

**A EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: O DIREITO AO TRABALHO
DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NA REDE HOTELEIRA DE
FORTALEZA**

Francisca Inar de Sousa*

Rosendo Freitas de Amorim**

Anna Carolina Silva Coimbra***

RESUMO

A proposta do trabalho é discutir a efetividade dos direitos fundamentais com base no direito ao trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), especialmente efetivado com a lei de cotas (Art. 93 da lei 8.213/91). A pesquisa tem natureza empírica e reporta-se à demanda e ao aproveitamento da mão-de-obra da pessoa portadora de deficiência em uma amostra de hotéis de Fortaleza, optando-se por delimitar esta amostra aos hotéis filiados à Associação Brasileira da Indústria Hoteleira, seção Ceará – ABIH-CE. Procurou-se, portanto, desenvolver algumas atividades como o levantamento de informações em agências de recolocação de pessoal no mercado de trabalho, virtual e não-virtual, relacionadas à demanda por mão-de-obra da PPD e, investigar em ONGs e OGS e outras entidades, as atividades direcionadas à capacitação profissional desse segmento social. Esta delimitação acabou por incluir na amostra, hotéis que possuíam menos e acima de 100 funcionários, ou seja, hotéis de médio e de grande porte. Chegou-se à conclusão de que mesmo por imposição de leis, os preconceitos e discriminação relacionados à PPD, principalmente na área de hotelaria e de turismo em que se afirma que há um dinamismo muito grande nas atividades, são evidentes; além do mais, as empresas, de modo geral, fazem opção por PPD possuidoras de deficiências leves, chegando algumas ao extremo de preferir pagar multa do que atender ao estabelecido na lei de cotas para esse segmento social.

* Doutora em Sociologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, professora assistente da graduação do curso de Direito da Universidade de Fortaleza-UNIFOR.

** Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará, professor titular da graduação do curso de Direito e da Pós-Graduação *strictu sensu* de Direito Constitucional, ambos pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR.

*** Graduanda em Turismo e Hotelaria na Universidade de Fortaleza-UNIFOR.

PALAVRAS-CHAVE: DIREITOS FUNDAMENTAIS; PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E HOTELARIA.

ABSTRACT

This work intends to discuss the effectiveness of fundamental rights based on the right People Deficiency Bearers have to work, specially brought about with the law quotas. The present research has an empirical implication and reports itself to the claim and utilization of people deficiency bearers' work in a sample of hotels located in Fortaleza, with the author of this study restricting it to those hotels which belong to Brazilian Association of housekeeping industry, section of Ceará. Here we try to develop some items like an information survey in agencies specialized on reengaging people in the work market, virtual and non-virtual, related to the demand of people deficiency bearers, investigating, in non-governmental organizations and other kind of entities, activities linked to professional capability of this social segment. This restriction made possible the insertion, in the sample, of hotels that had less and more than 100 servants, that is, big and medium capacity. We concluded that in spite of legal order, there is evidence of discrimination and prejudices in relation to people deficiency bearers, mainly in housekeeping and Tourism area in which is said that exists a dynamic accent in all activities. Besides, the companies, in general, choose those people deficiency bearers who do not present severe symptoms of deficiency in their behavior. Some hoteliers prefer to be fined than obey the prescriptions of the law of quotas in the attendance of this labour force.

KEYWORDS: FUNDAMENTAL RIGHTS, PEOPLE DEFICIENCY BEARER, SOCIAL RESPONSIBILITY, HOUSEKEEPING.

Introdução

Esta pesquisa emergiu da necessidade de discutir acerca da efetividade do direito ao trabalho como um direito fundamental. Com base na lei de cotas (lei 8.213/91) pretende-se analisar a efetividade do supra mencionado direito no âmbito do setor hoteleiro de Fortaleza, averiguando em que medida estas contratações inserem-se numa política de responsabilidade

social. Muito se tem falado sobre projetos de responsabilidade social que trazem em seu bojo o objetivo principal de divulgação e *marketing* de empresas do que propriamente o desejo de minimizar os resultados nefastos da forma como tem sido realizado e estimulado o desenvolvimento do capitalismo. No caso desta pesquisa, faz-se questão de aspear a ação de responsabilidade social para que se possa discutir o seu conceito para além dos modismos que têm contaminado quaisquer atos que muitas empresas desenvolvem sob a capa de “responsabilidade social”.

Portanto, questiona-se até que ponto a rede hoteleira de Fortaleza está preparada para receber pessoas portadoras de deficiência em seu quadro de pessoal, pois tem-se observado a exigência de características bem definidas que incorporam um tipo ideal de beleza para quem deseja assumir a área da hotelaria; além dos valores disseminados, em nossa sociedade, por corpos disciplinados em um determinado padrão de estética que, em muitos casos, tem levado à morte prematura de vários jovens.

