



**DOSSIÊ TEMÁTICO**  
**SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O TRABALHO NO TURISMO**

**A EMPREGABILIDADE DE MULHERES DEFICIENTES NA HOTELARIA DE  
BRASÍLIA**

Donária Coelho Duarte<sup>1</sup>

**Resumo:** Considera-se que as mulheres deficientes sofrem uma dupla opressão na sociedade já que além de mulheres enfrentam as limitações da sua deficiência para ocuparem um espaço social. Abordagens nessa vertente se mostram relevante em vários setores, dentre esses o turismo. Este artigo visa aprofundar a discussão do estudo realizado por Duarte e Cunha (2015), onde investigou-se duas mulheres deficientes que trabalhavam no setor hoteleiro de Brasília. A pesquisa de natureza bibliográfica amplia a discussão a partir da coleta de dados realizada em 2015. Os dados comprovam que há a preferência pelo emprego de homens ao invés de mulheres deficientes, mas que estas, na oportunidade de estarem empregadas, valorizam o emprego que possuem e não impõem dificuldades para a realização das atividades demandadas.

**Palavras-chave:** gênero; deficiência; turismo; hotelaria.

## 1. Introdução

Constata-se que a sociedade emana por atitudes mais responsáveis seja dos clientes e consumidores, como dos demais atores sociais (Secchi & Bui, 2018; Ferrel, Harrison, Ferrel & Hair, 2019). Tal fato perpassa pela questão da inclusão de pessoas deficientes que devem exercer os seus papéis na sociedade e usufruir dos seus direitos de forma plena como os demais cidadãos. Esse processo de inclusão inclui o direito de acesso ao mercado de trabalho de forma digna e plena.

Dados da Organização Mundial de Saúde [OMS] revelam que 15% da população mundial se declara com algum tipo de deficiência Organização das Nações Unidas [ONU] (2011). No Brasil, conforme o último Censo do IBGE de 2010, 23,9% da população brasileira alega ser deficiente, um número expressivo, já que quase 1/4 dos brasileiros afirmaram ter algum tipo de deficiência. Os dados obtidos no ano de 2010 já revelavam naquele ano uma expressiva parcela da população que alegava possuir algum tipo de deficiência. Dentro dessa parcela, 26,5% da população feminina (25,8 milhões) alegava

<sup>1</sup> Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora Associada da Universidade de Brasília. E-mail: donaria@unb.br/donaria@hotmail.com/ ORCID 0000-0001-7673-0227

\* O artigo em questão refere-se a uma releitura dos dados coletados do artigo de Duarte e Cunha (2015)



ser deficiente em 2010, contra 21,2% da população masculina (19,8 milhões) – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2010). Esse percentual expressivo demanda políticas públicas que garantam a essas mulheres o direito a educação, o que permitirá a sua capacitação para ingressar no mercado de trabalho.

Entretanto, somente 29,8% das escolas do ensino fundamental têm dependências adequadas para receber pessoas com deficiência e 39,9% tem banheiro acessível Ministério da Educação [MEC] (2018). Tal fato caracteriza-se em mais uma barreira para que as pessoas deficientes consigam receber instrução e assim continuar os estudos em busca da sua capacitação para o ingresso no mercado de trabalho. É nesse contexto que se enquadram as mulheres deficientes que enfrentam vários obstáculos para se tornarem produtivas, como o fato de serem mulheres e deficientes.

Todos esses fatores citados impactam os diversos setores da sociedade, dentre eles a prestação de serviços no qual se enquadra o turismo. A proposta desse artigo é discutir o papel da mulher deficiente no mercado de trabalho no setor turístico a partir de uma releitura dos dados coletados de pesquisa realizada em 2015, onde essa teve como objetivo analisar o relato de duas mulheres deficientes que trabalhavam em dois hotéis localizados no setor hoteleiro de Brasília (Duarte & Coelho, 2015). Portanto, a proposta deste artigo é aprofundar a discussão do tema a partir dos dados coletados na pesquisa realizada em 2015. Esse estudo se mostra relevante por diversos motivos. Primeiramente, tem-se que as mulheres, apesar de estarem em maior número, muitas vezes ocupam atividades operacionais e raramente executam funções resultantes de cargos de chefia e com maior remuneração (Araújo, 2016; Duarte & Pereira, 2018). Segundo, além da questão de serem mulheres e por esse motivo serem negligenciadas de atuarem em pé de igualdade com os homens, precisam superar a própria deficiência e as limitações que essa a impõe. Por fim, entende-se a relevância do tema abordado em função da escassez de estudos que aliam a questão do gênero, deficiência e turismo, contribuindo assim para compor a literatura sobre o assunto.

