

EMPREGABILIDADE NO SETOR DE HOTELARIA EM BALNEÁRIO CAMBORIÚ

Amanda Crislene dos Santos¹; Gabriela Silva²; Karini Estercio Balbino³; Ivanna Schenkel Fornari Grechi⁴

RESUMO

O turismo é um dos pilares da economia de Santa Catarina. Balneário Camboriú tem vivenciado um aumento no fluxo turístico e a demanda por meios de hospedagem no município e mão de obra nos mesmos também crescem. Como objetivo tem-se compreender a empregabilidade nos hotéis em Balneário Camboriú, frente às exigências do mundo de trabalho. O método para a realização deste trabalho foi do tipo exploratório, com procedimento de pesquisa documental, bibliográfica e de campo, por meio de questionários aplicados aos responsáveis pelo setor de recursos humanos nos meios de hospedagem em Balneário Camboriú. Os resultados demonstraram que as redes tendem a valorizar funcionários brasileiros, sem diferenciação pela idade e com preferência para os que falam outras línguas. A escolaridade exigida depende do setor para qual o candidato tem interesse. Na governança não é exigida formação superior nem experiência, mas na Recepção ter graduação e experiência dá vantagem ao candidato.

Palavras-chave: Empregabilidade. Hotelaria. Balneário Camboriú

INTRODUÇÃO

Balneário Camboriú é um dos maiores destinos turísticos do Sul do Brasil, e com a ampliação do número de turistas, principalmente no verão, tem vivenciado um aumento no fluxo turístico. Esses turistas, brasileiros ou estrangeiros, são uma demanda para a rede hoteleira e também uma possível mão de obra.

O turismo constitui uma importante atividade no contexto econômico do estado de Santa Catarina e, em razão da singularidade de sua formação socioespacial, deu origem a um mosaico de paisagens propiciadoras do desenvolvimento desse setor, colocando-o numa posição de destaque no cenário nacional. Se até muito recentemente a prática do turismo se apresentava como um privilégio de uma elite bastante reduzida, nas últimas décadas tornou-se acessível a

1 Estudante do Curso Técnico em Hospedagem do Instituto Federal Catarinense, campus Camboriú, e-mail: santoscrisamanda@gmail.com

2 Estudante do Curso Técnico em Hospedagem do Instituto Federal Catarinense, campus Camboriú, e-mail: gabsilva305@gmail.com

3 Estudante do Curso Técnico em Hospedagem do Instituto Federal Catarinense, campus Camboriú, e-mail: Karineestercio@gmail.com

4 Mestre em Administração, Professora do Instituto Federal Catarinense, campus Camboriú, e-mail: ivanna.grechi@ifc.edu.br

diferentes camadas sociais, em razão da melhoria dos meios de comunicação e de transportes que contribuíram para a redução das distâncias e dos custos, facilitando o deslocamento de pessoas. (PEREIRA, 2015)

Pereira (2015) afirma que a formação da rede hoteleira, no caso de Balneário Camboriú, inicialmente estava vinculada a estruturas e técnicas simples e que agora se alteram continuamente ao longo do tempo para acompanhar as transformações da sociedade. Na organização do espaço atual, convivem formas herdadas de diferentes épocas, às quais cada movimento da sociedade atribui um novo papel. Para interpretar a rede de hotéis de Balneário Camboriú não basta analisar apenas o que a compõem atualmente, mas reconhecer que ela é fruto de determinações do passado e do presente e que recentemente, apesar do acelerado processo de expansão urbana e do aumento dos fluxos turísticos, foram registradas poucas mudanças na hotelaria local e estadual, representada em sua maioria por empreendimentos de caráter familiar.

De acordo com Representantes (2017), em uma pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Santa Catarina é o estado com a maior capacidade de hospedagem do Brasil, se considerada sua população. Isso significa que o Estado apresenta o maior número de leitos e unidades habitacionais por 100 mil habitantes do país. O objetivo do levantamento, em convênio com o Ministério do Turismo, foi de obter um diagnóstico dos principais aspectos da rede hoteleira nacional. No Estado, são 819 unidades habitacionais e 2.125 leitos por 100 mil habitantes.

