e à educação. Para uma efetiva mudança dessa realidade, elas devem ser inseridas no processo democrático, na vida cotidiana, no trabalho, na educação, nos mais variados serviços e equipamentos públicos. A perspectiva de acessibilidade para as mulheres com deficiências é uma das metas perseguidas pelas políticas. Estas políticas devem garantir segurança e autonomia, para que as mulheres com deficiência sejam inseridas em todas as esferas da vida pública e privada, sem serem alijadas de seus direitos e cidadania.

Entende-se que as argumentações apresentadas demonstram que a participação da mulher deficiente na sociedade tem respaldo legal, visto que o reconhecimento para com elas tem se mostrado maior no aspecto de políticas públicas. Pode-se afirmar que o acesso e o ingresso da mulher no mercado de trabalho tem sido gradual a medida que a deficiência passa a não ser vista por elas como um empecilho ou diferencial.

Entretanto, para que ocorra essa transformação no campo das políticas públicas é necessário que se compreenda primeiramente as reais necessidades dessas mulheres, não deixando que a condição da deficiência sobreponha o de ser mulher. Elas devem ser respeitadas como cidadãs que têm direito a uma assistência de qualidade. Como um primeiro passo, “pode-se dar voz a estas mulheres introduzindo suas demandas nas pautas de discussões, com vistas à participação ativa nas políticas públicas direcionadas a mulher deficiente” (SANTOS; BENTO; TELLES, 2013, p. 6).

Tendo em vista essas dificuldades de acessibilidade, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) criou no ano de 2013 um plano de ação que inclui de forma significativa a mulher deficiente. Objetivos e metas foram salientados, são eles:

- Fortalecer ações de promoção da autonomia das mulheres com deficiência, considerando as suas especificidades e diversidades, com especial atenção ao que

se refere à acessibilidade, acesso ao mercado de trabalho, educação especial e enfrentamento à violência;

- Promover a autonomia das mulheres com deficiência, através da garantia do acesso aos equipamentos, serviços e políticas públicas específicas para as suas necessidades;
- Promover ações de formação de mulheres com deficiência, por meio de jornadas de formação e seminários, sobre acesso aos direitos, equipamentos, políticas e serviços públicos, com especial enfoque nas ações previstas nos programas do PNPM (BRASIL, SPM, 2013, p. 91).

Desta forma, pode-se inferir que muitas vezes as mulheres com algum tipo de deficiência são vistas na sociedade como pessoas fracas e dependentes e isso vem se tornando visível a medida que essas pessoas são excluídas dos seus direitos básicos, como educação, saúde e trabalho, pois são vistas como incapazes de realizar tarefas tradicionais como estudar, cuidar de casa, ser mãe e esposa. No entanto, é válido ressaltar a criação da Lei de Cotas como um grande incentivo para alavancar a empregabilidade dos deficientes e, dentro desse grupo, as mulheres que possuem algum tipo de limitação. Consta-se que o índice ainda é baixo, principalmente porque o gênero feminino pode se sentir fragilizado com a sua deficiência e acaba não investindo na sua educação e capacitação.

4. METODOLOGIA

Com vistas a alcançar o objetivo deste artigo, utilizou-se como metodologia a adoção da pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. Primeiramente fez-se uma revisão bibliográfica a respeito da literatura acerca do que é deficiência e a mulher deficiente na sociedade. Posteriormente houve a aplicação de um roteiro de entrevista e da observação crítica e sistêmica nos estabelecimentos pesquisados como forma de obter as informações desejadas para a realização do estudo por meio de análise descritiva e analítica das respostas obtidas.

A aplicação do roteiro de entrevista permitiu verificar o ponto de vista das entrevistadas em relação à deficiência e ao ambiente de trabalho. Vale ressaltar que do local em análise (Setor Hoteleiro Norte e Sul) e do levantamento prévio em 33 hotéis, apenas dois possuíam mulheres deficientes no seu quadro de colaboradores, sendo entrevistadas, desta forma, duas funcionárias deficientes (uma de cada hotel). Cabe enfatizar que a pesquisa em questão apontou que grande parte dos hotéis investigados, quando empregam deficientes no seu quadro, na sua maioria empregam homens. Desta forma, tendo em vista a pequena amostra, optou-se pela aplicação

de um roteiro de entrevista privilegiando questões abertas, com a finalidade de investigar percepções das entrevistas sobre o tema em estudo.

Sendo assim, a seguir serão demonstradas as informações obtidas em relação ao ambiente de trabalho da mulher deficiente no setor hoteleiro de Brasília.