## **2. O contexto de trabalho das mulheres deficientes**

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei no. 13.146, de 6 de julho de 2015), considera-se pessoa deficiente "aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" Lei no. 13.146 (2015).

A definição da pessoa com deficiência coloca que as barreiras impostas pela sociedade podem dificultar ou impedir a participação plena dessa pessoa em igualdade em relação a outra sem deficiência, o que obviamente repercute na sua inserção no mercado de trabalho. Para que a pessoa deficiente possa exercer o seu direito de cidadão, de participação ativa na sociedade, esta deve ser acessível.

Assim, o Estatuto da Pessoa com Deficiência define acessibilidade como:

possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações,



transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida Lei no. 13.146 (2015).

Analisando a definição anterior, entende-se que ter acessibilidade significa dar possibilidade à pessoa deficiente do gozo dos seus direitos, o que permite a esta uma atuação igualitária em relação as pessoas que não possuam deficiência, promovendo a inclusão social desses indivíduos.

Uma importante ferramenta para a inclusão social das pessoas, sejam elas deficientes ou não, refere-se a sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, especificamente para as pessoas deficientes, o trabalho pode revelar-se como um importante veículo que lhe permite a sua inclusão na sociedade. Corroborando, Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) consideram que para as pessoas deficientes o trabalho é considerado uma importante via de inclusão social.

Entretanto, apesar de extremamente relevante para a promoção da inclusão social, constata-se a necessidade de políticas públicas que garantam ao deficiente o direito de acesso ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, mais conhecida como a Lei de Cotas, que trata da contratação de deficientes pelas empresas. A mesma define que empresas privadas e públicas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores deficientes. Empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para deficientes; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas.

Constata-se que a existência de uma legislação específica que trate do ingresso de pessoas deficientes ao mercado de trabalho é um fator importante para que haja inclusão dessas pessoas. Entretanto, Morais (2017) considera que, por mais que exista uma melhora na educação profissional, formação, qualificação, leis que legitimam o direito ao trabalho para pessoa deficiente, inserção e permanência deste grupo no mercado de trabalho ainda é insatisfatória. Para a autora, a Lei de Cotas é vista como um instrumento que garante a inclusão da pessoa deficiente a uma vaga, porém a obrigatoriedade da Lei não garante o reconhecimento ao sujeito que não é acreditado. A autora considera que a baixa escolaridade é um entrave visto pelas empresas no momento da inserção no mercado de trabalho, mesmo a lei colaborando a favor da pessoa deficiente. Incluir a pessoa deficiente no mercado de trabalho é visto ainda de forma engessada, onde o deficiente ocupa uma vaga e não um espaço social, não é totalmente inserido, muito menos reconhecido profissionalmente (Morais, 2017).

Essa dura realidade apontada por Morais (2017) é vivenciada por todos os deficientes, sejam eles homens ou mulheres que não conseguem alcançar, de fato, o seu reconhecimento como indivíduos produtivos na sociedade. Entretanto, é necessário mencionar que para as mulheres esse fardo é maior, pois, além da questão de possuírem uma limitação, ainda devem provar o seu valor como atuantes numa sociedade que ainda privilegia o gênero masculino.



A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (CDPD) aprovada em 13 de dezembro de 2006, durante a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), preconiza a ampliação dos direitos básicos das pessoas deficientes. Dentre os princípios elencados, prioriza a busca da igualdade de oportunidades em sentidos ampliados, no mercado de trabalho, na educação e nas mais diversas esferas; e a equiparação de gênero, de modo que não haja distinção entre homens e mulheres deficientes sob nenhum aspecto social (Decreto n. 6.949, 2009).

