



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE TURISMO E HOTELARIA



**KLEYDSON BECKMAN BARBOSA**

**DIREITO TRABALHISTA NA HOTELARIA:** Estudo de caso no Hotel Sesc Olho d'água  
- Maranhão

São Luís  
2017

**KLEYDSON BECKMAN BARBOSA**

**DIREITO TRABALHISTA NA HOTELARIA:** Estudo de caso no Hotel Sesc Olho d'água  
- Maranhão

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Hotelaria da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Hotelaria.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ma. Elza Galvão Bergê Cutrim Duailibe

São Luís  
2017

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Barbosa, Kleydson Beckman.

Direito Trabalhista na Hotelaria: Estudo de caso do Hotel Sesc Olho d'água / Kleydson Beckman Barbosa. - 2017. 117 f.

Coorientador(a): Kleydson Beckman Barbosa.

Orientador(a): Elza Galvão Bergê Cutrim Duailibe.

Monografia (Graduação) - Curso de Hotelaria, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

1. CLT. 2. Constituição Federal de 1988. 3. Direitos Básicos do Trabalho. 4. Hotelaria. I. Barbosa, Kleydson Beckman. II. Duailibe, Elza Galvão Bergê Cutrim. III. Título. |

Monografia intitulada “**DIREITO TRABALHISTA NA HOTELARIA**: Estudo de caso no Hotel Sesc Olho d’água - Maranhão”, aprovada como requisito parcial para obtenção do grau Bacharel em Hotelaria no Curso de Hotelaria da Universidade Federal do Maranhão.

Banca Examinadora

---

Prof.<sup>a</sup> Ma. Elza Galvão Bergê Cutrim Duailibe – Orientador(a)  
Departamento de Turismo e Hotelaria – UFMA

---

Prof.<sup>a</sup> Ma. Ana Letícia Burity  
Coordenadora do curso de Hotelaria - UFMA

---

Prof. Me. Jonilson Costa Correia  
Departamento de Turismo e Hotelaria – UFMA

São Luís

2017

É bem difícil alcançar nossos objetivos sem a força de DEUS e de pessoas muito especiais. Aos meus pais e irmãos que sempre me deram apoio e são meus maiores incentivadores, a família do meu Pastor, aos meus amigos da igreja e faculdade, a todas estas pessoas tão especiais, dedico este trabalho, fruto da dedicação de uma pessoa e da compreensão de muitas outras.

## AGRADECIMENTO

A Deus toda a minha gratidão e amor, por ter me dado forças nos momentos que não tinha, por ter me acalentado quando mais precisei e por ter me mantido no caminho e me fazendo não desistir da minha vida acadêmica.

Aos meus pais, Antonio e Claudia, por ter me apoiado de todas as formas logo quando anunciei ter sido aprovado no processo seletivo. Minha mãe por acreditar em mim e sair para avisar quase “todos” os vizinhos em plena 22h da noite que seu filho tinha sido aprovado para estudar na UFMA, e meu pai que sempre que encontra um amigo, diz que tem um filho estudando na Universidade Federal do Maranhão, sim, ele fala desse jeito mesmo.

Aos meus irmãos, Kleyton e Karyne, por me chamarem de “escravo” da UFMA, e sim, conseguiram me motivar, pois com suas palavras foram um impulso para o desejo de terminar, e claro que não eram só palavras desse tipo, mas sim outras de incentivo e orgulho.

Ao meu Pastor Luiz Antonio, sua esposa Miss. Silvia Regina e seus filhos Rebeca, Pedro Lucas e o pequeno Davi Luis, isso se dá porque os considero minha segunda família, e sim, ele é meu pai. São pessoas que sempre me incentivaram e se mostraram felizes pela minha conquista e gradativa realização, nunca utilizaram de palavras negativas, pelo contrário sempre me incentivaram a continuar, mesmo que estando ausente em grande parte dos cultos realizados.

Aos meus amigos da Igreja Assembleia de Deus – MFII, em especial, meus melhores amigos Wellington e sua esposa Kaline, que nunca desacreditaram de mim e sempre acreditaram que poderia galgar lugares dignos de um bom profissional, sou grato por estarem comigo sempre que precisei e quando necessário me dando palavras de ânimo e fortalecimento. Agradeço aos meus amigos, Elizete; Elinete; Luana e Lurdmilla por sempre entenderem que quando não participava dos encontros e aniversários surpresas era por estar na Universidade ou no trabalho, tendo compreensão por minha ausência.

Aos meus amigos da Universidade, ou melhor, do curso de Hotelaria, em especial Ândrea Luiza, Gleicianne Frazão, Karlla Danielle, Eliziane Saraiva, Pedro Henrique, Jocel Galeno e Kerliane Pinto, sim, esses foram aqueles que sempre me encheram bastante o “saco” mais que sempre estiveram comigo nos meus sonhos profissionais, sonhando junto e almejando os melhores lugares no campo hoteleiro. Sem sombra de dúvidas sei que ainda estaremos ocupando esses lugares, e que ainda chegaremos longe com fé em Deus.

Aos meus professores de Hotelaria, Turismo e Administração, em especial à minha atual coordenadora Ana Letícia, que sempre fez questão de dizer que acredita no meu

potencial, o que se torna recíproco, pois, tenho grande apreço por ela pessoalmente e profissionalmente, além de termos gostos culinários similares. Quero agradecer também aos meus dois professores “Davis” (Davi Andrade e David Bouças), estes que me encantaram com suas palavras acerca do que é Hotelaria e suas “milhões” de possibilidades, isso foi o que motivou a continuar no curso e assim concluí-lo.

A minha excelente orientadora, Prof.<sup>a</sup>. Ma. Elza Galvão, que sempre admirei como profissional e pessoal, que sempre lecionou com muita maestria as disciplinas a qual estava incumbida. Agradeço pela paciência e confiança depositada em mim, bem como sua aceitação em orientar-me nesse trabalho de grande importância afetiva, já que sua ajuda foi imprescindível para a realização deste trabalho.

Aos meus amigos do Hotel Sesc Olho d’água, em especial Francineide, Roselete, Dilza, Paulo Máximo, Paula Bruce, Welton e Guilherme por terem me proporcionado 1 (um) ano de muitas alegrias e risos, por me mostrarem o quanto é gostoso trabalhar com pessoas que nos fazem bem. Agradeço a Francineide pelas inúmeras caronas e conversas que tivemos no percurso ao Sesc, as vezes que rimos e que ficamos tristes e, a Roselete e Dilza que muito me fizeram sorrir enquanto estávamos juntos, e também pelas palavras gentis acerca das minhas vestimentas, dizendo que sempre estava elegante, vou acreditar!

Por fim, agradeço ao Universo Geek, em especial o universo dos animes e mangás, que várias vezes me descontraíram e me fizeram feliz diante da tensão de assuntos acadêmicos e até mesmo na elaboração deste trabalho, e por isso não posso deixar de expor meu amor por este universo a qual me faz muito bem.

De modo geral, agradeço a todos que me ajudaram de forma direta e indiretamente, no meu trajeto na vida acadêmica, seja ela na universidade ou fora desta, nas pesquisas de campo que realizei. Dessa forma o meu enorme e sincero agradecimento, pois sem eles este trabalho jamais se concretizaria.

O meu muito obrigado! Arigatou Gozaimasu!

*“Eu sempre fui considerado um gênio, então eu não posso perder! Especialmente não posso perder por aqueles que confiaram em minha força e minha capacidade!”*

*(Hyuuga Neji)*

## RESUMO

Estudo sobre a Hotelaria na perspectiva do Direito do Trabalho. Discute sobre a real importância da aplicabilidade dos Direitos Básicos do Trabalho para o profissional hoteleiro e as suas influências no seu rendimento de trabalho. Tem como objetivo macro verificar no Sesc MA – Hotel Sesc Olho d’água, se há a aplicabilidade dos Direitos Básicos Trabalhistas e sua importância para o desempenho profissional dos colaboradores da hotelaria. Inicialmente discorre sobre o mercado de trabalho em Hotelaria, para que se tenha um maior entendimento do tema. Em segundo disserta-se sobre os termos, singularidades e o progresso do Direito do trabalho por meio da Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em um terceiro momento, discorre sobre aspectos legais da Convenção Coletiva do Trabalhadores Hoteleiros do Maranhão. Por fim, discorre sobre as peculiaridades do Sesc junto seus documentos com fins normativos. Utiliza como procedimento metodológico em um primeiro momento a pesquisa bibliográfica e em seguida o estudo de caso, através da aplicação de questionário semiestruturado com aos servidores da recepção, governança, lavanderia, setor de reservas e turismo social do Hotel Sesc Olho d’água - MA, ferramentas que foram fundamentais para a análise e perspectiva da opinião dos servidores de hotelaria. Os resultados indicam o quanto os servidores do referido hotel veem como importante a aplicabilidade de seus Direitos Básicos do Trabalho no que tange à sua satisfação no trabalho e melhoria gradativa do desempenho profissional à medida em que sejam aplicados seus direitos na instituição.