Quanto a formação profissional, hoje há um estímulo maior para que as pessoas tenham uma formação generalista, que agregue conhecimentos mais amplos e múltiplas qualidades, o que as permite atuar em diferentes ocupações e diversos setores da atividade. Ou seja, facilita a empregabilidade e a ocupação dessas pessoas na empresa (PAIXÃO; GÂNDARA; LUQUE, 2018). Para aumentar a própria empregabilidade, esses profissionais precisam estar aptos desde o ponto de vista técnico, humano e social, para solucionar com rapidez, problemas mais sofisticados, assim, mesmo não tendo emprego, para esse funcionário nunca faltará trabalho e nem a sua remuneração (PAIXÃO; GÂNDARA; LUQUE, 2018).

Segundo Jobs (2017), para fazer a carteira de trabalho é preciso ir à Agência do Ministério do Trabalho com os seguintes documentos: Cadastro de

Pessoa Física (CPF); Comprovante de residência com CEP; Certidão de Nascimento ou Casamento para comprovação obrigatória do estado civil.

Em relação às contratações de recursos humanos em meios de hospedagem, mesmo após as festividades de Natal e fim de ano, os hotéis, bares, restaurantes e similares de Balneário Camboriú oferecem oportunidade de emprego para profissionais desta área. Na alta temporada, que vai de dezembro a fevereiro e também o mês de julho, as contratações destes setores aumentam para atender a demanda que é maior do que em outros períodos do ano, mas as ofertas continuam durante o ano todo.

Percebe-se a necessidade de se ampliar a discussão sobre a relação entre a formação técnica em Hospedagem e a empregabilidade no setor hoteleiro. Esta pesquisa poderá contribuir em outros estudos interessados em analisar a formação do profissional do técnico em hospedagem. A presente pesquisa abrange especificamente os setores operacionais dos meios de hospedagem, que segundo Departamentos (2018), os setores operacionais de um meio de hospedagem são: recepção, governança, alimentos e bebidas e reservas. Diante do exposto, o presente estudo busca compreender a empregabilidade nos hotéis em Balneário Camboriú, frente às exigências do mundo do trabalho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada pesquisa do tipo exploratória, com procedimento de pesquisa documental, bibliográfica e de campo, por meio de questionários aplicados aos responsáveis pelo setor de recursos humanos dos hotéis da Rede Slaviero, como representantes dos hotéis com gestão por Marca/Rede e a gerente de Recursos Humanos dos hotéis Rosenbrock, representante dos hotéis com gestão familiar.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi realizada pesquisa documental, bibliográfica e de campo, por meio da aplicação de questionário com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos dos Hotéis das Redes Slaviero (Slaviero Brut) e Rosenbrock.

Da aplicação do questionário com a gerente do Rosenbrock, os resultados alcançados foram: o Hotel Rosenbrock faz parte de uma rede com dois hotéis (o Rosenbrock e o Bella Camboriú). O hotel Rosenbrock possui 76 Unidades Habitacionais e 146 leitos, o hotel Bella possui 84 Unidades Habitacionais e 168 leitos.

A rede possui 48 funcionários no total, onde 24 deles são mulheres e 24 são homens. 47 dos funcionários são brasileiros, 1 é haitiano, e 7 dos funcionários falam inglês, 15 falam espanhol.

Foram levantados também os dados de que 27 funcionários na rede do hotel Rosenbrock tem Ensino Médio Completo, 14 Incompleto, 2 tem Curso Técnico em Hospedagem, 1 Graduação em Turismo e Hotelaria, 1 em Administração e 3 funcionários têm graduação em outras áreas.

Sobre o processo de seleção de funcionários, foi acordado que a faixa etária ideal de contratação para a rede é entre 25 e 35 anos e não é exigida experiência profissional na contratação para o setor de governança, mas é exigido 1 ano de experiência no mínimo para o setor de recepção.

Os resultados apresentados na aplicação do questionário com a gerente de Recursos Humanos da Rede Slaviero, representada pelo Slaviero Brut, foram: a Rede Slaviero Hotéis está presente 20 cidades brasileiras e atualmente possui 26 hotéis pertencentes à rede. O Slaviero Brut possui 116 Unidades Habitacionais e 30 funcionários. Dos 30 funcionários, 10 dos funcionários são homens e 20 são mulheres. 27 são brasileiros, 2 são haitianos e trabalham na cozinha, 1 é colombiana e trabalha no restaurante. 2 dos funcionários falam inglês, 4 falam espanhol e 2 falam francês.