Os princípios dessa Convenção são importantes, já que a participação no mercado de trabalho de mulheres deficientes é comparativamente menor que o de homens deficientes, tendo em vista que empregadores em todo o mundo preferem empregar homens deficientes em vez de mulheres deficientes (Sharma & Anna, 2017).

Desta forma, Farias (2020) considera que não é a deficiência a única variante produtora de desigualdades. O fato de ser mulher numa sociedade notadamente machista, de ser negro/a numa sociedade racista, ou de envelhecer numa sociedade que cultua corpos saudáveis e produtivos, denuncia a coexistência de uma série de condições geradoras de desigualdade e exclusão social.

Sharma e Anna (2017) consideram que a discriminação de gênero é um tema importante que deve ser trabalhado, já que mulheres deficientes precisam enfrentar numerosos desafios pessoais e profissionais por serem mulheres, especialmente nos países em desenvolvimento. Vale lembrar que pesquisa foco de análise deste artigo foi realizada no Brasil, país que se enquadra nesse contexto.

Magnabosco e Souza (2019) consideram que pensar os entrelaçamentos entre os estudos feministas e de gênero e os estudos das deficiências possibilita a elaboração de um olhar mais complexo para as questões sociais que se apresentam. Os autores consideram que esse entrelaçamento permite o desenvolvimento de uma crítica com vistas à produção de outros sentidos e, conseqüentemente, outras realidades, nas quais as diferenças, hoje consideradas abjetas, possam ser entendidas como mais uma possibilidade de manifestação das vidas e não como algo que deva ser normalizado ou mesmo extirpado da sociedade.

Gomes, Lopes, Gesser e Toneli (2019) também são congruentes com esta linha pois enfatizam que o campo dos estudos feministas da deficiência oferece importantes contribuições para as ciências sociais e humanas, bem como para a produção de políticas públicas que tenham o potencial de considerar todas as formas de estar no mundo. Os autores consideram que uma dessas contribuições é a de ampliar as noções de identidade para garantir a viabilização de políticas públicas que considerem as diversas formas de existência. Outra contribuição se refere à preocupação em tornar as vidas não normativas mais inteligíveis, especialmente as das mulheres deficientes que sofrem uma dupla condição de opressão e vulnerabilidade (GOMES; LOPES; GESSER; TONELI, 2019).

Entretanto, Farias (2020) considera que inexistem políticas públicas que assegurem o protagonismo das mulheres deficientes na sociedade. Para a autora, há falta intérprete de libras em hospitais e demais espaços prestadores de serviço; os livros, textos e equipamentos, em sua grande maioria, não estão acessíveis aos deficientes visuais; e nos logradouros públicos a acessibilidade é superficial, sobretudo



nos espaços onde pessoas podem ser vistas e ouvidas, a exemplo de grande parte das tribunas legislativas brasileiras, as quais são inacessíveis aos deficientes físicos.

Constata-se que os fatores expostos anteriormente delineiam um cenário desfavorável e desanimador, já que dificulta ou até inviabiliza o papel das mulheres deficientes na atuação de protagonistas, vivendo a margem na sociedade.

Tratando especificamente da inserção de mulheres deficientes no mercado de trabalho, Mello e Nuernberg (2012 apud Duarte & Cunha, 2015) apontam alguns motivos que podem justificar a sua participação tardia, como a preocupação primeiramente com a sua reabilitação, deixando em última estância a procura pelo emprego e a pouca procura destas pessoas que acreditam, mesmo sem procurar, que não existam vagas de emprego destinadas a elas. Sharma e Anna (2017) apontam que, dependendo do tipo de setor industrial ou grupo ocupacional, homens deficientes são mais propensos a trabalhar na fabricação, construção e transporte, enquanto a presença de mulheres deficientes é mais proeminente em educação, empregos de hospitalidade, saúde e serviço social. Assim, o setor turístico pode se revelar mais propenso ao emprego de mulheres deficientes, já que oferece funções mais relacionadas ao trabalho reprodutivo, como camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros serviços, entretanto não estão relacionados a cargos de gerência (Araújo, 2016).