**Palavras-chave:** Hotelaria, Direitos Básicos do Trabalho, Sesc-MA.

## ABSTRACT

Study on Hospitality from the perspective of Labor Law. Discusses the real importance of applicability of Labor Law from the hospitality worker and its influences on work income. Has as a big objective to ascertain on Sesc MA – Hotel Sesc Olho d'água, whether there is the applicability of the Basic Labor Law and its importance to a professional development of Hospitality staff. First discusses about the work Market in Hospitality, for a have greater understanding for theme. So, Second discusses about the terms, singularities and Labor Law progress through the 1988 Federal Constitution and Consolidation of the Laws of Work (CLT) and, on third moment, discusses about legal aspects of the hotel worker's Collective Convention from Maranhão. Finally, discusses about the peculiarities of Sesc with its normative documents. Uses as methodological procedure in first moment the Bibliographical research and after the case study, thought the application of semi-structured questionnaire with the reception, governance, laundry, reservation and social tourism servers of Hotel Sesc Olho d'água – MA, tools that were fundamental for analysis and perspective of opinion of the Hospitality servers. The results indicate how the servers of the referred hotel see as important the applicability of their Basic Labor Law on the respect to their satisfaction in work and gradual improvement of the professional performance as are applied their rights in the institution.

**Key Words:** Hospitality, Basic Labor Law, Sesc-MA.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Configuração do Mercado de Trabalho.....	25
Quadro 2 – Ocupação de Cargos na Hotelaria Brasileira 2011.....	27
Quadro 3 – Posicionamento Distintos sobre o Direito do Trabalho.....	35
Quadro 4 – Vínculo Empregatício.....	44
Quadro 5 – Quadro Sinóptico sobre Jornada de Trabalho.....	46
Quadro 6 – Riscos Ambientais (Nocivos) em Restaurante (Setor A&B).....	53
Quadro 7 – Medidas Administrativas das Férias Individuais.....	57
Organograma 1 – Hierarquia do Serviço Social do Comércio – Sesc.....	66
Quadro 8 – Configuração do Programa de Lazer do Sesc.....	70
Figura 1 – Sistema Produtivo do Turismo Receptivo.....	71
Quadro 9 – Tarifário do Sesc Olho d’água – MA conforme categorias (2017).....	75
Organograma 2 – Organograma do Hotel Sesc Olho d’água – MA.....	76
Gráfico 1 – Relevância dos Direitos Básico do Trabalho.....	84
Gráfico 2 – Jornada de Trabalho.....	86
Gráfico 3 – Rendimento Profissional dos Hoteleiros do Sesc Olho d’água – MA.....	88
Gráfico 4 – Importância da Aplicação dos Direitos Trabalhistas para Trabalhador x Empresa.....	90

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- AA.RR** – Administração Regional
- ABIH** – Associação Brasileira da Indústria Hoteleira
- ABR** – Associação Brasileira de Resorts
- A&B** – Alimentos e Bebidas
- CCTHo** – Convenção Coletiva do Trabalho de Trabalhadores Hoteleiros
- CCT/11** – Convenção Coletiva do Trabalho de 2011
- CFA** – Conselho Federal de Administração
- CF37** – Constituição Federal de 1937
- CF88** – Constituição Federal de 1988
- CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas
- CNC** – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços E Turismo
- CPS** – Carta Da Paz Social
- CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
- DN** – Departamento Nacional
- DR** – Departamento Regional
- EPI** – Equipamento de Proteção Individual
- FBHA** – Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação
- FGTS** – Fundo De Garantia do Tempo de Serviço
- FHC** – Fernando Henrique Cardoso
- FOHB** – Fórum dos Operadores de Hoteleiros do Brasil
- IBT** – Instituto Brasileiro de Turismólogos
- MR** – Mapa de Riscos
- MT** – Mercado de Trabalho
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- MTUR** – Ministério do Turismo
- NRS** – Normas Regulamentadoras
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- PL** – Projeto de Lei
- PLC** – Projeto de Lei de Iniciativa da Câmara
- RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais

**RPS** – Referencial Programático Do Sesc

**SBClass** – Sistema de Classificação Hoteleira

**SEBRAE** – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

**SESC** – Serviço Social do Comércio

**SESMT** – Serviços Especializados em Segurança e em Medicina Do Trabalho

**SINDHA** – Sindicato de Hospedagem e Alimentação

**USA** – Estados Unidos da América

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	19
<b>2.1 Universo da pesquisa e Amostra</b> .....	21
<b>2.2 Coleta e Tratamento dos dados</b> .....	22
<b>2.3 Limitações da Pesquisa</b> .....	23
<b>3 MERCADO DE TRABALHO EM HOTELARIA</b> .....	24
<b>4 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA HOTELEIRA - ABIH</b> .....	30
<b>5 DIREITO DO TRABALHO</b> .....	33
<b>5.1 Um Breve Percurso Histórico do Direito do Trabalho</b> .....	34
<b>5.2 Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988</b> .....	39
<b>5.3 Direito do Trabalho na CLT (Decreto Lei 5.452/43)</b> .....	42
<b>6 DIREITOS BÁSICOS DO TRABALHO</b> .....	43
<b>6.1 Registro na Carteira de Trabalho e Salário Mínimo</b> .....	44
<b>6.2 Jornada de Trabalho e Descanso Semanal Remunerado</b> .....	46
<b>6.3 Saúde e Segurança do Trabalho; Licença Maternidade e Férias</b> .....	50
<b>6.4 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; 13º Salário e Verbas Rescisórias</b> .....	58
<b>7 CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHISTA DOS TRABALHADORES HOTELEIROS E AFINS DO MARANHÃO – 2015/2016</b> .....	62
<b>8 O SESC: ASPECTOS GERAIS</b> .....	64
<b>8.1 Hotel Sesc Olho D’água - Maranhão</b> .....	73
<b>9 DIREITOS TRABALHISTAS NO SESC</b> .....	77
<b>10 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	81
10.1 A aplicação dos Direitos Básicos do Trabalho no Hotel Sesc Olho d’água.....	81
10.2 A Relevância dos Direitos Básicos para os Trabalhadores Hoteleiros.....	83
10.3 A Influência dos Direitos Básicos do Trabalho no Rendimento Profissional dos Hoteleiros	87
<b>11 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	91
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	94

## 1 INTRODUÇÃO

À primeira vista, o termo Direito do Trabalho pode parecer corriqueiro e até bem familiar, que de fato realmente é, contudo, infelizmente não é ainda um dos assuntos mais discutidos dentro do ambiente organizacional, como também fora dele. Esses direitos conquistados percorreram uma longa trajetória para que se tornassem o que se conhece hoje. Sabe-se que temos direito a isso e aquilo, entretanto, será se é possível ter a resposta para o seguinte questionamento: Eu conheço os meus direitos trabalhistas? E esses direitos são de fato aplicados e cumpridos no meu ambiente de trabalho? Vale ressaltar que de fato, esta não se trata de uma pergunta fácil de se responder, por envolver vários fatores, todavia, não é impossível. Com o fenômeno da globalização várias são as mudanças que acontecem no âmbito jus trabalhista, e isso se dá pela necessidade da diminuição da taxa de desemprego e em consequência a melhoria das condições socioeconômicas do país, todavia, junto a essas mutações deve estar atrelado a informação constante junto ao empregador e empregado no tocante aos Direitos do Trabalho.

Nesse trabalho será discorrido e discutido vários conceitos e termos que são de importância para a Hotelaria e o Direito do Trabalho, buscando explorar o crescimento de ambos dentro da história. Em um primeiro momento busca-se mostrar como funciona o mercado de trabalho em hotelaria, explorando aspectos referentes a postos de trabalho; área de atuação; perfil profissional; e outras questões, deixando claro a dinamicidade e mutável desenvolvimento no universo do trabalho.

Será explorado também a importância de se ter uma entidade representativa da classe hoteleira, uma vez que, esta não dispõe como grande parte das profissões um Conselho Nacional e Regional responsável por regularizar a profissão. Dessa forma procura-se discorrer sobre a relevância da Associação Brasileira da Indústria Hoteleira já que esta trabalha como uma entidade que defende os interesses de cunho jurídico, econômico e moral dos profissionais da hotelaria, neste caso, do Maranhão. Dessa forma, será apreciado o que de fato trata-se o Direito do Trabalho, como este se fomentou, como se desenvolve dentro do âmbito organizacional, bem como sua trajetória histórica que percorre desde a sua primeira nomenclatura (Direito Operário), em seguida pela elaboração da Carta Magna de 1934 e passando pela vigência da Constituição Federal de 1988, até a Consolidação das Leis trabalhistas que perdura até os dias atuais. São apresentados quais os artigos que são

direcionados as causas trabalhistas, bem como os documentos normativos que fortalecem e auxiliam na melhor aplicação dos direitos e deveres que compõem a CF/88 e a CLT.

