

EMPREGABILIDADE DOS DEFICIENTES NOS MEIOS DE HOSPEDAGEM EM BALNEÁRIO CAMBORIÚ (UM ESTUDO DE CASO).

Andersom Gabriel Coradeli¹; Deivid Gustavo Azevedo dos Anjos²; Ivan Carlos Serpa³.

RESUMO

O nosso projeto trata da empregabilidade de deficientes nos meios de hospedagem, dando um olhar mais humano na situação do contratado. Compreendendo a vivência do funcionário com deficiência no Meio de Hospedagem, fazendo uma proposta de entrevistas presenciais com os funcionários que mais convivem com as pessoas com deficiência em sua rotina de trabalho e por fim aplicando uma com os próprios deficientes. A equipe espera por meio desta pesquisa obter dados que mostrem o impacto do deficiente empregado no meio de hospedagem a partir de um ponto de vista amplo mostrando a verdadeira realidade do mundo do trabalho para os deficientes. Percebemos que na visão do funcionário com deficiência e seu companheiro, que o tratamento é feito com equidade e que a deficiência não interfere no tratamento pessoal entre os funcionários.

Palavras-chave: Empregabilidade. Hotel. Estudo de Caso. Deficientes.

INTRODUÇÃO

O presente projeto trata da empregabilidade de deficientes nos meios de hospedagem, dando um olhar mais humano na situação do contratado e o respaldo dado pelo hotel.

A deficiência pode ser definida como perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica (AMIRALIAN et al, 2000). E o termo deficiente é tomado, metonímico, para designar as pessoas nomeadas com deficiência, portadoras de deficiência e/ou com necessidades educacionais especiais (MARQUEZAN, 2009).

A lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, obriga empresas com mais de cem (100) funcionários a ocupar de 2% a 5% das vagas com deficientes (MARIA, 2018). “Essas cotas são de 2% para empresas com até duzentos

¹Estudante do curso técnico em hospedagem integrado ao ensino médio no Instituto Federal Catarinense Email: andersom.coradeli@gmail.com

² Estudante do curso técnico em hospedagem integrado ao ensino médio no Instituto Federal Catarinense Email: deividgustavoazevedo@gmail.com

³Mestre em história, Professor do Instituto Federal Catarinense-Campus Camboriú. Email: ivan.serpa@ifc.edu.br

empregados, 3% para empresas com 201 até quinhentos empregados, 4% para empresas com 501 até mil empregados e 5% para empresas com mais de mil empregados” (ZANITELLI, 2013).

Porém a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país (VERDÉLIO, 2017). “E 93% das pessoas com deficiência que trabalham o fazem por causa da cota, porque as empresas são obrigadas.” (LISBOA, 2018).

A pesquisa tem em vista uma perspectiva mais humana, tratando o empregado com equidade e levando em conta o conceito de mundo de trabalho que define: Mundo do trabalho engloba outros fatores além da função do trabalhador com uma analogia fechada. Por mundo do trabalho entendem-se as atividades materiais, produtivas e os processos sociais inerentes à realização de um trabalho, que lhe conferem significado no tempo e no espaço.

Os deficientes no mercado de trabalho são vistos por muitos com tabu, taxando-os como improdutivos e desqualificados. Eles enfrentam muitos preconceitos, especialmente em relação à qualificação, o que se torna uma barreira para o ingresso no mundo do trabalho. Mas essas desqualificações são contornadas com muito esforço e dedicação típico dessas pessoas. “A esse fator acrescenta-se a falta de estrutura para receber esses funcionários, desde rampas, elevadores, banheiros adaptados, intérprete de libras, softwares, impressoras, entre outros.” (AYER, 2016).

Vendo esses dados que mostram as dificuldades dos deficientes no mundo do trabalho e a falta de oportunidade optamos por mostrar o lado dos deficientes deixando de lado os números frios e focando na face do empregado e seu tratamento. Mostrando que o deficiente pode desempenhar um papel no meio de hospedagem como qualquer outro empregado.