Tal fato apontado pelos autores revela que o setor de turismo, pela própria natureza de suas atividades, propiciaria, a princípio, a inserção de mulheres deficientes no mercado de trabalho, já que apresenta peculiaridades relacionadas mais ao trabalho reprodutivo, o que, pela própria natureza, se revela em atividades operacionais, de baixa remuneração, afastando essas profissionais de cargos de tomada de decisão. Todos os fatores supracitados delineiam um cenário preocupante e desafiador para que a mulher deficiente possa ocupar o seu espaço no setor de forma plena.

### **3. Procedimentos metodológicos**

Este artigo tem o objetivo de discutir o papel da mulher deficiente no mercado de trabalho no setor hoteleiro de Brasília a partir da ampliação e aprofundamento dos dados coletados na pesquisa realizada em 2015, feita por Duarte e Cunha (2015).

Tal estudo investigou os hotéis pertencentes aos setores hoteleiros norte e sul de Brasília. A investigação apontou 33 hotéis localizados nesse percurso, entretanto o levantamento revelou que, dos hotéis que empregavam pessoas deficientes, a sua maioria empregava homens ao invés de mulheres deficientes (Duarte & Cunha, 2015). Do total investigado, apenas 2 possuíam mulheres deficientes no seu quadro de funcionários, sendo uma de cada hotel (Duarte & Cunha, 2015). Tendo em vista esse cenário restrito, optou-se pela aplicação um roteiro de entrevista com questões predominantemente abertas onde o objetivo era justamente captar o relato dessas duas mulheres frente as funções que lhe eram demandadas, os desafios enfrentados por elas, as oportunidades que vislumbravam por estarem inseridas no mercado de trabalho, a importância deste em suas vidas, se sofriam ou não algum tipo de preconceito/discriminação, entre outras questões.

Vale ressaltar que o estudo foi autorizado desde que a entrevista fosse realizada com a presença da supervisora de cada entrevistada, o que demonstra que os dados coletados, apesar de válidos, podem não revelar os reais sentimentos dessas mulheres. De qualquer forma, o estudo se mostra relevante pela natureza do tema e pelo aprofundamento da discussão a partir da amostra analisada.

A pesquisa tem natureza qualitativa, já que é um método de investigação científica que tem como foco o caráter subjetivo do objeto analisado, estudando suas particularidades e experiências individuais (Goldenberg, 1997). Esse tipo de abordagem se mostra, portanto, apropriada tendo em vista o objetivo proposto.

#### **4. Análise dos dados a partir do estudo realizado em 2015**

Como já mencionado, dos 33 hotéis pertencentes aos setores hoteleiros norte e sul, apenas duas possuíam funcionárias deficientes, sendo uma de cada hotel. Tendo em vista essa pequena amostra, o objetivo do roteiro de entrevista foi de privilegiar as questões abertas, com questionamentos mais amplos de tal forma que desse subsídio para a obtenção do relato das mulheres investigadas sobre como eram suas atuações como profissionais na hotelaria de Brasília. A primeira parte do roteiro de entrevista buscava caracterizar as entrevistadas, onde obteve-se as seguintes informações:

- **Entrevistada 1:** atuava em serviços gerais há menos de 1 ano – segundo grau incompleto. Solteira, 23 anos, tem uma filha de dois anos. Possui deficiência visual desde o nascimento (olho esquerdo);
- **Entrevistada 2:** atuava como telefonista há mais de 2 anos – curso superior completo. Casada, 40 anos, não possui filhos. Possui deficiência física - limitação para mover o braço e mão direita, adquirida aos 21 anos em acidente de carro (Duarte & Cunha, 2015).

Constata-se que ambas entrevistadas não atuavam não linha de frente nos respectivos hotéis e, segundo a pesquisa realizada em 2015, ambas manifestaram que preferiam atuar em atividades de retaguarda (Duarte & Cunha, 2015). Tal fato é congruente com o que Araújo (2016) relata, já que ambas entrevistadas não estão ocupando cargos de chefia e sim atividades operacionais e de natureza reprodutiva.

Indagadas sobre a experiência profissional que as mesmas já tinham, as respostas foram as seguintes:

- **Entrevistada 1:** Primeiro emprego registrada, obtido por indicação de uma colaboradora do hotel que entregou seu currículo. Sente dificuldades para encontrar emprego, pois entregou currículo em diversas empresas e nenhuma chamou para entrevista;
- **Entrevistada 2:** Já trabalhou em outros empregos e setores como: telemarketing, auxiliar administrativo e em supermercados. Este é o primeiro emprego no setor hoteleiro e todos foram registrados. Afirma não ter dificuldades para conseguir emprego (Duarte & Cunha, 2015).



