

**DEFICIÊNCIAS E TRANSTORNOS DO ESPECTRO DO AUTISMO NO MUNDO
DO TRABALHO:
um levantamento parcial nos meios de hospedagem de Balneário
Camboriú/SC.**

Brenda Lima Pereira¹; Bruna Gabriélii Vida²; Marina Tété Vieira³

RESUMO

É importante que as empresas de Balneário Camboriú estejam cientes da lei de cotas nº 8.213. Para satisfazer os objetivos da pesquisa investigamos se os meios de hospedagem da cidade, têm em seu quadro de funcionários, pessoas com algum tipo de deficiência e/ou TEA. O percurso metodológico adotado para o presente estudo foi o quanti-qualitativo de natureza exploratória e descritiva. Foi utilizado o levantamento bibliográfico, a pesquisa documental e a de campo. Para a coleta das informações usamos um questionário estruturado com perguntas objetivas que foi entregue aos meios de hospedagem associados ao Sindicato de hotéis, restaurantes, bares e similares de Balneário Camboriú. Apresentamos os resultados por meio de textos baseados nos referenciais teóricos adotados no estudo e impressões das pesquisadoras. Identificamos que dos 21 meios de hospedagem investigados, apenas uma empresa, emprega funcionários com deficiência.

Palavras-chave: Hospedagem. Deficiência. Mundo do Trabalho. Lei de cotas nº 8.213/1991.

INTRODUÇÃO

Estima - se que 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência (Ministério do Trabalho, 2016).

Estas pessoas possuem a necessidade de se integrar à sociedade, onde o trabalho é a forma mais adequada. Com base nisso é importante que os gestores

¹ Estudante do ensino médio integrado ao curso técnico de hospedagem do Instituto Federal Catarinense-Campus Camboriú. E-mail: projeto.sindromes@gmail.com

² Estudante do ensino médio integrado ao curso técnico de hospedagem do Instituto Federal Catarinense-Campus Camboriú. E-mail: projeto.sindromes@gmail.com

³ Mestre em turismo e hotelaria. Professora das disciplinas do curso técnico em hospedagem do Instituto Federal Catarinense- Campus Camboriú. E-mail: marina.vieira@ifc.edu.br.

dos meios de hospedagem de Balneário Camboriú, entendam a importância de contratar este público para atuação em suas empresas, colaborando sobretudo na inclusão de um grupo excluído pelas dificuldades que a vida impõe.

Com base nisto, o presente estudo teve como objetivo geral investigar se os meios de hospedagem de Balneário Camboriú têm em seu quadro de funcionários pessoas com algum tipo de deficiência e/ou transtornos do espectro do autismo.

Balneário Camboriú é um município situado no litoral norte do estado de Santa Catarina e, segundo dados da prefeitura, recebe aproximadamente 1,7 milhões de turistas entre os meses de dezembro a fevereiro (PREFEITURA, 2016). Desta forma o turismo é o segmento econômico mais importante para o município pois gera emprego, divisas internacionais e tem investimentos públicos e privados.

Segundo Priscila, funcionária da Secretaria de Turismo de Balneário Camboriú (SECTUR BC)⁴ estima-se que há cerca de 135 meios de hospedagem na cidade com 19.174 leitos disponíveis entre hotéis, pousadas, hostels e campings.

Atualmente, segundo Soares (2016), muitas empresas com mais de 100 funcionários não contratam pessoas com deficiências e/ou com transtornos do espectro do autismo, por acharem que seria um “peso” e algo difícil de se lidar. Mas poucos sabem que não os empregando estão infringindo a Lei nº 8.213/91.

Leis como estas são criadas com o intuito de garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mundo de trabalho, por meio de um regulamento nacional que exige o cumprimento de determinada lei, no entanto, Araújo;Schmidt (2006, 243), ressaltam que:

Apesar da existência dessa legislação, não há garantia de que, de fato, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho esteja ocorrendo (Ressaltam-se como fatores para esta realidade, o descumprimento dos atributos legais, a carência de programas de formação profissional e a falta de acessibilidade nas empresas).

É importante ressaltar que existem vários conceitos e definições quanto aos temas deficiência e transtorno do espectro do autismo (TEA), no entanto para o desenvolvimento do presente estudo optamos por selecionar uma definição de

⁴ PRISCILA.Pesquisa(Instituto Federal Catarinense) Número exato/levantamento de meios de hospedagem em BC.Mensagem recebida por:planejamento@secturbc.com.br.Data de recebimento:13 nov 2017

deficiência e uma de transtorno do espectro do autismo, que nos pareceram mais didáticas e que atenderam aos objetivos da pesquisa. A definição do Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça de Defesa dos Direitos de Pessoas Portadoras de Deficiência – CAOIPD de 1999 define deficiência como:

Toda perda ou anomalia 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.

Segmentando em tipos e os definindo como:

Deficiência Física: é aquela que apresenta alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, entre outros.

Deficiência Auditiva: Perda total ou parcial da capacidade de ouvir

Deficiência visual: A deficiência visual engloba tanto a cegueira como a baixa visão.

Deficiência mental: Ela manifesta-se antes dos 18 anos e caracteriza-se por registrar um funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade.

Para o transtorno do espectro do autismo, utilizamos a definição do Manual de Saúde Mental (DSM-5) publicado em maio de 2013, que trata da classificação diagnóstica de distúrbios. Neste manual TEA é definido como:

O TEA é uma condição geral para um grupo de desordens complexas do desenvolvimento do cérebro, antes, durante ou logo após o nascimento. Esses distúrbios se caracterizam pela dificuldade na comunicação social e comportamentos repetitivos. Embora todas as pessoas com TEA partilhem essas dificuldades, o seu estado irá afetá-las com intensidades diferentes.