O objetivo desse projeto foi compreender a vivência do funcionário com deficiência no Meio de Hospedagem. Averiguamos o que foi feito para melhorar a acessibilidade do funcionário com deficiência no meio de hospedagem, e indicando o que poderia ser aplicado em outro estabelecimento para melhorar a vida deste funcionário. Por fim, analisamos com um funcionário, a visão geral de como o

estabelecimento trata o funcionário, dando ênfase ao seus de companheiros de trabalho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para obtermos os resultados esperados em nossa pesquisa selecionamos um hotel da rede hoteleira de Balneário Camboriú colocando em evidência um hotel localizado por meio de um trabalho intitulado de “DEFICIÊNCIAS E TRANSTORNOS DO ESPECTRO DO AUTISMO NO MUNDO DO TRABALHO: um levantamento parcial nos meios de hospedagem de Balneário Camboriú/SC.” apresentado na FICE 2018 , pelas alunas Brenda Lima Pereira e Bruna Gabriéli Vidal, sob a orientação da docente Marina Tété Vieira, que menciona o Hotel Pires, que tem em seu corpo de funcionários 7 empregados com alguma forma de deficiência.

Após feita a escolha do hotel (tendo em vista o número de funcionários com algum tipo de deficiência), fizemos uma proposta de entrevista presencial com o funcionário que mais convive com a pessoa com deficiência em sua rotina de trabalho e por fim aplicando uma com o próprio deficiente.

Para averiguar o que foi feito para melhorar a acessibilidade do funcionário com deficiência no meio de hospedagem, realizamos uma entrevista sobre as transformações estruturais e de comportamento para o bom recebimento desse funcionário.

Com base nas informações adquiridas nas avaliações que fizemos, analisamos atitudes que poderiam ser tomadas em outros hotéis da rede hoteleira balneocamboriuense para estimular a contratação de deficientes e melhorar as condições dos que já estão empregados.

Para saber como o deficiente é tratado hoje, procuramos dialogar com seus companheiros de trabalho sobre seu pensamento inicial ao que toque essas pessoas e o que mudou ao longo do tempo .

Conseguimos por meio de uma entrevista ver o impacto do mundo de trabalho na sua vida, o que melhorou, as suas dificuldades, as barreiras que ele superou e as que ainda persistem.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O funcionário selecionado pelo hotel para representar os funcionários deficientes do meio de hospedagem conta com uma deficiência visual fruto de um acidente automobilístico. O funcionário está trabalhando no estabelecimento há 14 anos, sua contratação não foi feita por causa da lei de cotas, assim como a maior parte dos funcionários deficientes do hotel. Sua função é no departamento de compras do hotel, tendo em vista seu cargo a deficiência interfere pouco na sua rotina de trabalho, sendo seu trabalho numa sala na qual ele busca minimizar os gastos do meio de hospedagem. Sua maior dificuldade é no recebimento de mercadorias, afim da condição do trabalhador não ser um entrave na sua rotina de trabalho o departamento de Recursos Humanos contratou um jovem aprendiz para auxiliá-lo nesses casos. No hotel ele é tratado muito bem, sempre que tem dificuldades em algo os funcionários buscam ajudá-lo, principalmente o jovem aprendiz, ele considera o corpo de funcionários uma verdadeira família, com um bom relacionamento com todos, tratando-o como uma pessoa sem deficiência. Ele é muito grato ao hotel, pois, graças ao plano de saúde dado pelo meio de hospedagem, ele pode fazer uma cirurgia para minimizar os danos causados pelo acidente. O funcionário busca estudar sobre a hotelaria, buscando livros e relatórios que somem ao seu trabalho, ele gosta muito de sua função, pois sua atuação traz bons resultados para o hotel, diminuindo gastos gerando mais renda ao estabelecimento. No seu ponto de vista o importante é “Não desistir, é você continuar insistindo e correr atrás que uma hora você chega”.