Analisando as respostas das entrevistadas, constata-se uma diferença na experiência profissional de ambas, já que a entrevistada 2 trabalhou em vários setores e a entrevistada 1 revela que este era o seu primeiro emprego registrado. Entretanto, vale lembrar que a entrevistada 1 era bem mais jovem que a entrevistada 2 e isso pode ter contribuído para a sua menor experiência. Perguntadas se a limitação influenciou na entrada no mercado de trabalho dessas mulheres, obteve-se as seguintes respostas:

- **Entrevistada 1:** Tive dificuldade, não tive muitas entrevistas.
- **Entrevistada 2:** Bom, quando me ligaram era para trabalhar na cozinha como coopera, aí eu falei para a moça que não tinha como eu trabalhar na cozinha carregando as coisas. Aí ela informou que tinha vaga de telefonista. Por isso que quando eu vejo a oferta de emprego eu olho bem para ver se eu dou conta, tenho que ver se irei precisar dos braços. Eu não dou conta de carregar muitas coisas, poucas coisas eu faço com o braço que tenho a limitação. Aqui eu consigo... Para você pensar em trabalhar, você tem que pensar como vai ser no ônibus, qual a distância, o tempo que vai levar, que horas vou chegar, se é longe vou andar muito.... Uma coisa eu falo, não falta emprego para portador de deficiência, aqui mesmo já vieram fazer a vistoria, para ver se o hotel está de acordo com a legislação, e ele estava certinho (Duarte & Cunha, 2015).

Nesse questionamento, a entrevistada 1 reforçou que obteve dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, já a entrevistada 2 analisou não somente a vaga que lhe foi oferecida mas se conseguia realizar suas atividades, ponderando sobre o trajeto que iria percorrer e o tempo que iria levar até a chegada ao estabelecimento. Isso demonstra a sua responsabilidade já que analisou de forma crítica se seria possível o aceite ao cargo oferecido.

Indagadas sobre qual era a opinião das entrevistas sobre o mercado de trabalho para pessoas deficientes, ambas responderam de forma positiva, que pessoas deficientes podem ingressar no mercado de trabalho:

- **Entrevistada 1:** Sim, não vejo problema nenhum, eu consigo executar todas as minhas funções, tudo que me impõe eu faço.
- **Entrevistada 2:** Na minha opinião sim, pois eu consigo me locomover perfeitamente e acredito que para outras pessoas com deficiência não existiria dificuldades (Duarte & Cunha, 2015).

Quando questionadas sobre qual era a importância do emprego em suas vidas, as entrevistadas discorreram da seguinte forma:

- **Entrevistada 1:** O trabalho é tudo, ele me dá auto estima, liberdade, gera convivência e me fez aprender a conviver com vários tipos de pessoas [...]. 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... rrsrrs. Até os médicos vem como uma limitação e isso muitas vezes incapacita a pessoa



e assim se a pessoa tiver força de vontade ela vai longe. E eu não vejo isso como uma barreira.

- **Entrevistada 2:** 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 um pouco de dificuldade não pelas pessoas mais por mim mesma. Eu gosto muito de trabalhar aqui, aqui que eu retiro meu sustento, eles não pagam mal, a gente só trabalha 6 horas por dia. Fazemos a refeição aqui mesmo, café da manhã e almoço (Duarte & Cunha, 2015).

Analisando tais relatos constata-se que ambas as entrevistadas enfatizaram a importância do trabalho, o que é congruente com os autores Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013), já que os mesmos consideram que o trabalho é uma importante ferramenta para inclusão das pessoas deficientes na sociedade. Vale ressaltar o relato da entrevistada 2 que levou 10 anos para aceitar o seu corpo depois do acidente sofrido. Tal depoimento é convergente com o pensamento de Mello e Nuernberg (2012 *apud* Duarte & Cunha, 2015) que justificam a entrada tardia das mulheres deficientes em função de primeiramente se preocuparem com sua reabilitação.