Em seguida é analisado 10 (dez) Direitos trabalhistas considerados básicos para um bom desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador. Direitos esses que são responsáveis por atender as necessidades dos trabalhadores e de sua família, pois tratam de aspectos referentes a saúde, segurança, estabilidade, valorização, dignidade e entre outros. O estudo ainda discorre acerca do apoio feito através da Convenção Coletiva do Trabalho de trabalhadores em hotelaria do Maranhão, já que apresenta cláusulas que estão diretamente ligadas aos direitos mencionados anteriormente e a sua relevância por se tratar de um documento normativo especificamente direcionado aos profissionais de hotelaria.

Nesta perspectiva, realiza-se a discriminação das peculiaridades e singularidades do Serviço Social do Comércio (Sesc<sup>1</sup>), trazendo desde seu objetivo enquanto uma instituição mista como sua influência e foco no âmbito de lazer, refletidos no serviço de hospedagem e turismo social. Dessa forma, é apresentado o Hotel Sesc Olho d'água, local escolhido para a realização do estudo de caso, hotel este categorizado com base na divisão do Sesc como hotel de praia e litoral. Uma das peculiaridades do hotel é o oferecimento de um tarifário diferenciado e econômico, subdividido em categoria de clientes, além deste se encontrar localizado dentro de um centro de lazer – O Sesc Turismo do Maranhão.

A escolha do tema: “**Direito Trabalhista na Hotelaria**: Estudo de caso no hotel Sesc Olho d'água – Maranhão” reside no fato da escassez de pesquisas com a abordagem na área de Direito aplicado à Hotelaria, e isso se afirmar por meio de pouquíssimos trabalhos científicos nacionais relacionando aos Direitos do Trabalho no âmbito hoteleiro, e por esse motivo notou-se a necessidade de conhecer melhor acerca de questões referentes a essa temática, uma vez que em um ambiente hoteleiro as opiniões tanto dos clientes como dos profissionais são de significativa relevância para o desenvolvimento da empresa. Além disso, a aplicação dos Direitos Trabalhistas além de ser um ato legal no campo jurídico, é uma forma de demonstrar a preocupação com a satisfação do corpo de pessoal, ou seja, os profissionais de hotelaria.

Condições corretas de trabalho, cumprimento dos direitos aplicáveis aos trabalhadores, bem como um ambiente agradável e harmonioso, influenciam diretamente no rendimento e produção do trabalhador, como dito anteriormente. Assim a problemática baseia-se na seguinte pergunta: Qual o nível de entendimento dos profissionais de hotelaria do

---

<sup>1</sup> Uso da sigla “Sesc” nesse padrão segundo vigorado pelo Departamento Nacional do Sesc.

Hotel Sesc Olho d'água - MA em relação aos seus direitos básicos do trabalho e se estes influenciam no seu rendimento e desenvolvimento profissional?

Com o intuito de buscar respostas para essa dúvida e ao mesmo realizar uma reflexão acerca desta problemática, o presente trabalho tem como objetivo macro “Identificar no Hotel Sesc Olho d'água - MA, qual é o entendimento dos profissionais a respeito de seus Direitos Trabalhistas e sua importância para o desempenho profissional e o desenvolvimento contínuo como trabalhador.” Dessa forma, o presente objetivo se subdivide nos seguintes objetivos específicos que facilitam no melhor colhimento de dados e reflexão dos mesmos: Conhecer a Legislação e Documentos Normativos do Sesc Maranhão; Identificar na Constituição Federal os artigos que tratam dos direitos básicos trabalhistas direcionando aos profissionais da área de hotelaria; e Refletir sobre a satisfação dos trabalhadores hoteleiros do Sesc MA quanto aos direitos básicos trabalhistas e a interferência destes no desenvolvimento profissional e progressão de um rendimento positivo e crescente.

Buscando alcançar os objetivos pretendidos, utilizamos de uma metodologia mista – teórica e prática – o presente trabalho e pesquisa se classifica como estudo de caso, com auxílio de observação sistemática e pesquisa exploratória qualitativa e quantitativa. Esta aconteceu em dois momentos distintos, sendo o primeiro através de levantamento bibliográfico direcionado ao Direito do Trabalho, Administração, Psicologia do Trabalho e Segurança do Trabalho, Hotelaria e Turismo, e esta é elaborada:

[...]a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. (PRODANOV e FREITAS, 2013. p. 54)

Vale ressaltar que segundo Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa de campo só pode ocorrer após a realização do levantamento bibliográfico e isso se dá, porque é necessário saber em que estado se encontra o problema, ou seja, quais obras já trataram sobre ele e as opiniões que permanecem acerca do assunto.

Dessa forma aplicou-se o questionário com os trabalhadores de hotelaria do Sesc MA que trabalham nos setores de reservas, lavanderia, governança, turismo social e recepção, pois segundo Gil (2008) este possibilita que se atinja um grande número de pessoas, mesmo que estas estejam dispersas num espaço geográfico grande, além disto é possível através do questionário a garantia do anonimato das respostas. Diante disto, buscou-se extrair a visão enquanto profissionais acerca dos Direitos Básicos do Trabalho, levando em consideração o seu contato, entendimento e possível familiaridade com estes.

As perguntas serviram de base para analisar a aplicabilidade dos direitos trabalhistas nos hotéis em questão, o entendimento dos profissionais acerca dos seus direitos, bem como sua influência no desempenho dos profissionais no setor hoteleiro, em termo de produtividade e satisfação. A amostragem foi feita com pelo menos 15 colaboradores do meio de hospedagem pesquisado, com o objetivo de equilibrar a quantidade de funcionários do hotel, selecionando assim 3 (três) trabalhadores de cada setor, visto que no setor de reservas do Hotel Sesc Olho d'água - MA dispõe deste exato número, não podendo assim ser superior.

Após a aplicação dos questionários foram realizadas as análises e interpretação dos dados obtidos na pesquisa, com o intuito de identificar a percepção dos trabalhadores hoteleiros dos seus direitos básicos trabalhistas nos hotéis em questão e mensurar a influência destes em seu rendimento profissional, podendo assim contribuir mais eficazmente para o crescimento do hotel. Para a exposição do resultado obtido junto a aplicação dos questionários, realizou-se a apresentação de trechos dos depoimentos dos profissionais respondentes, bem como a dinamicidade por meio do uso de gráficos para maior compreensão do leitor.

Neste cenário, vale ressaltar que o uso da pesquisa de natureza aplicada com procedimentos de pesquisa bibliográfica e estudo de caso, tendo como objetivo a pesquisa exploratória frisa a necessidade de remeter a questionamentos, a dúvidas, a sanar as dúvidas, a refletir, sugerir novos estudos e entre outras ações. (DEL-MASSO, 2012).

Através deste trabalho percebe-se a necessidade de uma atitude reflexiva junto aos profissionais de hotelaria do hotel Sesc MA, pois possibilitará em resultados significativos que facilitarão no entendimento das consequências causadas com a aplicabilidade dos direitos básicos do trabalho e a não aplicação dos mesmos, bem como a influência que estes podem causar no que tange ao desenvolvimento e rendimento profissional destes hoteleiros enquanto ser humano e trabalhador, pois estes direitos básicos do trabalho oportunizam condições dignas e assistenciais para o trabalhador.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O termo ciência é originalmente do latim *Scire* que significa conhecer e aprender, contudo, somente esta definição não a difere de outros métodos relacionados ao aprendizado e conhecimento, ressalta Prodanov e Freitas (2013). As ciências têm como seu principal foco, chegar a veracidade e fidedignidade dos fatos, bem como as demais linhas de conhecimento, entretanto o que a torna distinta dentre os outros é a sua necessidade de verificabilidade, ressalta Gil (2008).

Esse conhecimento que é buscado através da verificabilidade dos fatos tem seu objetivo atrelado a necessidade continua do questionamento, alimentado assim pela dúvida metódica, e esses resultados que são obtidos através dos questionamentos, permanecem questionáveis, fortalece Prodanov e Freitas (2013), o que conseqüentemente só pode ser considerado científico quando produzir ciência ou ser derivado desta, e acompanha seu modelo de tratamento, ou seja, é a pesquisa e tratamento de questões abordadas metodologicamente, coloca Assis (2011). Como já mencionado anteriormente, este estudo caracteriza-se como um estudo de caso do tipo exploratório, que possibilita o estudo de um determinado caso em profundidade, que possivelmente poderá ser representativo para outros casos distintos ou semelhantes. O objetivo exploratório segundo Prodanov e Freitas (2013. p. 51):

[...]tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto.