Considerando este cenário, tem-se por objetivo, nesta pesquisa, investigar a efetividade do direito ao trabalho como um direito fundamental de PPD, com base na lei de cotas. A pesquisa de campo incide sobre a demanda e o aproveitamento de mão-de-obra destes cidadãos, que antes do advento da referida lei enfrentavam enormes barreiras para inserir-se no mercado de trabalho, em uma amostra de hotéis de Fortaleza. Para tanto, pretende-se realizar levantamento de informações junto a uma amostra de hotéis da cidade sobre a atual situação de empregabilidade da mão-de-obra de PPD; investigar junto a agências de relocação de pessoal no mercado de trabalho, virtual e não-virtual, a demanda por este segmento social; e, investigar, em ONGs (Organizações-Não-Governamentais), OGs (Organizações Governamentais), associações e outras entidades, as atividades direcionadas à capacitação profissional deste grupo social.

A qualificação profissional tem se mostrado um dos instrumentos fundamentais de inclusão social de segmentos que se encontram à margem da sociedade que, de outra forma, não teriam como serem absorvidos pelo mercado formal de trabalho. Entretanto, a atividade profissional ou o treinamento em habilidades que os capacitem a ter um desenvolvimento autônomo, infelizmente não é a única exclusão detectada o que tem impedido a sociabilidade efetiva dessas pessoas. Aspectos como o acesso ao lazer, à vivência da sexualidade, à

formação de uma família, também devem ser considerados nestas discussões.

Assim, algumas dificuldades para a efetividade do direito ao trabalho, bem como a inclusão social e profissional de pessoas portadoras de deficiência, detectadas até o momento, estimulou o desenvolvimento da pesquisa. Constatou-se, de início, que o ensino fundamental não tem sido capaz de dar respostas concretas para sua inserção social e profissional; a necessidade de sensibilização de empresários para sua absorção, comungando com a responsabilidade social; a urgência de humanização do clima organizacional da empresa; a alegada ausência desse segmento, nas empresas, por falta de qualificação profissional; a capacitação e habilitação adequadas às deficiências desse grupo; o gerenciamento e desenvolvimento de atividades voltadas para sua sociabilização; e, a aceitação, respeito e responsabilidade no convívio com a diferença.

Alguns teóricos que trabalham com a temática da responsabilidade social (NETO e FROES, 2001; KARKOTLI, 2004); dos portadores de deficiência (MAURO, 2006; MANTOAN e MARQUES 1997), da inclusão/exclusão social (BARBOZA e BERALDO, 2006; SPOSATI, 1996), do estigma, discriminação e preconceitos (GOFFMAN 1998) e da diferença (JACQUARD, 1978), discutem fundamentalmente questões interligadas ao compromisso ético (SUN e CÂNDIDO, 1995), indispensável na concretização de ações e atividades que contenha qualquer contribuição que envolva estas categorias, essenciais nesta pesquisa que pretende suscitar o debate sobre a efetividade do direito ao trabalho como um direito fundamental (ARAÚJO, David, 1994 e LOPES, Vergara, 2005).

Definindo conceitos

A definição de portador de deficiência que será incorporada à essa discussão consta da Resolução XXX/3447, da ONU, em sua Declaração das Pessoas Deficientes e, adotada pelo Brasil, no Decreto 914/93, no seu artigo 3º:

Segundo a ONU, o termo pessoa deficiente refere-se a “qualquer pessoa incapaz de assegurar a si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas e mentais.”

No Brasil, [...] [o referido decreto considera] a pessoa portadora de deficiência como aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade

para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.¹

Mas, nem sempre este foi o contexto histórico encontrado pela PPD. Apesar dessa compreensão atual acerca da PPD, a estrutura de algumas sociedades, desde os seus primórdios, inabilitava os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade, como discute Carmo (1991):

Nas culturas primitivas que sobreviviam basicamente da caça e da pesca, os idosos, doentes e portadores de deficiência eram geralmente abandonados, por um considerável número de tribos, em ambientes agrestes e perigosos, e a morte se dava por inanição ou por ataque de animais ferozes.

.....

Por toda Idade Média, os indivíduos que apresentavam qualquer “deformação física” tinham poucas chances de sobrevivência, tendo em vista a concepção dominante de que essas pessoas possuíam poderes especiais, oriundos dos demônios, bruxas e/ou duendes malignos (CARMO, 1991, p. 21-24).

Entretanto, nem todas as sociedades abandonavam ou marginalizavam idosos e portadores de deficiência. Silva, citado por Carmo, diz que nas florestas situadas entre o sul do Sudão e Congo, uma tribo denominada Azande, mesmo acreditando em feitiçaria, não relacionava os defeitos físicos com o sobrenatural. “As crianças anormais nunca foram abandonadas ou mortas. Para eles, dedos adicionais nas mãos e nos pés eram bastante comuns e se orgulhavam de os possuir (SILVA *apud* CARMO, 1991, p. 21-22).

A situação social das pessoas portadoras de deficiência teve uma melhoria significativa a partir do Renascimento desde o fim do século XIV até o fim do século XVI, que se difundiu da Itália para os outros países da Europa. A partir de 1854 surgiram no Brasil as primeiras organizações de amparo as pessoas portadoras de deficiência, por ordem de D. Pedro II que implantou o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, Instituto dos Surdos-Mudos e o Asilo dos Inválidos da Pátria.