5. RESULTADOS DO ESTUDO

O objetivo deste artigo foi verificar a presença de mulheres deficientes no mercado de trabalho, mais especificadamente no setor hoteleiro de Brasília-DF. Buscou-se conhecer como estas mulheres conseguiram o seu emprego, assim como as dificuldades e obstáculos vivenciados. Ao todo, foram pesquisados 33 hotéis e desta amostra apenas dois possuíam funcionárias com deficiência para responder ao roteiro de entrevista.

Neste sentido, a realização da entrevista permitiu verificar o ponto de vista das entrevistas em relação a deficiência e ao ambiente de trabalho. Perante os dados coletados, serão apresentados a seguir as informações obtidas em relação ao ambiente de trabalho da mulher deficiente no setor hoteleiro de Brasília.

Das funcionárias entrevistadas, uma trabalha como telefonista e a outra em serviços gerais. O tempo de trabalho no estabelecimento da entrevistada 1 é de até 1 ano e da entrevistada 2, de 2 a 4 anos. Por sua vez, o grau de escolaridade foi diferente para ambas: a entrevistada 1 possui o segundo grau incompleto; e a entrevistada 2 o terceiro grau concluído.

Entrevista 1: é solteira, tem 23 anos e uma filha de dois anos, é portadora deficiência visual (seu olho esquerdo), deficiência essa que ela apresenta desde que nasceu.

Entrevista 2: é casada, tem 40 anos, não possui filhos, é portadora deficiência motora, ela possui limitação para mover o braço e mão direita. Esta limitação foi adquirida aos seus 21 anos em um acidente de carro.

Uma das questões levantadas foi a importância do emprego em suas vidas. Ambas afirmaram que o seu emprego é muito importante e que é dele que elas retiram o seu sustento. A entrevistada 1 deu ênfase na questão da independência e na forma como a sociedade muitas vezes incapacita as pessoas, colocando obstáculos e barreiras. Por sua vez, a entrevistada 2 relata o bom convívio no ambiente de trabalho, como também as vantagens que este oferece. Seguem os relatos das entrevistadas:

Entrevistada 1: “Pois o trabalho é tudo, ele me dá auto estima, liberdade, gera convivência e me fez apreender a conviver com vários tipos de pessoas.”

Neste aspecto a entrevistada 2 ressalta suas experiências para justificar sua opinião:

Entrevistada 2: “Tem gente que tem limitações e eu não tenho nenhuma. Quando eu tive a minha filha a médica perguntou se eu queria alguma acompanhante. Aí eu disse que dava conta de cuidar dela sozinha, então, assim eu não tenho limitações. Os médicos falam que sou uma pessoa muito determinada. Na minha última consulta o médico perguntou como eu trabalhava, então eu respondi: trabalhando ...rsrsrs”.

Tendo como base esse relato, percebe-se que a visão das pessoas para com os deficientes é um dos fatores determinantes para que esses superem obstáculos, pois uma vez tratadas de maneira diferente e muitas vezes discriminatória, isso pode despertar nelas mesmas uma espécie de preconceito e incapacidade, como ressalta a entrevistada 1:

Entrevistada 1: “Até os médicos vem como uma limitação e isso muitas vezes incapacitam a pessoa, e assim se a pessoa tiver força de vontade ela vai longe. E eu não vejo isso como uma barreira”.

Com base nesse depoimento entende-se que muitas vezes a própria preocupação e proteção, como no caso desse médico, é visto como uma forma de incapacitar as pessoas com limitação física a estarem inseridas no convívio social.

Quando indagou-se a respeito da oportunidade de emprego para pessoas com deficiência, ambas concordaram que há maiores dificuldades para pessoas com limitação física. A entrevistada 1 ressalta que “tem dificuldade pela deficiência.” Por sua vez, a entrevistada 2 também indagou a dificuldade mas realizou outras colocações e observações que são de grande valia como esta: “tem preconceito e muita dificuldade para conseguir emprego, principalmente pela adaptação dos lugares, a maioria dos lugares não tem rampa, a maioria das pessoas não tem paciência para esperar a outra falar ou se locomover.”

Infere-se com esta fala que não basta apenas o estabelecimento empregador ter boa intenção e se acolhedor, é preciso que ele tenha acessibilidade física para que os deficientes se locomovam e se sintam bem recebidos. A entrevistada 2 realizou outra colocação que ressalta a visão das pessoas em relação a escolaridade dos deficientes: “Acho que o preconceito também existe pelo fato de muitas pessoas acharem que porque a pessoa é deficiente ela é burra e incapaz, analfabeta. Acho que falta mais mobilidade no Brasil inteiro não apenas nos locais aonde se trabalha”.