O objetivo exploratório normalmente envolve um levantamento bibliográfico, e pesquisa com pessoas que tiveram experiências práticas com o assunto, e a análise de exemplos que estimulem a compreensão. A abordagem da pesquisa por sua vez trata-se da qualitativa, uma vez que, “na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo”. (PRODANOV E FREITAS, 2013. p. 70), e isso a difere da abordagem quantitativa, já que esta última foca na quantidade e grande amostragem.

A abordagem qualitativa acaba por se relacionar diretamente com o procedimento da pesquisa, pois, o estudo de caso “[...] é caracterizado pelo estudo profundo e

exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”. (Gil, 2008. p. 57). Diante disto é possível colocar como mais importante a relevância do conteúdo pesquisado e coletado, do que o número de sujeitos envolvidos na coleta, já que a pesquisa é tida como psicossocial, com base nas experiências mencionadas anteriormente.

Esta pesquisa aconteceu em dois momentos distintos, sendo o primeiro através de levantamento bibliográfico direcionado ao Direito do Trabalho, Administração, Psicologia do Trabalho e Segurança do Trabalho, Hotelaria e Turismo, e esta é elaborada:

[...]a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. (PRODANOV e FREITAS, 2013. p. 54)

Vale ressaltar que segundo Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa de campo só pode ocorrer após a realização do levantamento bibliográfico e isso se dá, porque é necessário saber em que estado se encontra o problema, ou seja, quais obras já trataram sobre ele e as opiniões que permanecem acerca do assunto.

As perguntas contidas no questionário serviram de base para analisar a aplicabilidade dos direitos trabalhistas nos hotéis em questão, o entendimento dos profissionais acerca dos seus direitos, bem como sua influência no desempenho dos profissionais no setor hoteleiro, em termo de produtividade e satisfação.

Esta pesquisa ocorreu dentre dos períodos de fevereiro de 2016 a junho de 2017, para que se realizasse a presente coleta de dados, enviou-se junto a Coordenação de Hotelaria do Hotel Sesc Olho d’água um documento formalizado solicitando o fornecimento de informações diante de uma pesquisa de campo, bem como, o fornecimento de documentos que normatizam as ações jurídicas do hotel, como o caso da Legislação do Sesc e o Regimento de Pessoal. Não houve limitações em relação ao método escolhido para a pesquisa, uma vez que, realizava-se o Programa de Estágio do Sesc – PEBE (programa de estágio não obrigatório e remunerado do Sesc), este por sua vez foi um agente facilitador para que se realizasse essa pesquisa, pois os colaboradores e a Coordenação já se encontravam familiarizados com o pesquisador.

Após a aplicação dos questionários, foi realizada a análise e interpretação dos dados obtidos na pesquisa, com o intuito de identificar a consciência dos trabalhadores hoteleiros dos seus direitos básicos trabalhistas nos hotéis em questão e mensurar a influência destes em seu rendimento profissional, podendo assim contribuir mais eficazmente para o

crescimento do hotel. Para a exposição do resultado obtido junto a aplicação dos questionários, realizou-se a apresentação de trechos dos depoimentos dos profissionais respondentes, bem como a dinamicidade por meio do uso de gráficos para maior compreensão do leitor.

## 2.1 Universo da pesquisa e Amostra

A realização desta pesquisa foi feita no universo constituído pelos trabalhadores hoteleiros do Hotel Sesc Olho d'água que exercem funções nos setores de recepção; reservas, governança, lavanderia, e turismo social, além dos que ocupam cargos de gestão, além dos diretos ou indiretos do hotel. A escolha do hotel Sesc se dá pelo fato do Serviço Social do Comércio se tratar de uma instituição mista, ou seja, privada e pública já que dispõe de um subsídio do Governo, além disto também por se tratar de um hotel, agora utilizando o método comparativo, que poderia ser comparado com hotéis que são parte integrante de redes.

Segundo, o especialista em segurança hoteleira Inbal Blanc, a padronização é necessária para os hotéis multinacionais devido a garantia que a qualidade dos serviços seja a mesma em qualquer unidade que o cliente esteja disposto a ir, o que não se difere dos hotéis Sesc, contudo, diferentemente dos hotéis de rede, o Sesc não reluta em relação aos aspectos decorativos, *layouts*, e estruturais, somente em termos legais e burocráticos, que devem permanecer nas demais unidades.

Outros fatores que levaram a escolha do Hotel Sesc como cenário de estudo foram:

- a) Localização: Trata-se de um hotel como já mencionado, incluído na categoria de diferenciação (Praia e Litoral), sendo uma das características de maior peso nos hotéis que formam a cadeia de São Luis - MA;
- b) Serviços: O Hotel Sesc Olho d'água é um dos poucos hotéis de São Luís que ainda dispõe de sua própria lavanderia (totalmente industrial), além desta também dispõe de um serviço de Turismo Social que oferece *tour* locais, viagens nacionais e internacionais, que em comparação com os hotéis convencionais, seriam as agências de viagens terceirizadas.

As pesquisas consideradas sociais abrangem um número de elementos tão alto, que se torna difícil a análise destes em sua totalidade, dessa forma existe a amostragem, ou seja, “uma pequena parte dos elementos que compõem o universo. É o que ocorre, sobretudo, nas pesquisas designadas como levantamento ou experimentos”. (GIL, 2008. p. 89). Dentro deste universo de amostragem, o tipo utilizado neste estudo foi o não-probabilístico por conveniência, pois diferentemente do probabilístico não necessita de fundamentação matemática ou estatística, sendo assim critérios unicamente do pesquisador, bem como os elementos são selecionados cuja a sua fácil acessibilidade, admitindo assim que possam representar o universo como um todo, frisa GIL (2008).

Nesse cenário a amostragem desta pesquisa constitui-se da seleção de 15 profissionais de hotelaria aleatoriamente dentre os 35 profissionais diretos e indiretos do Hotel Sesc Olho d’água, com a observação baseada nos seguintes preceitos:

- a) Preenchimento 100% do questionário aplicado;
- b) Preenchimento dos campos destinados à justificativa de algumas questões específicas; e
- c) Não fuga do objeto da pesquisa (direitos básicos do trabalho e satisfação profissional)

## **2.2 Coleta e Tratamento dos dados**

No cenário da coleta de dados para o desenvolvimento do estudo, adotou-se como ferramenta metodológica científica o método estudo de caso, como já mencionado em parceria com o uso de questionários para a absorção das respostas.

Dessa forma se nota a maior proximidade do pesquisador (a) com o universo da pesquisa, e assim a possibilidade de este subtrair suas dúvidas, mediante a aplicação dos já mencionados, questionários. Segundo Gil (2008. p. 121) “Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações[...]”. Normalmente esses questionários são aplicados manualmente, ou seja, por escrito aos respondentes, além disto, através deste meio é possível atender um número significativo de indivíduos. No hotel foi-se coletado as respostas

dos trabalhadores hoteleiros por meio dos questionários a respeito dos Direitos básicos do trabalho dentre os meses de junho a dezembro do ano de 2016 e janeiro a junho de 2017.

Logo após a investigação e pesquisa, reuniu-se então todos os dados necessários para a apresentação e análise dos resultados, com os conceitos expostos pelos autores Barros (2016) com Direito do Trabalho, Corrêa (2008) com Relacionamento Interno e Oliveira e Passos (2013) com Fatores Motivacionais, bem como a Legislação do Sesc (2012) tendo como o objetivo a manter a “conversa” mútua entre a teoria e a prática, fazendo as análises necessárias dos dados coletados, pois, “Os elementos colhidos entre os diversos autores devem ser confrontados[...] para escolher o que mais se adapta aos objetivos da pesquisa”. (ASSIS, 2011).

Neste cenário, todos os trechos obtidos e expostos neste estudo são resultado das respostas de cada trabalhador hoteleiro que se submeteu ao questionário, e visto a necessidade de deixá-los mais visíveis e com maior ênfase, buscou-se apresentá-los em recuo nos resultados da pesquisa. Vale ressaltar que todos os indivíduos que foram identificados receberam nomes fictícios (pseudônimos) para que assim se mantivesse as suas identidades preservadas, uma vez que, conforme Freitas e Silveira (2008) é necessário que se tomem algumas precauções a fim de que o indivíduo, neste caso, o trabalhador não sofra consequências negativas por sua participação na pesquisa, assim sofrendo o menor ou nenhum desconforto no âmbito biopsicossocial.