Segundo Lopes (2005), antes da Revolução Industrial, os portadores de deficiência ficavam aos cuidados dos familiares, da Igreja ou da comunidade. No início do século XX

¹ Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/oficinas/dhparaiba/5/deficiente.html>. Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência e dos Idosos.

surgiu o **sistema de cotas** empregatícia na Europa que tinha por finalidade acomodar os ex-combatentes mutilados na Primeira Grande Guerra, sobrecarregando a previdência social dos países nela envolvidos. A partir de então leis foram aprovadas em todo mundo, atribuindo aos governos e aos empregadores a obrigatoriedade de apoiar, encaminhar e colocar os portadores de deficiência no mercado de trabalho.

No caso do Brasil, a Constituição Federal de 1988, contempla em vários artigos os direitos das pessoas portadoras de deficiência; dentre eles está o artigo 93 da lei n 8.213/91, estabelecendo que a empresa com mais de 100 empregados, deverá contratar 2% de portadores de deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4% e mais de 1.000, 5%.

Analisando a situação dos negros e de judeus e, que aqui estende-se para as pessoas portadoras de deficiência, Goffman (1988) destaca a necessidade de compreender o lugar social que esses grupos ocuparam na sociedade para evitar análises equivocadas.

Isso poderia levar facilmente a um desequilíbrio no tratamento. Em termos sociológicos, a questão central referente a esses grupos é o seu lugar na estrutura social; as contingências que essas pessoas encontram na interação face-a-face é só uma parte do problema, e algo que não pode, em si mesmo, ser completamente compreendido sem uma referência à história, ao desenvolvimento político e às estratégias correntes do grupo (GOFFMAN, 1988, p. 137).

Pensando nesse sentido, é que se tentou compreender os termos pejorativos relacionados às pessoas portadoras de deficiência que, muitas vezes só reforçam os preconceitos como aleijado, retardado, manco, mouco terminam por rotular o deficiente, remetendo-o a uma condição de inferioridade em relação às pessoas “normais”. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, estabelece um conceito para a pessoa portadora de deficiência com base na convenção nº 159, de 1/6/1983, que diz que deficiente é “toda pessoa cujas perspectivas de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo, fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”. Já o decreto 3.298/99, diz que portador de deficiência é “toda pessoa com perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BARBOZA e BERALDO, 2003).

Para Goffman (1988), a compreensão das diferenças, ou seja, daqueles que são

diferentes, deve passar necessariamente pela compreensão daqueles que são percebidos como comuns ou normais.

(... as pessoas que só têm uma pequena diferença acham que entendem a estrutura da situação em que se encontram os completamente estigmatizados – quase sempre atribuindo essa simpatia à profundidade de sua natureza humana e não ao isomorfismo das situações humanas. As pessoas completa e visivelmente estigmatizadas, por sua vez, devem sofrer do insulto especial de saber que demonstram abertamente a sua situação, que quase todo mundo pode ver o cerne de seus problemas.) Está, então, implícito, que não é para o diferente que se deve olhar em busca da compreensão da diferença, mas sim para o comum (GOFFMAN, 1988, p. 138).

Olhar para o sujeito que se percebe como normal e igual a outros considerados também normais para compreender valores e comportamentos reforçadores de preconceitos e discriminação que, longe de incluir socialmente, remedia permanecem na situação de eternos assistidos pelo governo.

Devemos, portanto, levar em conta algumas considerações acerca do tipo de inclusão social que o modelo neoliberal tem se proposto a realizar. Uma inclusão social [...], cujas práticas tendem a ser o reverso, como Demo questiona a seguir.

Por exemplo, em educação, inclusão social tornou-se progressão automática, ou seja, imaginando-se favorecer estudantes com dificuldade de aprendizagem, crianças são empurradas para cima de qualquer maneira e logo alcançam a 8ª série, mais ainda não entendem o que lêem. Foram incluídas socialmente? Outro exemplo: famílias integradas no programa Bolsa Família, de certa maneira, melhoram suas condições materiais de vida, mas dificilmente conseguem sair desta situação assistida. É isto inclusão social? Facilmente aceitamos como inclusão social a inclusão na margem. Os pobres estão dentro, mas dentro lá na margem, quase caindo fora do sistema. Continuam marginalizados. O que mudou foi a maquiagem da pobreza. Alguns falam de política social “como efeito de poder” (Popkewitz, 2001), para indicar que, em vez de os programas construírem condições emancipatórias, bastam-se com repasse de restos e isto favorece, ao final, os donos do poder (DEMO, 2002).