Em relação ao trabalho é ressaltado que a inclusão de pessoas com deficiências ou com TEA no mundo do trabalho é fundamental, pois, por meio da atividade profissional é possível que apresentem suas capacidades, além de serem reconhecidas como cidadãs. Portanto, o trabalho para a pessoa com deficiência, pode colaborar na melhora de sua autoestima. (MENDES, et al.2004).

A partir das definições e perspectivas apresentadas, é que o presente estudo se insere e justifica sua relevância como investigação acadêmica.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O caminho metodológico adotado para o presente estudo foi o quanti - qualitativo, de natureza exploratória e descritiva.

O instrumento de investigação do estudo foi um questionário estruturado com perguntas fechadas que foi entregue aos trinta e oito (38) meios de hospedagem de Balneário Camboriú associados ao Sindisol, totalizando em vinte e um (21) questionários respondidos. A etapa seguinte foi o tratamento das informações e a análise das mesmas, na qual apresentamos através de textos, de acordo com os referenciais teóricos adotados no estudo e impressões das pesquisadoras.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir destas vinte e uma respostas conseguimos identificar que 19 (dezenove) hotéis não precisam atender a lei de cotas pois não possuem em seu quadro de funcionários mais de 100 (cem) funcionários. Um dos hotéis investigados, com mais de 100 (cem) funcionários, indicou que conhece a lei e que está em processo de adequação das orientações.

Apenas 1(um) dos hotéis estudados com mais de 100 (cem) funcionários está em conformidade com a lei, apresentando em seu quadro de colaboradores mais de uma pessoa com algum tipo de deficiência. Este, possui 7(sete) funcionários com deficiência, sendo elas, deficiência visual (3 funcionários), deficiência intelectual (2 funcionários) e deficiência física (2 funcionários). Estes funcionários estão distribuídos em três setores: Setor de governança (4 funcionários), setor de recepção (2 funcionários), e um último setor não identificado contando apenas com 1(um) funcionário. Os funcionários com deficiências indicados pelo hotel apresentam diferentes níveis de ensino/formação: Os 2 (dois) funcionários com deficiência intelectual possuem o ensino fundamental II ; Os 2 (dois) funcionários com deficiência física têm o ensino superior completo; Dos colaboradores com deficiência visual, 2 (dois) têm o ensino médio completo e 1(um) com o ensino médio incompleto.

Pesquisadores afirmam que empresas que adotam em sua política de recursos humanos, a inclusão de pessoas com deficiência acabam adquirindo um

diferencial competitivo, pois atualmente é fundamental empresas estarem capacitadas a lidar com diferenças. Afinal são as diferenças que nos levam a ter sucesso (Schwarz e Haber,2009).

Desta forma, pode-se inferir que as empresas que têm em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de alguma deficiência, além de estarem de acordo com a lei de cotas nº 8.123/91, também conquistam um caráter reputacional positivo frente a sociedade.

CONCLUSÕES

Por meio deste projeto de pesquisa conseguimos perceber que a maioria dos meios de hospedagem de Balneário Camboriú, não têm mais de cem funcionários efetivos ao longo de todo o ano. Também de suma importância foi conhecer o que versa a lei de cotas nº8.213/91 e revelar que apenas dois dos hotéis investigados conhecem ou estão de acordo com a lei.

Com a colaboração de grande parte dos meios de hospedagem pesquisados obtivemos um número relevante de informações, resultando em 80% dos questionários respondidos, nos permitindo concluir o estudo proposto.

Espera-se portanto que as empresas de hospedagem de Balneário Camboriú, através de seus dirigentes e sindicatos, possam se sensibilizar quanto a urgência de colaborarem para a inclusão de pessoas com TEA e diferentes deficiências no mundo do trabalho, construindo assim uma sociedade mais justa e generosa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P;SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: A visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Re- vista Brasileira de Educação Especial, Curitiba**.2006, v.12,n.2p. 241-254. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382006000200007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 11 nov 2017.

BRASIL. Governo **brasil.Turismo**.2014.Disponível em:<
<http://www.brasil.gov.br/turismo/2014/04/brasil-e-o-6o-no-mundo-em-economia-do-turismo> >.Acesso em: 11 nov. 2017.

Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça de Defesa dos Direitos de Pessoas Portadoras de deficiência.**Conceitos de deficiência**. [200-?].Disponível em:< <http://www.ppd.mppr.mp.br/pagina-41.html>>.Acesso em: 11 nov.2017.

CRESCER número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Ministério do Trabalho, 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

MARIA;Inês Correa Nascimento et-al. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos DSM-5**.Porto Alegre: Artmed,2013.976 p.

MENDES, E. G., NUNES, L. R. O. P., FERREIRA, J. R., & SILVEIRA, L. C. (2004). Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**,Ribeirão Preto, v. 12, n.2 p.105-118.Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n2/v12n2a03.pdf> >.Acesso em: 16 out 2017.

PREFEITURA.Balneário camboriú.**Turismo**.Balneário Camboriú 2016.Disponível em: <
<http://www.balneariocamboriu.sc.gov.br/imprensa/noticia.cfm?codigo=17955>
>.Acesso em : 10 nov. 2017.

SOARES LIS,A.**Como funciona a lei de cotas para deficientes em empresas**.2016. Disponível em:< <http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html> >. Acesso em: (19 out. 2017).

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios de contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I. Social, 2009.