### **2.3 Limitações da Pesquisa**

No decorrer desta pesquisa foram encontrados como possível obstáculo, tanto no que tange a coleta de dados como também no processo de levantamento bibliográfico: a) grande escassez de trabalhos, obras e pesquisas que estejam direcionadas ao campo do Direito aplicado à Hotelaria, ainda mais pesquisas publicadas ou não no âmbito nacional. Visto esta dificuldade se foi necessário realizar constantemente a relação dos trabalhos específicos do Direito do Trabalho com as questões decorrentes da hotelaria. Outro impasse encontrado foi em relação a amplitude de alguns depoimentos no questionário, pois muito deles acabaram deixando respostas superficiais e até mesmo em alguns casos em branco, o que resultou numa dificuldade na análise mais profunda da opinião dos questionados.

### 3 MERCADO DE TRABALHO EM HOTELARIA

O mercado de trabalho (MT) é um grande influenciador da economia de um país ou região, logo, interfere diretamente no seu desenvolvimento. O mercado de trabalho consiste no número de vagas disponíveis para serem ocupadas pelos trabalhadores que queiram vender sua força de trabalho (JAREÑO, 2008).

Para Chiavenato (2004), o mercado de trabalho tem como objeto a oferta de emprego oferecida pelas organizações em determinada época e determinado local. Logo, é preciso analisá-lo levando em consideração os agentes que influenciam em sua dinâmica, como os aspectos demográficos, regionais ou profissionais, pois uma vez que é ofertada determinada vaga de trabalho por uma organização, é necessário que se atenda a determinados requisitos com base nos referidos agentes (principalmente no tocante aos aspectos profissionais), que proporcionam uma variação dentro do mercado, tendo em vista sua oferta e demanda.

Tal variação no espaço de trabalho se fomenta por meio da Teoria da Segmentação, Oliveira e Piccinini (2011, p. 1522) ressaltam:

Para os defensores da teoria da segmentação, o mercado não é um único espaço competitivo em que todos os postos de trabalho estariam igualmente disponíveis a todos os trabalhadores, mas sim um conjunto de segmentos que não competem entre si, porém remuneram de formas diferentes o capital humano, porque existem barreiras que não permitem que todos se beneficiem igualmente do mesmo nível de educação e treinamento.

Logo, é possível perceber que a teoria da segmentação do mercado de trabalho, de certa forma estreita as relações no que tange à ocupação de determinadas funções. A dinamicidade presente em vários âmbitos da sociedade, também pode se encontrar no MT. Segundo Ulyssea (2007, p. 7) o mercado de trabalho pode ter a seguinte configuração:

**Quadro 1: Configuração do Mercado de Trabalho**

<b>Segmentação Espacial</b>	Recortes regionais, por porte de municípios e entre áreas rurais e urbanas
<b>Segmentação Formal – Informal</b>	Formalidade e Informalidade da atividade trabalhista (empregado ou não)
<b>Segmentação Setorial</b>	Diferenciais entre os setores de atividades

Fonte: Adaptado de ULYSSEA, 2007.

“Entre os aspectos relativos à segmentação do mercado de trabalho, aquele que certamente apresenta maior importância relativa é o diferencial existente entre trabalhadores formais e informais.” (ULYSSEA, 2007. p. 8). O índice de segmentação por meio desses dois mercados de trabalho aumenta gradativamente segundo o autor, o que é apresentado pela teoria da segmentação de mercado de trabalho. “No segmento formal estariam os trabalhadores com “carteira assinada” protegidos pela legislação trabalhista; no informal, aqueles que não gozariam de todos os benefícios legais.” (OLIVEIRA E PICCININI, 2011. p. 1523. *Grifos* do autor).

Segundo Jareño (2008), o mercado de trabalho tem como principal característica a concorrência, pois uma vez que a demanda de trabalho é maior que o número de vagas ofertadas pelas empresas, os trabalhadores que almejam determinada vaga são impulsionados a concorrerem entre si, pois se um determinado número de trabalhadores não dispõe das habilidades ou a devida capacitação para ocupar a vaga ofertada, logo este terá como alternativa o trabalho informal presente na segmentação mencionada anteriormente.

É possível identificar a presença de ambos os tipos de segmento – informal e formal – dentro do setor hoteleiro, que se trata de uma área que dispõe de uma amplitude de atuação. O desenvolvimento do turismo e da hotelaria foi sendo gradativo à medida que o capitalismo e os avanços tecnológicos foram emergindo no decorrer dos anos, e conseqüentemente a implantação de novos serviços acabou proporcionando uma maior concorrência dentro do mercado turístico. Este mercado turístico (demanda; oferta; espaço geográfico e operadores de mercado) não é visto como apenas a oferta de um determinado destino e a demanda por ele, mas também pelas ofertas concorrentes e, como salienta o Ministério do Turismo - MTUR (2010) acaba funcionando de forma dinamizada. “É importante lembrar que o mercado é assim, composto de ofertas diversas que disputam os

turistas e que concorrem entre si para aumentar a visitação em suas regiões. ” (MTUR, 2010. p. 16). Essa busca acaba por implicar diretamente na interação do mercado de trabalho de turismo e hotelaria, fazendo-o estreitar-se cada vez mais pelo aumento considerável das exigências daqueles que assim utilizam seus serviços.

A procura por aprimoramento, capacitação e desenvolvimento de competências têm sido o foco dos profissionais e em contrapartida, os empregadores começaram a ser mais seletivos e exigentes enquanto aos profissionais que desejam em seu empreendimento, logo, influenciando diretamente no funcionamento do mercado de trabalho em hotelaria, dentro deste contexto fazendo alusão a segmentação setorial do mercado, que nada mais que as diferenças nos setores de atividades, salienta Ulyssea (2007).

A hotelaria viabiliza um amplo campo de atuação para o profissional da área, uma vez que, refere-se à prestação de serviços de hospedagem ou serviços complementares, como alimentação e lazer. Dentre as segmentações da hotelaria, o profissional pode atuar em hotéis, pousadas, *resorts*, *flats*, albergues, restaurantes, contudo, ainda há outras áreas que possibilitam sua atuação, como aeroportos, mercado *pet*, condomínios, *shopping centers*, e outras que estejam relacionadas à gastronomia, eventos, planejamento e empreendedorismo, segmentações estas que cada vez mais ganham seu espaço dentro do mercado de trabalho.

A hotelaria é um agente influenciador de forma direta nas implicações socioeconômicas do mercado turístico nacional e mundial, além de fomentador na geração de emprego, e trata-se de um mercado dinâmico e mutável. Como salienta Lima (2015), o mercado hoteleiro, nesse contexto, é um dos responsáveis por atrair turistas para uma localidade devido à sua versatilidade nos meios de hospedagens e segmentação ampliada, o que pode ocasionar no aumento da oferta no mercado de trabalho e possivelmente na demanda.

Segundo o SINDHA – Sindicato de Hospedagem e Alimentação de Porto Alegre - POA e Região (2015), a atividade hoteleira consegue ter uma inserção de até 95% no mercado de trabalho, informação coletada através de uma entrevista junto a coordenadora Gabriela Tavolara do curso superior de tecnologia em Hotelaria da faculdade Senac de Porto Alegre. Segundo Gabriela *“Boa postura e comprometimento se refletem em uma inserção de 85% a 95% no mercado de trabalho, logo após a formatura”*.

O DIEESE do Brasil (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) (2013) mostra por meio de dados coletados pela Rais – Relação Anual de Informações Sociais, solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, que em

2011 havia cerca de 308.487 trabalhadores na área de hotelaria no Brasil, sendo 93,4% trabalhavam em hotéis e similares e 6,6% em outros tipos de alojamento, diante desses dados é possível notar a presença da segmentação de mercado de trabalho formal-informal, como ressalva o DIEESE (2013. p. 12):

[...] como a Rais refere-se apenas aos empregos formais, estes podem estar concentrados no segmento hoteleiro, que é composto por estabelecimentos de maior porte, mais expostos à fiscalização do trabalho e com maior estabilidade no emprego (em comparação com outros tipos de alojamento). Outros tipos de alojamentos, como pousadas, campings ou mesmo hotéis de menor porte, têm características que favorecem a uma maior informalidade do negócio e incidência maior de emprego sem registro formal.

Dentro desta segmentação de mercado de trabalho formal-informal, os empreendimentos hoteleiros acabam por ofertar suas vagas – formalmente – contudo, como já mencionado, é necessário a capacitação para a mesma, este não tendo, acaba por ingressar no mercado de trabalho informalmente que por sua vez, oferta em grande parte por um custo marginal de trabalho baixo. Segundo a tabela abaixo o DIEESE (2013. p. 14) aponta os principais cargos ocupados na hotelaria brasileira em 2011, dentro do contexto formal do trabalho:

**Quadro 2: Ocupação de cargos na hotelaria brasileira 2011**

Ocupação	Participação em % nos postos gerados
<b>Camareiros, roupeiros e afins</b>	21,7%
<b>Recepcionistas</b>	15,2%
<b>Garçons, <i>Barmens</i> e <i>Sommeliers</i></b>	9,3%
<b>Cozinheiros</b>	6,8%
<b>Trabalhadores nos serviços de manutenção e edificações</b>	5,9%

Fonte: DIEESSE, 2013.