Sobre a opinião das entrevistadas em relação as oportunidades de trabalho para pessoas deficientes em linhas gerais, obteve-se as seguintes respostas:

- **Entrevistada 1:** Vejo que essas pessoas tem dificuldade pela deficiência.
- **Entrevistada 2:** 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. 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 (Duarte & Cunha, 2015).

Ambas entrevistadas reconheciam que as pessoas deficientes, sejam homens ou mulheres, enfrentavam maiores dificuldades para ingresso no mercado de trabalho. A entrevistada 2 enfatizou a questão do preconceito, já que, segundo o seu relato, a sociedade pressupõe que a pessoa deficiente não tenha estudo. Vale lembrar que a entrevistada 2 possui formação em curso superior. A mesma também enfatizou a falta de estrutura física acessível nos estabelecimentos, o que incrementa a dificuldade de acesso desse público ao emprego. De fato, se levarmos em consideração que a pessoa deficiente no papel de cliente, conforme estudo realizado por Duarte, Borda, Moura e Spezia (2015), não estavam sendo incluídas nas atividades turísticas, a pessoa deficiente, numa perspectiva de inserção no mercado de trabalho, provavelmente também enfrenta problemas pela falta de adaptação dos locais aos quais gostaria de trabalhar.

Quando se questionou sobre como era a execução das atividades que eram atribuídas para essas mulheres no hotel, tendo em vista as limitações que elas possuíam, as respostas foram as seguintes:

- **Entrevistada 1:** Para mim é normal, eu faço tudo sem dificuldade alguma.





- **Entrevistada 2:** Tudo normal, eu sempre trabalhei como telefonista e assim, para nós que somos portadores de deficiência é mais fácil do que trabalhar como coopera ou na cozinha no meu caso, então é mais fácil de se estar usando o braço debilitado (Duarte & Cunha, 2015).

Ambas as entrevistadas demonstraram que conseguiam realizar as atividades que lhe eram demandadas, apesar das suas limitações. Tal fato é muito importante na consolidação dessas mulheres no mercado de trabalho, pois as mesmas executavam as suas funções e não colocavam dificuldades na realização das mesmas.

Sobre o ambiente de trabalho no qual as entrevistadas estavam inseridas, a entrevistada 1 relatou que trabalhava com 7 homens e 3 mulheres; já a entrevistada 2 afirmou que trabalhava mais com mulheres, entretanto não quantificou o número de profissionais do sexo feminino (Duarte e Cunha, 2015). Neste sentido, quando questionadas sobre como eram tratadas pelos colegas de trabalho (homens e mulheres), as entrevistadas relataram o seguinte:

- **Entrevistada 1:** Tratada normal na minha frente! Já ouvi chacotas, brincadeiras e isso não me afeta eu não ligo, porque para mim essas pessoas são imaturas.
- **Entrevistada 2:** Tratada normal, na verdade tem pessoas que nem sabem que possuo uma limitação... Nunca tive problema com ninguém, quando eu vim todos já sabiam da minha deficiência. Então foi super tranquilo, nunca sofri preconceito (Duarte & Cunha, 2015).

O relato da entrevistada 1 demonstrou a discriminação em função da sua limitação. Tal fato reforça o pensamento de Farias (2020) onde a autora enfatiza que a sociedade tem dificuldade de aceitar o diferente, aquele não se enquadra no padrão tido como "normal" dos demais.

Entretanto, a mesma entrevistada 1 se contradiz, pois quando ainda questionada sobre como era o tratamento que recebia no ambiente de trabalho, especificamente se havia ou não sofrido algum tipo de preconceito, o seu relato se mostrou diferente:

- **Entrevistada 1:** Eu me sinto normal, não me sinto discriminada, aqui na rede todos me acolheram bem.
- **Entrevistada 2:** Me sinto normal. No começo eu não procurava emprego como deficiente. Acho que não havia caído a ficha, mas a partir do momento que eu assimilei e entendi, eu comecei a procurar emprego como deficiente. E nunca sofri nenhum tipo de preconceito pela minha limitação. Assim, pessoas portadoras de necessidades especiais têm que procurar vagas para pessoas com necessidades especiais. Aqui na empresa eu estou inclusa na cota. Eu uso os meus direitos aonde eu puder, seja no ônibus, seja na loja, aonde eu puder usar meus direitos eu uso (Duarte & Cunha, 2015).