Seguindo essa mesma lógica, queremos discutir como vem ocorrendo a efetivação do direito ao trabalho ancorada nesta concepção de responsabilidade e, portanto, da inclusão social nas empresas hoteleiras de Fortaleza, compreendendo responsabilidade social como um

[...] somatório de atitudes assumidas por agentes sociais – cidadãos, organizações públicas, privadas com ou sem fins lucrativos – estreitamente vinculadas a ciência do dever humano (ética) e voltadas para o desenvolvimento sustentado da sociedade”.(<http://www.portalrp.com.br/bibliotecavirtual/responsabilidadesocial/00>)

O decreto 9298, de 1999, estabelecido pelo Ministério do Trabalho, determina que as empresas com 100 ou mais empregados preencham o seu quadro de funcionários com portadores de deficiência num percentual que varia de 2% a 5% do total de empregados. De acordo com o censo do IBGE de 2000, estima-se que 14,5% da população brasileira apresente algum tipo de deficiência. A incapacidade de enxergar, por exemplo, com seus diversos graus de severidade, é responsável por quase a metade do total de casos informados, ou seja, 16,5 milhões.

De acordo com o censo de 2000, existem 79 mil portadores de deficiência que têm idade para trabalhar na capital paulista. Na amostra colhida em novembro, a secretaria detectou que 88,7% estão sem emprego. Outros 15,9% estão à procura de uma ocupação e 72,8% já desistiram de procurar trabalhar (Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade de São Paulo).

De qualquer forma, não é todo portador de deficiência que a empresa é obrigada a contratar ou a manter contratado, mas apenas aqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que demonstrem habilidade em alguma atividade que está sendo oferecida no quadro da empresa. Portanto, as empresas não são obrigadas, indistintamente, à contratação sem critérios, apenas pelo fato do contratado ser deficiente físico ou mental.

João Ribas, coordenador do “Programa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência do Serasa”, afirma que “a razão de muitas pessoas com deficiência estarem à margem do mercado de trabalho está diretamente ligada às poucas oportunidades que [eles] têm de ingressar em cursos e treinamentos profissionalizantes, o que resulta em baixa qualificação”.

Dessa forma, nos perguntamos até que ponto essa seria também a situação encontrada em Fortaleza, considerando a absorção tanto no mercado formal como no informal. No que se refere ao processo de humanização e sensibilização das empresas, já se constata um certo avanço em exemplos como o relatado a seguir:

Apareceu uma vaga para digitador em uma empresa, onde um dos candidatos não tinha os dois braços. Ao chegar para a entrevista, o departamento de recursos humanos teve a feliz idéia de antes de, simplesmente desclassificá-lo, perguntar como

ele executaria a função. O candidato solicitou que colocassem o teclado no chão para que ele pudesse mostrar o que sabia fazer! Hoje, ele humanizou o clima organizacional da empresa, pois ninguém mais consegue atrasar os relatórios que são digitados com os pés dos funcionários (Programa Educacional Futuras Gerações, p. 3).

Em outro exemplo, é visível a dedicação dos portadores quando conseguem uma chance para provar do que são capazes:

Rafael Faria de Sá, gerente da loja, ressalta que os resultados até o momento têm sido muito positivos, já que os novos funcionários apresentam uma grande força de vontade e motivação para o trabalho. "Esse entusiasmo acaba influenciando todos nós da loja. Eles são muito caprichosos e cuidadosos com o que fazem", comenta. Para Gonçalves, essa iniciativa é uma quebra de paradigmas, já que as pessoas dificilmente imaginam um deficiente auditivo trabalhando num sistema *fast food*. "Isso impacta tanto nos clientes, que percebem uma nova postura da empresa, quanto no clima interno, promovendo uma maior integração entre as pessoas" (Próspero, 17/12/2004).

Neto e Froes (2001) compreendem responsabilidade social como um estágio mais avançado no exercício da cidadania corporativa. [...]. Tem a ver com consciência social e o dever cívico. A ação de responsabilidade social não é individual. Reflete a ação de uma empresa em prol da cidadania. A empresa que a pratica demonstra uma atitude de respeito e estímulo à cidadania corporativa; conseqüentemente existe uma associação direta entre o exercício da responsabilidade social e o exercício da cidadania empresarial (NETO e FROES, 2001, p. 26).

A ação social compreendida como exercício de cidadania e efetividade de direitos muitas vezes é confundida com ações de filantropia, de assistencialismo e que levam à dependência e não à autonomia e sustentabilidade, conforme compreendem os autores ao agregarem ao conceito o tripé do desenvolvimento sustentável, ou seja, as dimensões econômica, social e ambiental.

As ações de responsabilidade social que visam à inclusão social devem ser melhor compreendidas para que não sejam confundidas com filantropia. Conforme compreende Sposati (1996), a definição de exclusão está intimamente ligada à de inclusão social, pois:

são processos sociais interdependentes que revelam desequilíbrios explícitos pela desigual distribuição de renda e oportunidades. A inclusão social remete ao alcance de um padrão mínimo que garantiria acesso ao universo das quatro utopias básicas: autonomia de renda, desenvolvimento humano, qualidade de vida e equidade (SPOSATI, 1996).²

² Disponível em

Entender por responsabilidade social a obrigação de prestar serviços à comunidade ou amenizar as dificuldades oriundas da forma como é organizada a lógica de obtenção de lucros no sistema capitalista, leva a pensar no verdadeiro sentido da responsabilidade pessoal e empresarial que cada um teria que assumir.