Neste quesito é válido ressaltar que há uma congruência entre teoria e prática quanto ao tratamento recebido pois, de acordo Almeida (2010, p. 10), “muitos dos problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência são múltiplos e durante muito tempo tem gerado a exclusão dessas pessoas dentro da nossa sociedade. Historicamente, as pessoas com deficiência foram vítimas de preconceito e barreiras,

baseadas na ideia de que não podiam desenvolver certas habilidades, se profissionalizar, trabalhar, estudar em escolas regulares [...]”. Complementando, a entrevistada 2 relata que: “quando eu me tornei portadora de necessidades especiais, eu fiquei 10 anos fora do mercado de trabalho. Na época eu não me aceitava ainda! Meu primeiro emprego foi como fiscal de loja, eu me senti com um pouco de dificuldade não pelas pessoas mais por mim mesma. Existe sim”.

Diferente da entrevistada 1, a entrevistada 2 adquiriu essa limitação e, como ela, muitas pessoas demoram a se aceitar. A aceitar seu novo corpo e suas limitações, algo que é totalmente compreensível, mas que não deve ser visto como um empecilho e sim deve ser trabalhado de maneira que a pessoa se sinta capacitada a realizar todas as atividades conforme a sua nova realidade.

Quando questionadas se trabalhavam no ambiente externo, ambas responderam que não e que preferiam continuar trabalhando na área interna da empresa. A entrevistada 1 afirma trabalhar com 7 homens e 3 mulheres; já a entrevistada 2 afirma que no seu ambiente de trabalho tem mais mulheres. Entretanto, quando perguntadas a respeito do tratamento recebido, as respostas obtidas foram diversas:

Entrevistada 1: “Tratada normal na minha frente! Já ouvi chacotas, brincadeiras e isso não me afeta eu não ligo, porque pra mim essas pessoas são imaturas”.

A entrevistada 1 se mostrou muito independente e com opinião formada a respeito da sua limitação tanto que não a vê como empecilho e isso ajuda muito na construção de sua personalidade, uma vez que não se deixa abalar por piadinhas e brincadeiras de teor maldoso. Já a entrevistada 2 relata que:

Entrevistada 2: “Tratada normal, na verdade tem pessoas que nem sabem”.

A entrevistada 2 afirma que utiliza todos os direitos, em quaisquer que sejam os lugares, como pode ser observado no seu relato: “Eu uso os meus direitos aonde eu puder, seja no ônibus, seja na loja, aonde eu puder usar meus direitos eu uso”. Constata-se, assim, que a entrevistada demonstra ter conhecimento dos seus direitos e os aplica no dia-a-dia.

Tendo como base os relatos descritos anteriormente, percebe-se que a mulher ao longo das últimas décadas tem conquistado seu espaço no mercado de trabalho, assim como os deficientes tem ganhado mais notoriedade e mais direitos por meio da Lei de Cotas (Lei 8.213 de 24 de julho 1991) que garante que empresas acima de 100 funcionários devem ter obrigatoriamente 2% de funcionários deficientes. Esta lei garante, de certa forma, que pessoas com limitação tenham seu espaço reconheci-

do na sociedade e através dela seus direitos sejam amplamente conhecidos. Neste aspecto, quando perguntadas se a contratação de mulheres com deficiência trouxe alguma vantagem competitiva para o estabelecimento, as duas tiveram respostas diferentes: uma salienta a legislação como forma de garantir este direito e a outra demonstra a igualdade como todos são tratados no hotel em que trabalha. Infere-se nesse último relato a importância de um ambiente sadio, sem preconceitos para a realização efetiva das tarefas designadas a essas mulheres.

Considera-se que as informações obtidas com o levantamento de dados foram de grande valia, uma vez que permitiram verificar a visão e opinião das mulheres deficientes em relação as suas limitações físicas no ambiente de trabalho e na sociedade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulher tem mostrado à sociedade toda a sua força e garra para conquistar seu espaço. Ao longo dos anos tem demonstrado ser capaz de trabalhar fora, cuidar dos filhos e ainda trabalhar dentro de casa com seus afazeres domésticos, confirmando a dupla vulnerabilidade citada pelos autores.