É importante lembrar que a entrevista foi concedida mediante a presença da supervisora, o que pode ter influenciado na resposta da entrevistada 1. Por meio do relato de entrevista 2, constatou-se o peso da aplicação da política pública onde a Lei nº

8.213 exige a obrigatoriedade no emprego de pessoas deficientes de acordo com o número de funcionários das empresas.

Questionadas se, na opinião das entrevistas, a contratação de mulheres deficientes trouxe vantagem competitiva para os hotéis aos quais elas trabalhavam, as respostas foram positivas:

- **Entrevistada 1:** Acho que sim, mostra que o hotel está preocupado, que tratam igual, sem exclusão. Dá o mesmo serviço para todos e eu gosto de ser tratada igual, eu não gosto que ninguém queira me limitar.
- **Entrevistada 2:** Muda a imagem do hotel, apesar que na maioria dos casos as empresas contratam por causa da legislação. Eu acho que se não houvesse ela, não haveria tanta contratação de maneira geral. Força as empresas a terem (Duarte & Cunha, 2015).

A resposta da entrevistada 2 foi congruente com o pensamento de Moraes (2017), o qual afirma que, apesar da legislação existente, a pessoa deficiente ocupa uma vaga em função da obrigatoriedade do cumprimento da lei e não um espaço social de fato. Pondera-se que a organização pode passar uma imagem de empresa inclusiva e responsável quando, na realidade, está apenas atendendo o que a legislação obriga em termos composição no quadro de funcionários de pessoas deficientes.

Por fim, a entrevista é encerrada com o questionamento específico sobre quais dificuldades as entrevistadas consideravam que as mulheres deficientes tinham para estarem inseridas no mercado de trabalho. As respostas foram as seguintes:

- **Entrevistada 1:** Vejo que pessoas com deficiência têm muitas limitações, mas depende da deficiência e do cargo que ela vai ocupar.
- **Entrevistada 2:** Existe sim um pouco de dificuldade, mas para mim nunca teve dificuldade. Eu não encaro a minha deficiência como empecilho. Eu não tenho vergonha de pedir ajudar, usar meu passe livre, eu não tenho orgulho de pedir ajuda. Eu sou bem madura com a minha deficiência. Eu me aceito bem (Duarte & Cunha, 2015).

As entrevistadas relataram que as mulheres deficientes possuíam dificuldades para estarem inseridas no mercado de trabalho, mas, dependendo das funções a elas delegadas, conseguiam executar suas atividades, conforme relato da entrevistada 1. Já a entrevistada 2 relatou que aceitava a sua limitação, as dificuldades que a mesma lhe impunha e que usufruía dos seus direitos como cidadã deficiente.

## 5. Considerações finais

A partir do estudo realizado em 2015, algumas considerações podem ser feitas. A primeira é que há formas do não cumprimento, de fato, da Lei nº 8.213. Uma delas é evitar a contratação de mais funcionários e, portanto, ter a obrigatoriedade na contratação de deficientes, conforme o relato de vários gerentes na pesquisa realizada em 2015. Outra forma refere-se ao emprego de deficientes com limitações leves, que não



requeiram grandes ajustes nas instalações do estabelecimento. Constatou-se, portanto, que a existência da Lei não é garantia de pleno emprego para as pessoas deficientes.

Constatou-se que as discussões sobre o gênero também devem estar presentes no contexto da empregabilidade de pessoas deficientes e, mais especificamente, no turismo, já que a maioria dos hotéis investigados em 2015 davam preferência por empregar homens ou invés de mulheres deficientes, isso mesmo levando em conta as características do setor, mais focado em atividades voltadas no trabalho reprodutivo, propenso, a princípio, ao gênero feminino. Tal fato é congruente com o que relatam Sharma e Anna (2017) sobre a preferência dos empregadores por homens ao invés de mulheres deficientes. Portanto, a discussão sobre a questão do gênero e deficiência no turismo devem ser ampliadas e aprofundadas a outros setores do ramo, no intuito de contribuir para a quebra de barreira de marginalização dessas profissionais.