Da forma como a responsabilidade social tem sido exigida de empresários e como, na prática, é realizada em muitas empresas exacerba o contexto de preconceito que já se conhece, no que se refere à inclusão das PPD. Acreditando, portanto que a responsabilidade social vai além da obrigação do cumprimento da lei sob pena de multa, pretendemos trazer este tema para o debate e refletirmos acerca do ponto de vista dos empresários do setor hoteleiro de Fortaleza, já que em muitos casos, diversas empresas preferem pagar multa a aderir à idéia de responsabilidade social como apresenta a reportagem d' *O Povo*:

De acordo com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) no Ceará, levantamento feito no ano passado registra 387 empresas, no Estado, com mais de cem empregados. Dessas, aproximadamente um terço ainda não conseguiram cumprir as exigências e estão sendo acompanhadas pelo órgão federal. Segundo Conceição Barros, auditora fiscal do trabalho, um dos problemas, na sua avaliação, ainda é o preconceito. “tem gente que chega aqui perguntando quanto é a multa, para saber se vale a pena pagar e não ter de contratar um deficiente”, diz (Jornal O Povo).

Por mais que haja um esforço por parte dos órgãos governamentais para inclusão do deficiente no mercado de trabalho, existe ainda muito preconceito e desinformação a respeito da capacidade de trabalho dessas pessoas. O portador de deficiência enfrenta a discriminação quando tenta buscar trabalho. Alguns administradores enxergam o deficiente como uma pessoa incapaz, esquecendo que limitação não significa incapacidade, afinal todo ser humano tem suas limitações.

No caso do Ceará, a Delegacia Regional do Trabalho – DRT, registrou no estado, 387 empresas com mais de 100 empregados. Dessas, aproximadamente, um terço ainda não conseguiu cumprir as exigências do artigo 93 de cotas para as PPD e, por isso, estão sendo acompanhadas pelo órgão federal.

É nesse sentido que se tem de repensar a cultura organizacional e, em termos gerais, a da sociedade capitalista, que absorveu conceitos tradicionais de competência, capacidade, vigor físico e aparência de tal forma que tem dificuldades para reconhecer e aceitar o acúmulo

de experiência e de maturidade pessoal e profissional que, na atualidade, algumas empresas, têm levado em consideração. Não é à-toa que o mercado capitalista tem investido no potencial de uma mão-de-obra que, historicamente, foi considerado improdutivo: o exército de trabalhadores e trabalhadoras que atingiram os 40 anos e, mesmo os que, após anos de prestação de serviços, já se encontravam aposentados. Nessa mesma linha de raciocínio, tem-se, o investimento em segmentos como o dos portadores de deficiência e de aproveitamento do trabalho feminino em áreas até então de domínio e competência exclusivamente masculinas.

Discussão metodológica

O cenário em que se insere essa discussão é o da rede hoteleira da cidade de Fortaleza. A idéia central de investigar a efetividade do direito ao trabalho como um direito fundamental, com base na demanda hoteleira por mão-de-obra portadora de deficiência suscita a reflexão acerca da cultura que privilegia corpos saudáveis, atléticos e esguios – fato que caracteriza uma forma de pensar discriminadora que seleciona a cor, a forma, o tamanho, muitas vezes até o sobrenome ou o famoso “QI” (Quem Indica), também conhecido por “padrinho”, “peixe”.

Com os funcionários dos hotéis foi aplicado um questionário semi-estruturado; para coletar informações com as associações, ONG’s e OG’s elaborou-se um roteiro de entrevista. Das 54 entidades que trabalham com portadores de deficiência, apenas quatro desenvolvem atividades de capacitação e qualificação profissional e encaminhamento para empresas. Portanto, entrevistou-se estas cinco entidades: Instituto Cearense de Educação de Surdos – (ICES), Associação dos Pais e Amigos de Excepcionais – APAE, Instituto dos Cegos, Associação de Integração do Deficiente – ASSIND e Associação Pestalozzi do Ceará.

Em relação às empresas de recolocação de pessoal no mercado de trabalho contactou-se o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho do Sistema Nacional de Empregos – SINE/IDT–CE, unidade que atende especificamente os portadores de deficiência; e o *Fast Job*, empresa virtual, cearense, que também trabalha com locação de pessoas no mercado de trabalho.

Dos 50 hotéis filiados à ABIH-CE, vinte e um foram contemplados na pesquisa.

Contactou-se, portanto, os funcionários dos hotéis, conforme apresenta o quadro 1, a seguir.

Cargo	
Recepcionista	8
Gerente Geral	3
Gerente Comercial	2
Gerente Recursos Humanos	4
Supervisor de Recepção	3
Governanta	1
TOTAL	21

Quadro 1: Cargo dos entrevistados

Fonte: Pesquisa direta, 2006

Dos vinte e um funcionários com quem manteve-se contato, seis possuem o nível médio completo; cinco o superior completo e oito o superior em andamento, como pode-se observar no quadro 2.