O crescimento do mercado hoteleiro, e principalmente a expansão das redes hoteleiras tem possibilitado um aumento significativo da empregabilidade no setor de hotelaria. Segundo a Organização Mundial do Trabalho - OMT (2014), poderá haver um crescimento significativa até 2020 nas viagens impulsionadas por negócios e o aumento do índice de interações entre culturas. Ressalva Castelli (2005) que o aumento significativo das grandes redes tem como um dos principais motivos a disputa por um mercado de milhões de viajantes, que só tende a crescer.

Segundo a OMT (2016), houve um crescimento de 4% de viajantes internacionais, resultando em aproximadamente 21 milhões de pessoas viajando no primeiro semestre de 2016, isso no contexto geral, entretanto, na América do Sul onde se situa o Brasil, houve um crescimento de 6% em relação ao primeiro semestre do ano de 2015. Evidente que não se deve desconsiderar os Jogos Olímpicos realizados no Brasil neste ano de 2016, é notável que foi grande motivador para o crescimento destas viagens nas estatísticas da OMT, o que vale ressaltar que serviu como um promotor da cultura brasileira e também da qualidade dos serviços hoteleiros do Brasil, contudo, vale ressaltar que juntamente com este crescimento gradativo através do eventos e aumento da demanda turística no país dos empreendimentos hoteleiros, cresce a oferta da informalidade afim de atender o mercado de consumo.

Entretanto, a despeito da maior quantidade de vagas ofertadas, é necessário que este crescimento seja acompanhado pela criação de postos de trabalho de melhor qualidade, acompanhados de elevação dos pisos salariais e da remuneração média; redução das disparidades regionais e de gênero, combate aos mecanismos de rotatividade; melhora nas condições de trabalho e respeito à legislação trabalhista vigente. (DIEESE, 2013. p. 25)

Diante disto é visto a necessidade da ampliação dos postos de trabalho no mercado hoteleiro, uma vez que a presença de mecanismos de rotatividade é presente neste ramo e o juntamente com ela o aumento das vagas ofertadas. Em contrapartida é visto que a eliminação das dissemelhanças de gêneros e região poderia aumentar tanto a produtividade trabalhista, como também nas relações competitivas de mercado e no desenvolvimento do próprio empreendimento. Dessa forma o DIEESE (2013) ressalta que uma atenção voltada para a nivelção da oferta de trabalho junto ao surgimento de novos postos de trabalho e o cumprimento dos direitos trabalhistas atrelado às melhores condições de trabalho poderá trazer benefícios para ambas as partes – empreendimento e empregado e conseqüentemente maior valorização da categoria.

Segundo uma pesquisa feita pelo *site* Guia de Carreiras (2013), o crescimento da atividade turística e a realização de grandes eventos internacionais no Brasil, como Copa do Mundo, Olimpíadas, Shows Internacionais, mantêm a profissão de hoteleiro em notoriedade e isso se tem por fatores como a expansão da rede de hotéis, o aumento da malha de transporte aéreo e a exploração de novas atividades de lazer, contudo, vale ressaltar que o Brasil encontra-se com sua economia tecnicamente estagnada, o que certamente resulta na cautela em termos de investimentos ou até mesmo em manter seus próprios negócios, e como a hotelaria contribui para a economia do país, conseqüentemente acaba por sofrer seja diretamente ou indiretamente com o atual contexto econômico.

Contudo, em uma entrevista feita em dezembro de 2014 pelo *site Construção Mercado* ao Sr. Caio Calfat, sócio-diretor da *Real Estate Consulting*, salienta que mesmo com os ajustes econômicos no país, há espaço para investimentos na hotelaria, mesmo que “tímidos”<sup>2</sup>, isso surge em consequência dos grandes eventos culturais, esportivos e empresariais nos principais polos do país e que emergem ao longo do tempo. Esses possíveis investimentos fazem com que o mercado hoteleiro se torne cada vez mais dinâmico e mutável, possibilitando novos empreendimentos e inserção de profissionais de hotelaria em outros segmentos, segundo o *site Construção Mercado* (2014. s.p.):

A saúde dos empreendimentos só será ameaçada, porém, se os ajustes na economia comprometerem o nível de emprego e renda dos brasileiros. O maior perigo, segundo o consultor, está no excesso de lançamentos, resultante de uma euforia desmedida em cidades como Belo Horizonte, Cuiabá, Manaus e parte do Rio de Janeiro.

A hotelaria acaba por inferir direta e indiretamente na economia de uma região, seja no consumo ou na oferta. Um estudo de mercado feito pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE em 2014 revela que os empreendimentos de hospedagem são grandes consumidores de bens industriais, sejam eletrônicos ou bens têxteis, o que implica na movimentação da economia dos municípios e estados. Dentre as regiões com maior geração de riqueza para o país no setor de hospedagem, segundo pesquisa está à região Sudeste e Nordeste, esta segunda absorvendo 20,6% do pessoal ocupante da cadeia produtiva do país, a pesquisa ainda ressaltar que o setor de hospedagem – hotelaria – é responsável por cerca de 300 mil postos de trabalho tendo em contrapartida um custo de emprego baixo na hotelaria brasileira, com exigência produtiva de R\$ 16 mil, esse custo surpreende ainda mais se comparado com outras áreas, como construção civil ou siderurgia.

Diante disto percebe-se que o mercado de trabalho em hotelaria poderá ter crescimento nos anos seguintes, porém, como já foi salientado, ainda há um índice significativo de trabalho informal na área hoteleira com predominância de baixos salários, condições de trabalho não favoráveis e sem inclusão de direitos básicos do trabalho. Segundo o DIEESE (2013. p. 25) “é preciso avançar na melhoria das condições e relações de trabalho existentes no setor”. Nesse sentido, entretanto, vale ressaltar que é preciso atentar-se para os fatores inerentes às mudanças do mercado de trabalho em hotelaria, como em qualquer outro e em contrapartida desenvolver a visão holística no que tange as relações internas e externas deste, pois segundo Jareño (2008) é preciso conhecer o ambiente onde este mercado se encontra, já que este pode alterar de forma significativa tanto as competências exigidas para

---

<sup>2</sup> *Grifos* do entrevistado.

os futuros ocupantes dos cargos ofertados, como a concorrência uma vez mencionada anteriormente.

#### **4 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA HOTELEIRA - ABIH**

Com o aumento das exigências dos turistas e hóspedes, a atenção para a capacitação e desenvolvimento do profissional hoteleiro tem sido uma das pautas dos gestores destes empreendimentos, pois profissionais “completos” e dotados de uma visão holística, contribui tanto para o crescimento da empresa (hotel), como para o seu próprio crescimento profissional. A capacidade de mudança e a flexibilidade do profissional resultará em possibilidades maiores de resolução de problemas.

O profissional hoteleiro ao tentar superar as expectativas do turista deve tentar entendê-lo, perceber o que realmente o turista quer, para que assim possa melhor atendê-lo e saber o que oferecer, sabendo resolver certos problemas e/ou inconvenientes antes que o próprio cliente se aborreça, algo que sem dúvida alguma o surpreenderá [...] os planejadores e gestores devem observar que para o turista as experiências vivenciadas são únicas e deverão ser positivas, mas para os colaboradores as atividades turísticas são tarefas, em boa parte, repetitivas, mas que deverão manter o mesmo nível de qualidade para todos. Para que isso possa ocorrer de maneira positiva tanto para turista como para colaborador os gestores deverão encontrar uma maneira de entender suas necessidades. Uma das soluções seria classificar os públicos para entendê-los, bem como propor atividades de capacitação bem como entrega de benefícios aos colaboradores que melhor se encaixarem na filosofia do empreendimento hoteleiro em questão (SANTOS, BARBOSA E OLIVEIRA, 2011. p. 10).

Diante do que foi citado acima, nota-se que há uma relação de troca entre o gestor e o profissional hoteleiro, sendo que o segundo presta seus serviços de forma eficiente e com apreço, contudo, o primeiro desenvolve formas – bonificações ou capacitações – que proporcionem uma satisfação e motivação para o seu empregado, na ótica do direito do trabalho, ambos visando o atendimento e/ou serviço prestado ao cliente com eficácia.