Tivemos contato também com um funcionário que convive diariamente com o funcionário deficiente. O relacionamento dos dois foi se criando, e aumentando ao longo do tempo e hoje eles têm uma ótima relação. No tocante a sua relação no trabalho há um tratamento normal, segundo o mesmo, como se fosse uma pessoa sem deficiência, sem trazer transtornos ao seu trabalho e o realizando sem afetar aos outros. Sobre as transformações do hotel ele diz que foram várias modificações, não por causa dos funcionários somente, mas por causa dos

hóspedes também, foram construídas rampas, banheiros para deficientes, colocado barras de apoio e muitas outras transformações.

CONCLUSÕES

Por meio deste trabalho compreendemos a vivência de um funcionário deficiente num meio de hospedagem, podemos perceber como é feita a inclusão e qual o retorno que é dado ao hotel.

Na infraestrutura do hotel foram feitas alterações para o recebimento adequado do funcionário, em contrapartida, essas mudanças beneficiam também os hóspedes tornando esse um hotel como referência de inclusão, tanto de hóspedes quanto de funcionários.

Nas questões envolvendo o mundo do trabalho vimos que o tratamento é o melhor possível. O hotel buscou atender as necessidades do seu funcionário ao máximo, o principal ponto foi contratar um jovem aprendiz para auxiliar seu trabalhador, abrindo mão de gastar o dinheiro em outra área ou até mesmo para compor o caixa, mostrando que a deficiência nem de longe, é vista como um problema pelo estabelecimento. Como nos foi relatado o tratamento entre funcionário é ótimo, não há nenhum tipo de preconceito ou discriminação, entre as partes. O fato de o hotel disponibilizar um plano de saúde aos funcionários, foi essencial para deixar a vida de seu funcionário melhor, possibilitando-o a fazer uma cirurgia na vista, que como toda cirurgia, se fosse para esperar pelo atendimento via sistema público de saúde, iria demorar muito tempo. O hotel se mostra uma grande família sendo um lugar empático capaz de promover um ambiente de trabalho harmonioso.

O pensamento de um funcionário deficiente improdutivo e problemático é um grande equívoco. Mesmo com dificuldades e a falta de atenção e inclusão de algumas esferas de poder, eles se esforçam e honram as oportunidades que lhes são dadas, a deficiência aparece como ponto limitante apenas em certos momentos, como em todo trabalho, algumas coisa você pode ter mais habilidade que em outras. O primeiro passo precisa ser dado, as condições e a devida assistência também, mas empregar os deficientes em meios de hospedagem é um caminho viável

mediante certas mudanças estruturais, que só vão somar ao empreendimento, e ser tomadas alguns cuidados a mais, como dar o devido respaldo emocional, e policiar os funcionários com possíveis comportamentos diferenciados do funcionário.

REFERÊNCIAS

- AYER, Flávia. **Pessoas com deficiência são duplamente excluídas do mercado de trabalho**. 2016. Disponível em:
<https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/11/28/internas_economia,827678/pessoa-com-deficiencia-e-duplamente-excluida-do-mercado-de-trabalho.shtml> . Acesso em: 28 out. 2018.
- LISBOA, A. P. **Deficiência x Mercado trabalho**. 2018. Disponível em:
<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/tf_carreira/2018/04/01/tf_carreira_interna,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 16 out. 2018.
- MARIA, Ana. **Deficientes no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em:
<<http://envolverde.cartacapital.com.br/deficientes-no-mercado-de-trabalho/>> . Acesso em: 28 out. 2018.
- MANZINI, E. J. et al.. Acessibilidade em ambiente Universitário: identificação e quantificação de barreiras arquitetônicas. In: MARQUEZINI, M. C. et al. (Org.). **Educação física, atividades lúdicas e acessibilidade de pessoas com necessidades especiais**. Londrina: Uel, 2003. p.185-192 (Coleção Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial, v. 9).
- VERDÉLIO, A. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em:
<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>>. Acesso em: 16 out. 2018.
- ZANITELLI, Leandro Martins. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 18, n. 7, p. 2085-2094, jul. 2013 . Disponível em
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000700024&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 out. 2018.