Escolaridade	
Médio completo	6
Técnico	1
Superior em andamento	8
Superior completo	6

Quadro 2: Formação escolar dos entrevistados

Fonte: Pesquisa direta, 2006.

No que se refere ao conhecimento específico do artigo 93, doze dos vinte entrevistados, da área da hotelaria, afirmaram conhecer esta lei; e quinze confirmaram a existência de projetos relativos à responsabilidade social desenvolvidos pelo hotel em que trabalham; destes, treze confirmaram ainda que estes projetos geram ações de inclusão social relacionadas ao primeiro emprego e estágios para o menor aprendiz; outros ainda contribuem com doação em dinheiro ou de enxoval (cama, mesa, banho e colchões) que o hotel não mais utiliza, doação de lixo para reciclagem, livros e alimentos diariamente à comunidades próxima ao hotel.

Entretanto, dezesseis negaram a presença de PPD no quadro de pessoal do hotel. Deve-se considerar, no entanto, que na amostra delimitada para a pesquisa, dos vinte hotéis apenas seis teriam obrigação, por lei, de contratar PPD, já que possuem acima de 100 funcionários, tendo assim, que incluir em seu quadro de pessoal 2% de portadores de deficiência, como apresentado no quadro 3.

Hotéis	Nº de funcionários	Nº de PPD no quadro de pessoal até 2006.1
Hotel 1	180	3
Hotel 2	150	1
Hotel 3	140	1
Hotel 4	107	–
Hotel 5	106	–
Hotel 6	105	–
Hotel 7	94	–
Hotel 8	83	–
Hotel 9	80	–
Hotel 10	80	–
Hotel 11	67	1
Hotel 12	66	–
Hotel 13	62	–
Hotel 14	60	1
Hotel 15	46	–
Hotel 16	42	–
Hotel 17	35	–
Hotel 18	29	–
Hotel 19	25	–
Hotel 20	25	–
Hotel 21	?	–
Total	-	7

Quadro 3: Hotéis filiados à ABIH-CE segundo número de funcionários e de PPD

Fonte: Pesquisa direta, 2006.

Dos vinte hotéis, apenas cinco possuem PPD em seu quadro de pessoal, totalizando sete portadores de deficiência trabalhando em hotéis. Desses que possuem acima de 100 funcionários, apenas três, dos seis – Magna, Olympo Praia Hotel e Praia Centro – não estavam atentos ao artigo 93 da lei que determina a inclusão de portadores de deficiência; muito embora desenvolvam atividades em que recebem o menor aprendiz como estagiário. No entanto, vale frisar que os hotéis 14 e 11, respectivamente, com 60 e 67 funcionários, possuem um portador de deficiência em sua equipe de trabalho.

Números inexpressivos se for levado em consideração que o estado do Ceará possui 450.000 pessoas portadoras de deficiência em idade de trabalhar e, apenas 9.000 a 10.000 encontram-se trabalhando no mercado formal com carteira assinada segundo informação concedida pelo Gerente da Célula de Inclusão da Secretaria do Trabalho do Estado do Ceará, em entrevista realizada em 5/2006).

Portanto, a qualificação profissional tem se mostrado um dos instrumentos fundamentais de inclusão social desses segmentos que se encontram à margem da sociedade que, de outra forma, não teriam como ser absorvidos no mercado de trabalho. A exemplo de outros grupos sociais considerados diferentes e, nesse sentido, estigmatizados, para o sistema, como é o caso dos homossexuais, as PPD também têm sido lembradas pelo capitalismo como exército de reserva de mão-de-obra para ser absorvido pelo mercado formal de trabalho, tanto quanto qualquer outro. Seguindo o mesmo raciocínio, podemos compreender o súbito interesse por parte de empresas que começaram a olhar para determinados segmentos como potencial consumidores de produtos e serviços voltados, por exemplo, para negros, homossexuais e aposentados, principalmente relacionados às atividades de entretenimento e de turismo. Esta é a moral do sistema capitalista, pois (...) “ele se opõe a uma ética da responsabilidade por não considerar os efeitos de suas ações sobre outros seres humanos, ou só leva em conta o seu mundo e interesse particular, desconsiderando a maioria dos que estão fora dele” (SUNG e CÂNDIDO, 1995, p. 112).

Diante desse contexto apresentado, dezoito hoteleiros entrevistados afirmaram que é viável a contratação de PPD, destacando sua capacidade de aprendizagem, determinadas funções que eles podem exercer e a vontade de mostrar sua competência profissional. Dois afirmaram que é muito complicado e que não acreditam nessa possibilidade devido o

dinamismo que as funções dos funcionários exigem na área de hotelaria. Um dos entrevistados fez questão, inclusive, de destacar algumas funções que as PPD poderiam exercer como trabalhar no setor de reservas, telefonia, caixa e manobrista. Atente-se para o fato de que nenhuma atividade mais intelectualizada ou de chefia é mencionada, esquecendo muitas vezes a existência de empresários e ou proprietários de grandes empresas e negócios que também são portadores de deficiência; o que não dificulta seu desenvolvimento intelectual, criatividade e mobilidade na empresa.