Sobre o nível de escolaridade, foi levantado que 18 dos funcionários tem Ensino Médio Completo, 8 Incompleto, nenhum deles tem Curso Técnico em Hospedagem, 3 tem graduação em Turismo e Hotelaria e 1 em Administração.

Na contratação, o hotel não tem uma faixa etária ideal, o candidato só precisa ser maior de idade, mas o hotel procura candidatos com alguma experiência na área de hotelaria.

Os resultados com o hotel Slaviero Slim, da rede Slaviero Hotéis, não foram incluídos na pesquisa, pois os pesquisadores tentaram agendar a entrevista diversas vezes e não conseguiram agenda. Foi solicitado pelo setor de recursos

humanos do Slaviero Slim o envio do questionário por e-mail, porém mesmo assim não houve retorno. Com isso não foi possível a aplicação do questionário.

CONCLUSÕES

Com a realização da pesquisa foi possível concluir que há um certo equilíbrio na quantidade de homens e mulheres que trabalham na rede Rosenbrock, mas no hotel Slaviero Brut, há duas vezes mais funcionárias mulheres do que homens.

Do total de 78 funcionários (somando os dados dos hotéis de ambas as redes), somente 9 funcionários possuem o ensino superior completo e 45 possuem o ensino médio completo.

Na contratação, ambas as redes preferem candidatos que tenham alguma experiência na área de trabalho, dependendo do setor para qual o mesmo está se candidatando.

Ambas as redes dão preferência para candidatos que falam outras línguas na contratação. Entretanto, os dados demonstraram que 48 dos 78 funcionários em serviço atualmente não dominam outros idiomas. E ainda, que apesar de pessoas que falam mais de um idioma ter preferência na contratação, isso não significa aumento no salário das mesmas.

Concluiu-se que as redes tendem a valorizar funcionários brasileiros, sem tanta diferenciação pela idade e com preferência pelos que falam outras línguas.

Quanto a escolaridade, depende muito do setor para qual o candidato tem interesse.

Para a governança, por exemplo, não é exigida formação superior nem experiência, mas para o setor de recepção ter uma graduação e experiência dá uma vantagem ao candidato.

REFERÊNCIAS

DEPARTAMENTOS, FUNÇÕES E ROTINA DE TRABALHO NA HOTELARIA. 2018. Disponível em: <<http://blog.hospedin.com/departamentos-funcoes-e-rotina-de-trabalho-na-hotelaria/>>. Acesso em: 01 mar. 2019.

FGV, Diretoria de Análise de Políticas Públicas. INTEGRAÇÃO DE DADOS PARA PESQUISA EM IMIGRAÇÃO. Rio de Janeiro: Fgv Dapp, 2018. 23 p. Disponível em: <http://dapp.fgv.br/wp-content/uploads/2018/01/Policy-Paper-OBMigra-e-FGV_DAPP.pdf>. Acesso em: 25 out. 2018.

JOBS, Carlos. Tirar carteira de trabalho em Balneário Camboriú. 2017. Disponível em: <<https://iapeb.com.br/tirar-carteira-de-trabalho-em-balneario-camboriu/>>. Acesso em: 26 out. 2018.

PAIXÃO, Dario Luz Dias; GÂNDARA, José Manoel Gonçalves; LUQUE, Oto. Uma Análise da Empregabilidade do Bacharel em Turismo e/ou Hotelaria nos Hotéis de Curitiba. Disponível em: <<http://www2.unicentro.br/empregabilidade/files/2013/08/A-IMPORT%C3%82NCIA-DA-ORIENTA%C3%87%C3%83O-DE-CARREIRA-NA-EMPREGABILIDADE.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2018.

PEREIRA, Raquel Maria Fontes do Amaral. ORIGENS, EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS DO SETOR HOTELEIRO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ/SC1. Revista Turismo - Visão e Ação, v. 17, n. 2, p.511-511, ago. 2015. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rtva/article/download/7961/4527>>. Acesso em: 24 out. 2018.

PRESENTANTES do setor hoteleiro analisam liderança de Santa Catarina no ranking de hospedagem no brasil. 2017. Disponível em: <<https://www.meubalneariocamboriu.com.br/representantes-do-setor-hoteleiro-analisam-lideranca-de-santa-catarina-no-ranking-de-hospedagem-no-brasil/>>. Acesso em: 26 nov. 2018.