Nesse contexto, a mulher deficiente em especial tem tentado quebrar as barreiras e obstáculos vivenciados diariamente para a sua inserção na sociedade. Elas mostram que a sua limitação não as impedem de exercerem atividades rotineiras. Preconceitos existem e, às vezes, são vindos dela mesma e da própria sociedade que muitas vezes as visualiza como um indivíduo incapaz e traça um perfil que a própria pessoa desconhece. Muitas vezes essa aceitação tem que partir primeiramente da própria pessoa, ela tem que se aceitar e se amar do jeito que é, e isso leva tempo e requer paciência, como visto no caso da entrevistada 2 que demorou um tempo até aceitar a sua deficiência.

O levantamento realizado constatou-se que as mulheres entrevistadas se aceitam como são e não impõem barreiras e preconceitos com elas mesmas, mas compreendem que a pessoa deficiente tem maiores dificuldades para entrar e se consolidar no mercado de trabalho, entretanto com esforço e persistência nada é impossível.

De modo geral, as mulheres com deficiência vêm lutando para conquistar seu espaço no mercado de trabalho, mesmo que não existam tantas vagas destinadas às pessoas com deficiência. A pesquisa revelou que no setor hoteleiro encontram-se mais homens deficientes trabalhando do que mulheres. Essa pequena representatividade pode ser justificada também pela baixa aplicação da Lei de Cotas. Conforme relato de alguns gerentes, eles não aumentam o seu quadro de funcionários justa-

mente para não serem obrigados a contratarem deficientes. Lamentavelmente, a pesquisa no setor hoteleiro confirmou que alguns hotéis só contratavam pessoas com deficiência porque a legislação forçava-os a isso.

Por fim, algumas limitações foram encontradas ao longo da pesquisa, dentre elas vale ressaltar o pouco referencial teórico sobre a temática em questão, qual seja, a mulher deficiente no mercado de trabalho; a dificuldade dos responsáveis pelos hotéis em disponibilizar as funcionárias para a pesquisa; e a baixo número de hotéis que tinham em seu quadro de funcionários mulheres deficientes. Entretanto, tal levantamento se mostra válido, na medida em que busca aliar dois temas poucos explorados: a mulher deficiente e o mercado de trabalho, merecendo, portanto, estudos mais aprofundados que discutam a realidade em outras capitais e, por que não, em outros países.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, G. S.; SIQUEIRA, M. V. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. XXXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. Rio de Janeiro: Anais EnANPAD, 2007.

ALMEIDA, W. G. A Política Nacional de Educação Inclusiva: um estudo de escolas da Rede Municipal de Gurinhém/PB. Espaço Currículo, v.3, n.2, pp.673-680,2010.

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Bomtempo, 1999.

ARANHA, M. S. Integração Social do Deficiente: Análise Conceitual e Metodológica. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, 2001.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 03 out. 2014.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 03 out. 2014.

BRASIL. Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 20. out. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p.

CARVALHO, M. G.; TORTATO, C. S. B. Gênero: considerações sobre o conceito. In: Nanci Stancki da Luz; Marília Gomes de Carvalho; Lindamir Saete Casagrande. (Org.). Construindo a igualdade na diversidade: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: UTFPR, 2009, v. 1, p. 21-32.

FONTENELE - MOURÃO, T.; GALINKIN, A. L. O que pensam as mulheres no topo da carreira? In: ARAÚJO, Adriane R.; Mourão, T. F. (Org.). Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformações. São Paulo: EDUSP; 2007. p. 144-155.

GAZZOLA, T.; AZAMBUJA, M. L. F. A Mulher e o Processo Produtivo. Porto Alegre (RS): UEPG. Ciências Humanas. Publicatio, 2000.

LIPOVETSKY, G. A terceira mulher – Permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MELLO, A. G.; NUERNBERG, H. Gênero de deficiência: intersecções e perspectivas. Estudos feministas. Florianópolis, p. 635-655, 2012.

MONTORO, T. Velhices e envelhecimentos: dispersas memórias na cinematografia mundial. In: MENDONÇA, M. L. M. (Org.). Mídia e Diversidade Cultural: experiências e reflexões. Brasília: Casa das Musas, 2009. p. 191-205.

SANTOS, L. F. M ; BENTO, P; TELLES, A. C. Mulheres com deficiência: reflexões sobre a trajetória das políticas públicas de saúde. Revista de enfermagem. UFPE Online. Recife, 7(7):4775-81, jul., 2013.

SILVA, L. G. Portadores de deficiência, igualdade e inclusão social. Âmbito Jurídico: o seu portal jurídico na internet. Rio Grande, XIV, n. 95, 2011. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10839&revista_caderno=9>. Acesso em 5 maio 2015.

SORJ, B. Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais? In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (Orgs.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148.