Os critérios de normalidade estão intrinsecamente ligados à produtividade. Um corpo para ser socialmente aceito deve estar investido de uma capacidade produtiva ideologicamente determinada. À idéia de corpo deficiente está vinculada à idéia de corpo improdutivo, o que remete seus portadores a uma condição de inferioridade em relação às pessoas economicamente produtivas.

Jamais haverá integração se a sociedade se sentir no direito de escolher quais deficientes poderão ser integrados. Agindo dessa forma, a sociedade estabelece um limite de possibilidades baseada no que ela entende como normal, só permitindo a inserção de quem se iguala ou se aproxima desse ideal de normalidade (MARQUES citado por MANTOAN, 1997, p. 20-21).

Este ideal de normalidade pode ser ilustrado pelo exemplo de uma PPD empregada como Capitão-porteiro de um dos hotéis da amostra da pesquisa, em que apresentava uma leve deficiência, ou seja, mancava um pouco da perna. Da mesma forma, a coordenadora da Associação de Integração do Deficiente – ASSIND, informou que as empresas, geralmente, tem preferência por portadores com deficiências leves, como foi o caso de uma empresa cearense que ofereceu duas vagas para PPD mas que não foi preenchida por não encontrar nenhum que preenchesse esse “requisito”.

Outro depoimento ilustrativo da carga de preconceito em termos de capacidade profissional é revelador dos obstáculos que as PPD devem enfrentar em sua luta pela efetivação do direito ao trabalho com a conseqüente inserção no mercado de trabalho. Uma das entrevistadas, hoteleira, cujo pai é proprietário do hotel em que também trabalha, afirmou que não existia PPD no hotel. Entretanto, ao encerrar a entrevista, lembrou de um funcionário muito eficiente, conforme destacou, que tem problemas leves de audição e que ela não o percebia e nunca o tinha observado como sendo portador de algum tipo de deficiência. Ao mesmo tempo revelou que seu pai não sabia dessa deficiência do rapaz e que no dia em que descobrisse seria capaz de demiti-lo, pois o mesmo é muito preconceituoso e não aceita esse tipo de pessoa trabalhando para ele. Mesmo admitindo tratar-se de um de seus mais eficientes

e dedicados funcionários. Nesse caso, o conceito de eficiência e deficiência devem ser repensados.

No que se refere ao contato direto entre PPD e hotéis, apenas um hoteleiro afirmou ter recebido currículo diretamente de um deles. Talvez pelo fato de que o SINE/IDT/CE se responsabilize por fazer esta intermediação conforme as necessidades do mercado. Como foi registrado anteriormente, a rede hoteleira não fez nenhum contato com o SINE para contratar PPD, apenas as áreas da indústria e do comércio. As dificuldades para a contratação do deficiente como as barreiras arquitetônicas, transporte coletivo não adaptado, exigência do mercado de trabalho quanto à capacitação e também a baixa escolaridade do deficiente, foi lembrada: “A inclusão tem que começar pelo sistema educacional e que essa é uma das razões do baixo nível de escolaridade do deficiente que encontra nas escolas [e enfrenta] a barreira do preconceito” (Entrevista realizada com o Gerente da Célula de Inclusão da Secretaria do Trabalho do Estado do Ceará, em 5/2006). No *Fast Job* existe 378 cadastros de PPD mas apenas dezoito vagas foram ofertadas nos setores administrativo, industrial e comercial.

No momento da coleta de dados, em que se fez necessário ir ao hotéis, observamos no entorno dos mesmos as várias barreiras arquitetônicas que inviabilizam o trânsito de PPD como trabalhadoras ou mesmo como turistas. Nessa ocasião foi perguntado aos entrevistados se havia funcionários treinados para receber os turistas no hotel. Apenas em um foi constatada a existência de pessoal preparado para esta situação. No caso, os funcionários passaram por treinamentos em que, por meio de dinâmica de grupos, vivenciaram algumas experiências como PPD. Além do mais, produziram uma cartilha em que se informa como o portador de deficiência gostaria de ser tratado.

Aproveitando ainda esse contato direto com os hoteleiros, dezesseis deles informaram que os hotéis dispõem de Unidades Habitacionais – Uhs, preparadas, especificamente, para hospedar turistas portadores de deficiência, assim como também deu para observar a existência de áreas de acesso e de trânsito para os mesmos. Apenas em um hotel percebemos o rebaixamento do balcão de atendimento para receber turistas cadeirantes ou de baixa estatura, o que implica constatar que os cuidados devem extrapolar os limites do quarto e do próprio hotel, caso a hotelaria cearense queira absorver esse segmento como turista. O que

temos percebido, entretanto, é que as ações de responsabilidade social muitas vezes são limitadas ao cumprimento dos serviços acordados durante a venda de pacotes, como discute Karkotli ao afirmar que muitos empresários de setor turístico, infelizmente ainda entendem que sua responsabilidade social é exclusiva para com o turista, restrita unicamente ao cumprimento da obrigação legal de oferecer-lhe o que é prometido nas divulgações para venda de pacotes e ofertas turísticas (KARKOTLI, 2004, p. 52).