Por fim, um agradecimento deve ser feito a co-autora do artigo elaborado em 2015, Paula Divina da Cunha que, com coragem e determinação, foi a campo e conseguiu obter o relato dessas mulheres, o que propiciou a realização desta nova discussão.

## Referências

- Araújo, C. F. S. (2016). A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju-SE. *Anais do I Seminário Nacional de Sociologia da Universidade Federal de Sergipe*. 27 a 29 de abril 2016. Programa de Pós Graduação em Sociologia – PPGS. Universidade Federal de Sergipe – UFS, Sergipe. 859- 871.
- Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Lei de Cotas. (1991). *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Recuperado em 15 setembro, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm).
- Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. (2015). *Estatuto da Pessoa com Deficiência*. Brasília-DF, p.1/96.
- Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. (2009). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, 26 de agosto de 2009, seção 1, p. 3.
- Duarte, D. C. & Cunha, P. D. (2015). Mercado de trabalho e mulheres deficientes: um estudo exploratório sobre a empregabilidade no setor hoteleiro de Brasília - DF. *Revista Cenário*, 3, 71 – 85.
- Duarte, D. C., Borda, G. Z, Moura, D. G. & Spezia, D. S. (2015). Turismo acessível no Brasil: um estudo exploratório sobre as políticas públicas e o processo de inclusão das pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 9,(3), 537-553.
- Duarte, D. C. & Pereira, A. D. J. (2018). O papel da mulher no turismo rural: um estudo no circuito Rajadinha de Planaltina - Distrito Federal. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 12(3), 81 – 103.



- Farias, A. Q. (2020). Para quem quer ver além: deficiência visual e empoderamento feminino. *Research, Society and Development*, 9(1), 1-25, e193911832, (CC BY 4.0),| ISSN 2525-3409. Recuperado em 15 setembro, 2020, de DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1832>
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L. & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: an exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, February, 491-501. Recuperado em 15 setembro, 2020, de <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>
- Gomes, R. B., Lopes, P. H., Gesser, M. & Toneli, M. J. F. (2019). Novos diálogos dos estudos feministas da deficiência. *Revista Estudos Feministas*, 27(1), 1-14. Recuperado em 15 setembro, 2020, de DOI: 10.1590/1806-9584-2019
- Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar*. Record.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Resultados Gerais da Amostra - Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Recuperado em 15 setembro, 2020, de <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J. & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), mar/abr ISSN 1518-6776 (impresso), ISSN 1678-6971 (on-line)
- Magnabosco, M. B. & Souza, L. L. (2019). Aproximações possíveis entre os estudos da deficiência e as teorias feministas e de gênero. *Revista Estudos Feministas. Florianópolis*, 27(2). Recuperado em 15 setembro, 2020, de DOI: 10.1590/1806-9584-2019v27n256147
- Ministério da Educação & Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. (2018). Notas Estatísticas. *Censo Escolar 2017*, Janeiro.
- Morais, K. H. (2017). Mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12), ISSN 0798 1015.
- Organização das Nações Unidas. Brasil. *A ONU e as pessoas com deficiência*, 2011. Recuperado em 15 setembro, 2020, de <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>
- Secchi, D. & Bui, H. T. M. (2018). Group Effects on Individual Attitudes Toward Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 149, 725-746. Recuperado em 15 setembro, 2020, de <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3106-x>
- Sharma, A. & Anna, D. (2017). The Only Disability in Life is a Bad Attitude: A Literature Review on Hindrances in the Professional Front of People with Disabilities. *Acta Humana*, 6, 7-33.



## **EMPLOYABILITY OF DISABLED WOMEN IN THE HOTELS IN BRASÍLIA**

### **Abstract**

Disabled women are considered to suffer double oppression in society because in addition to women they face the limitations of their disability to occupy a social space. Approaches in this regard are relevant in several sectors, including tourism. This article aims to deepen the discussion of the study carried out in 2015 by Duarte and Cunha (2015), where two disabled women who worked in the hotel sector of Brasília were investigated. The research of a bibliographic nature expands the discussion based on the data collection accomplished in 2015. The data shows that there is a preference for the employment of men instead of disabled women, but that, when they are employed, they value the job they have and they do not impose difficulties for carrying out the required activities.

**Keywords:** gender; deficiency; tourism; hotels.