Os profissionais da hotelaria, infelizmente, não possuem um Conselho Nacional e nem regional específico, onde se estabeleça o registro para a liberação de exercício da profissão hoteleira. Segundo o Conselho Federal de Administração, por meio da Resolução Normativa CFA Nº 387<sup>3</sup> de 29 de abril de 2010, todos os profissionais da área de administração estão aprovados a se registrarem nos Conselhos Regionais de Administração de sua região, e dentre os habilitados, segundo as Normativas estão os cursos de hotelaria e

---

<sup>3</sup> Resolução Normativa criada a parti do CFA com objetivo de amplitude dos registros nos Conselhos Regionais.

turismo, entretanto, segundo o Instituto Brasileiro de Turismólogos (IBT), não convém para estes profissionais o tal registro, devido ao não benefício aos mesmos, uma vez que, segundo o Instituto Brasileiro de Turismólogos este profissional não terá direito a concorrer a determinados cargos ou participar de concursos na área de administração já que para o Conselho Federal de Administração (CFA), somente é considerado administrador o bacharel em administração, além de que, salienta o IBT, o CFA não possui nenhuma câmara temática ou departamento que defenda os interesses dos profissionais de hotelaria e turismo. Dessa forma nota-se que existe a possibilidade de registro do profissional de hotelaria junto ao Conselho Regional de Administração (CRA), entretanto, não se trata do próprio Conselho de Hotelaria.

Mesmo com a não presença de um Conselho Regional de Hotelaria, há instituições e Associações que respondem pela categoria, ou melhor dizendo, se envolvem com as causas da mesma. A criação da ABIH (Associação Brasileira da Indústria Hoteleira) em 9 de novembro de 1936 granjeou várias conquistas para o setor hoteleiro nacional, atuando como órgão associativo técnico e consultivo sem fins lucrativos, visando soluções de problemas para setor. Trazendo para o contexto a qual está inserido este trabalho – ABIH Regional Maranhão, tem como:

[...] principal objetivo a arregimentação da classe, visando a defesa dos interesses de ordem jurídica, moral e econômica dos hoteleiros do Maranhão, a ABIH consolidou-se no decorrer dos anos como uma confiável fonte de dados e informações relativas ao universo da hotelaria.

Segundo o Estatuto Nacional da ABIH, uma de suas finalidades é a colaboração com os poderes públicos e entidades privadas no treinamento de pessoal operacional e técnico para a atuação no setor hoteleiro e do turismo, levando em consideração o que está disposto no art. 430 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT inciso II e § 1º que trata das empresas sem fins lucrativos prestarem assistência e desenvolverem programas de aprendizados, promovendo o progresso continuado dos profissionais, além de normas vigentes que norteiam o assunto remetendo as entidades sem fins lucrativos.

Ademais, é importante relatar que dentro do grande processo socioeconômico chamado mercado turístico não está incluso somente a hotelaria e o turismo isoladamente, estes são apenas partes integrantes juntamente com o transporte, segurança, lazer e outros. Dentre estas especialidades encontram-se entidades específicas que visam o desenvolvimento do mercado turístico brasileiro. Neste contexto, a prova da necessidade da unicidade destas áreas, a exemplo disto está a Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação (FBHA),

que em representação à ABIH, ao Fórum dos Operadores de Hoteleiros do Brasil (FOHB) e à Associação Brasileira de Resorts (ABR) enviou no primeiro semestre de 2016 ao Ministério do Turismo do Brasil uma carta de campanhas prioritárias dos meios de hospedagens para 2016, a fim de levantar bandeiras de valorização da classe hoteleira. Segundo a ABIH (2016), alguns dos itens constituintes da carta são:

- Atualização da Lei Geral do Turismo, editada em 2008;
- Aprovação do PLC 57/2010 e PL 7443/2010, principalmente no que diz respeito à gorjeta espontânea; retenção de um percentual destinado à satisfação de encargos trabalhistas e tributários e possibilidade de rateio entre os empregados;
- Aprovação do PL 3119/2015 que trata da questão da insalubridade no grau máximo derivada da higienização e remoção de lixo de sanitários de uso coletivo, independentemente da existência de agente nocivo à saúde do trabalhador;
- Aprovação do PL 3785/2012, de autoria do deputado federal Laércio Oliveira, que cria o trabalho intermitente no Brasil.

Diante disto é notória a preocupação destas entidades com os trabalhadores hoteleiros, uma vez que, estas entidades vistoriam a aplicação e cumprimentos destes itens normativos. A busca pelo aumento da geração de empregos na hotelaria bem como o crescimento dos empreendimentos hoteleiros é uma das ideologias da FBHA, como comenta Alexandre Sampaio, Presidente da FBHA (2016. s. p.):

No momento atual, é imprescindível o esforço conjunto das entidades representativas do setor, no sentido de levantar as principais bandeiras. Não há dúvida de que o turismo desponta como uma possibilidade real de gerar mais empregos e renda para o trabalhador; maior arrecadação para o governo; e um grande caminho de crescimento para os empresários, desde que haja boas políticas públicas que promovam um bom ambiente de negócios e incentivem o empreendedorismo.

Em contrapartida, a ABIH Nacional enviou uma carta específica no dia 11 de outubro de 2016 para o ministro do turismo em vigência com intuito de obter melhorias para o setor e a classe hoteleira diante do desejo do crescimento do turismo brasileiro. Segundo a Revista Hotéis (2016) o principal motivo da reunião com o ministro foi para debater acerca dos principais pontos e dificuldades que o setor passa atualmente, como também a necessidade da regulamentação e tributação dos *sites* de comercialização *online* e de produtos, bem como de concorrentes não regulamentados. A busca por investimentos e maior atenção para a hotelaria é um dos objetivos da ABIH Nacional, de modo que focalize no potencial que

há na hotelaria atrelada ao turismo. Segundo o presidente da ABIH Nacional, Sr. Dilson Jatahy em entrevista para a Revista Hotéis (2016. s. p.):

Nossa hotelaria é das melhores do mundo e nossas belezas naturais e atrativos turísticos de toda a ordem, de montanhas a praias, natureza e metrópole, patrimônios históricos, festas populares e toda uma ordem de entretenimento, gastronomia e cultura são garantia de turismo que pode gerar cada vez receita e desenvolvimento social.

Todavia é necessário frisar que a valorização da hotelaria e do turismo não cabe somente às entidades, mas aos empreendimentos e profissionais de hotelaria, como mencionado acima pelo presidente da ABIH Nacional todos esses componentes são geradores de receita e desenvolvimento social, e quando se refere a este último nada mais é que a promoção sociocultural de ambas as partes envolvidas – turista e receptor.

A ABIH Nacional é responsável por representar 26 ABIHs estaduais mais o Distrito Federal, tendo mais de 4 mil associados independente do porte, tipo e especialidade. Em entrevista, o Sr. Dilson Jatahy (2016) ainda salienta que é necessário aproveitar o legado dos recentes eventos esportivos que aconteceram no Brasil e o aprendizado resultante do enfrentamento da crise de estagnação econômica para notar que a hotelaria brasileira com uma estrutura montada atual e completamente preparada para atender os hóspedes mais exigentes, poderá atrair ainda mais clientes e em contrapartida o resultado em lucratividade ao criar condições de incentivo para o brasileiro conhecer o Brasil.

## **5 DIREITO DO TRABALHO**

O termo trabalho deriva do latim *tripaliare* que nada mais era, que uma espécie de instrumento de tortura, onde eram atados os animais difíceis de ferrar. Como o trabalho era relacionado à tortura, os senhores feudais e também os vencedores não trabalhavam, já que viam o trabalho como uma forma de castigo, coloca Domingues (2011). Neste cenário é possível remontar a primeira forma de trabalho mais especificamente, a escravidão. Escravos eram postos a trabalharem arduamente para a obtenção de riquezas e lucro de seus senhores, sem algo em troca e cogitação de direitos, as relações entre o empregador (senhor) e o empregado (escravo) era completamente interpessoal e sem nenhuma aproximação.

O trabalho ao longo da história se tornou ainda mais árduo e prolongado, as enormes jornadas de trabalho e conseqüentemente as péssimas condições de trabalho, as

relações empregatícias sem a presença de dignidade resultaram em necessidade de uma postura dos próprios trabalhadores. Com a insatisfação dos trabalhadores e a intervenção do Estado, surgem as legislações do trabalho como resultado contra a exploração dos trabalhadores. Dessa forma, os direitos destes trabalhadores foram resguardados de início na Carta Magna de 1934 e permeou por todas Constituições, encontrando-se na atual Constituição Federal de 1988, mais especificamente nos artigos 7º ao 11º, ressalta Domingues (2011).

### **5.1 Um Breve Percurso Histórico do Direito do Trabalho**

Várias mudanças houveram no contexto mundial e nacional, e essas mudanças também ocorreram no universo jus trabalhista e várias foram as denominações que o Direito do trabalho permeou para que assim este chegasse ao que enfim se conhece. Para que de fato contextualize do que se trata esse direito em específico, se faz necessário conhecer sua origem, como este era visto pela civilização antiga e sua concretização enquanto uma ciência e metodologia.