Outras dificuldades que devem ser superadas estão relacionadas ao passe livre para as PPD, por exemplo. Além do mais, o número de ônibus adaptados para receber os portadores de deficiência tem sido insuficiente para atender a demanda: são doze, no geral, mas apenas oito estão circulando na cidade de Fortaleza.

Todas estas preocupações com a receptividade e hospitalidade do turista portador de deficiência e para com aquele que busca o mercado de trabalho hoteleiro, não os exime de certos embaraços, constrangimentos e mesmo de cuidados esmerados por parte do outro, afinal:

Quando normais e estigmatizados realmente se encontram na presença imediata uns dos outros, especialmente quando tentam manter uma conversação, ocorre uma das cenas fundamentais da sociologia porque, em muitos casos, esses momentos serão aqueles em que ambos os lados enfrentarão as causas e efeitos do estigma. O indivíduo estigmatizado pode descobrir que se sente inseguro em relação à maneira como os normais o identificarão e o receberão [...]
Essa incerteza é ocasionada não só porque o indivíduo não sabe em qual das várias categorias ele será colocado mas também, quando a colocação é favorável, pelo fato de que, intimamente, os outros possam defini-lo em termos de seu estigma [...]
Assim, surge no estigmatizado a sensação de não saber aquilo que os outros estão “realmente” pensando dele (GOFFMAN, 1988, p. 23).

O turismo cearense tem despontado, em termos de Brasil, como um dos destinos mais procurados. Entretanto, observamos o despreparo da área turística e hoteleira em práticas e ações de responsabilidade social que possam minimizar o quadro de desemprego, violência e discriminação que atualmente os turistas têm encontrado; da mesma forma que as PPD necessitam exercer sua cidadania, inserindo-se no mercado de trabalho. As ações de responsabilidade e inclusão social são pontuais, mas existem até mesmo como experiência para, quem sabe, possa ser ampliado o raio de ação das mesmas.

Considerações finais

A exigência do mercado de trabalho, a falta de capacitação e qualificação como também a baixa escolaridade do deficiente tem sido um dos motivos alegados pelas empresas, em geral, para a não contratação dos mesmos e portanto para a não efetivação de um direito fundamental: o direito ao trabalho.

Entretanto, não se consideram que esses problemas advém dos valores compreendidos e disseminados na sociedade acerca de conceitos tradicionais de competência, capacidade, vigor físico e aparência disseminados e absorvidos pela sociedade capitalista que tem dificultado o reconhecimento e aceitação do acúmulo de experiência e de maturidade pessoal e profissional que, na atualidade, algumas empresas, estão começando a levar em consideração.

Por mais que se aprovelem leis, como o a 8.213/91, que busquem a efetividade do trabalho como um direito fundamental e exijam a responsabilidade social das empresas no que se refere, especificamente às pessoas portadoras de deficiência, ainda existe muito preconceito por parte dos empresários e da sociedade acerca da sua capacidade de trabalho e mobilidade na empresa. Essa compreensão e postura implica em uma exclusão implícita de pessoas que tem o direito de trabalhar e desenvolver suas potencialidades.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília, DF: 1994.

BARBOZA, F. Vidoi; BERALDO, Valter. Inclusão necessária. **Revista Proteção**, v. 16, nº 136, abril, 2003.

CARMO, A. Abadio. **Deficiência física**: a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina. Brasília/Secretaria dos Desportos/PR, 1991.

GOFFMAN, I. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

JACQUARD, Albert. **Elogio da diferença**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade social**: uma contribuição à gestão transformadora das organizações. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

LOPES, G. G. Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: Ltr, 2005.

MELO, Neto e FROES, Cesar. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARQUES, C. Alberto. **Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade.** In: MANTOAN, m. t. Eglér. (Org.). **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema.** São Paulo: Memnon: SENAC, 1997.

MAURO, Sílvio. **Portadores de deficiência: entre a lei e a realidade.** Disponível em <http://www.noolhar.com/opovo/economian/585892.html>. Acesso em 26/4/2006.

Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Secretaria Especial dos Direitos Humanos, v. 10. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência).

SPOSATI, A. **Mapa de exclusão/inclusão da Cidade de São Paulo.** São Paulo: PUC-SP, 1996. Disponível em http://www.sc.senac.br/menus/index.php?cod_menu=771&portalsenac=b5afb494904d788a671457e485bb31e2. Acesso em 02/07/2006.

SUN, Jun Mo; CÂNDIDO, Josué. **Conversando sobre ética e sociedade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.