Segundo Barros (2016), o direito do trabalho teve diversas denominações entre os séculos passados. Este ainda não tinha sua autonomia científica e muito menos era tido como um objeto didático, metodológico e constitucional. Este era visto como uma legislação industrial, legislação operária, trabalhista ou até mesmo legislação social. Mesmo após conseguir ser visto como uma ciência, ainda sim era visto como um Direito operário, como este mesmo está disposto na Constituição de 1937 (CF37).

Na França, autores viram que este direito não se remetia somente os operários de fábricas e empregados das indústrias, sobreleva Barros (2016) que este direito se estende a setores do comércio, bancos, ensino, transporte e outros. Como Pimenta, Renault, Viana, Delgado e Borja (2004. p. 57) citam “[...] pode-se afirmar que o propósito do “Direito” é garantir ao homem a ordem necessária, justa e indispensável ao convívio, permitindo uma vida harmônica e segura em sociedade”.

Diante deste enunciado é possível perceber como o Direito acaba por acolher seu sujeito de forma mais específica, contudo, mesmo depois desse direito receber a denominação de Direito do trabalho, há os que criticaram devido este não se estender a todos os

trabalhadores, e sim aqueles que trabalham na condição de subordinados. Esse não atendimento a todos os trabalhadores, nada mais é que, aqueles que atuam no mercado de trabalho de forma indireta, aqueles trabalhadores que não tem um vínculo empregatício.

Segundo Neto (2009) Conceitualmente o Direito do trabalho reúne três vértices – subjetivas, objetivas ou mistas – levando em consideração o pensamento de cada autor, filosoficamente, socialmente e politicamente.

### Quadro 3: Posicionamentos Distintos sobre o Direito do Trabalho

<b>Critério Subjetivo</b>	O Direito do trabalho como um conjunto de normas jurídicas destinadas a proteger os economicamente mais fracos (trabalhadores ou empregados) diante dos mais fortes (tomadores de serviço ou empregadores).
<b>Critério Objetivo</b>	As definições baseadas neste critério buscam determinar, não as pessoas a que se aplicam as normas trabalhistas, mas as matérias por elas reguladas. O Direito do trabalho regula tanto as relações individuais, como as coletivas.
<b>Critério Misto ou completo</b>	As definições elaboradas com alicerce no critério misto caracterizam-se pela combinação do critério subjetivo e o critério objetivo: o sujeito e a matéria disciplinados pelo Direito do Trabalho. Assim, abrangem tanto as pessoas, como o objeto deste ramo do Direito, buscando uma unidade que melhor explique o seu conteúdo.

Fonte: Adaptado de NETO, 2009.

Segundo Barros (2016), com base nos autores espanhóis Granizo e Rothvoss, o direito do trabalho é dividido em quatro períodos, que segundo ele são nomeados de formação, intensificação, consolidação e autonomia. No período denominado formação (1802 a 1848) se notifica na Inglaterra a primeira lei especificamente tutelar pautada na essência do Direito do Trabalho: *Moral and Health Act* (1802), Lei esta criada para proibir o trabalho de menores a noite e por duração acima de 12 horas diárias, e nesse mesmo período Napoleão (França – 1806) retomou os *conseils de prud'hommes* que nada mais é que órgãos específicos

e destinados a diminuir as contestações entre os operários e fabricantes e dessa forma sendo considerado por alguns os pioneiros da Justiça do Trabalho.

Já em 1813 na França, foi-se proibido o trabalho de menores nas mineradoras, o fim da coalizão como um crime na Inglaterra em 1824 e logo em seguida datando 1839, a Alemanha teve início a edição de normas voltadas ao trabalho da mulher e do menor, e devido o objetivo da presente seção ser o aparato dos principais pontos para formação do Direito do Trabalho, não será esmiuçado os pontos descritos.

O segundo momento desta evolução – intensificação (Alemanha, 1848 a 1890) – teve como principais pontos o Manifesto de Marx e Engels, que tratou da mudança do pensamento socialista, rompendo um pensamento que deveras era utópico e dando um norte as classes subordinadas e do baixo escalão, onde estas passam a se voltar e unir-se contra o empregador e a ordem social vigorante no momento, revolução esta de 1848 que foi considerada a primeira forma de representação coletiva do trabalho na época citada, considera Barros (2016).

Outro ponto crucial para a intensificação do Direito do Trabalho com base nas divisões dos autores espanhóis, apresentado por Barros (2016) foi a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha, instaurada durante o Governo de Bismarck em 1883. Logo após este período onde o Direito ainda estava se intensificando, acontece a fase de Consolidação (1890 a 1919) tendo como um dos seus marcos mais relevante a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* por Leão XIII vanguardado o salário justo, e logo em 1890 acontece em Berlim, na Alemanha uma importante conferência destinada e direcionada ao Direito do Trabalho.

Por fim, o quarto período denominado Autonomia, datada de 1919 aos dias atuais, como o próprio nome já diz, é a fase onde o Direito do Trabalho se institui como uma ciência e modelo autônomo, pois é nesse período que há a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1919), esta que segundo a autora desenvolve uma ótima atuação no que tange a internacionalização e universalização do Direito do Trabalho. O que pode ser considerado junto com a criação da OIT, um dos propulsores da expansão do Direito do Trabalho é o Tratado de Versailles (1919), pois nele há um rol bem significativo de exigências no que tange aos direitos do trabalho esmiuçados em seu artigo 427.

No art. 427 do Tratado, encontram-se a não admissão do trabalho como uma mercadoria, assegura a igualdade de salário para trabalhos com valor equiparados, assegura uma jornada de trabalho de 8 horas, inspeção do trabalho, direito ao repouso ou descanso

semanal, salário mínimo do trabalhador, e também dispensa o tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor mostrando resquícios de igualdade de gênero e trabalho, assim como falar sobre a direito sindical e é nesse período (1919) que na Alemanha começa a constitucionalização do Direito do Trabalho, através da Constituição de Weimar.

Segundo Pimenta et al. (2004. p. 114) “Essa classificação apresenta como ponto positivo a evolução do ramo jus laboral por meio da descrição dos fenômenos sociais mais relevantes [...]” Entretanto, em contrapartida Delgado (2001) divide essa evolução em quatro fases distintas em relação aos fatos sociais ocorridos – Manifestações Incipientes; Sistematização e Consolidação; Institucionalização e Crise do Direito do Trabalho – levando em consideração o padrão da organização do mercado de trabalho e sua normatização jurídica nos países desenvolvidos ocidentais. Nesse contexto a primeira fase é norteadada pelo pensamento liberal que logo viria a consagrar os princípios da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade), dessa forma esse Estado era omissivo aos problemas sociais e econômicos da época, principalmente pela ausência da intervenção deliberada do domínio econômico, isso por que haja que o Estado sempre teve atuação no campo da economia, mesmo em um Estado liberal, este era chamado para intervir no capital quando necessário.

O Direito privado era o responsável por regular as relações jurídicas que surgiam entre os particulares, contudo, este se mostrou incapaz de responder as questões inerentes ao contrato de emprego, o que ocasionou insatisfação social, e junto a este o liberalismo econômico se mostrou incapaz de responder questões acerca dos anseios sociais que apareciam com base nas desigualdades presentes, nesse período as condições de trabalho eram desumanas e desgastantes.

Dessa forma, o Estado liberal foi obrigado a responder questões sociais de modo a criar dispostos em legislações esparsas com alguns direitos dos trabalhadores.

Ressalta-se que nesse período, o Direito do Trabalho não constituía um ramo jurídico autônomo do Direito; existiam, apenas, algumas leis que tratavam da proteção do trabalhador, mas de forma esparsa, isto é, não consolidada. Contudo, deve ser realçado o papel transformador que o ramo jus trabalhista operou na sociedade com a edição de instrumentos normativos protetivos no início das condições de prestação do trabalho pelo trabalhador. (PIMENTA et al. 2004. p. 116)

A segunda fase segundo a classificação de Delgado (2001) teve como marco inicial (1848) o manifesto de Marx e Engels o que não se difere muito do que foi elencado pelos espanhóis, Marx afirmava que o capitalismo como sistema era baseado na exploração do trabalho, equiparando essa exploração a mesma no período escravocrata e feudal. Esse trabalho não pertencia ao homem, segundo Marx, pois o trabalho operado nas fabricas detinha

uma divisão de trabalho que alienava o próprio homem, pois esse trabalho pertencia ao capitalista que detinha os meios de produção, dessa forma este trabalho alienado não constrói o homem enquanto pessoa, mas o fragmenta e destrói.

Nesse mesmo contexto vale citar que entre os anos de 1914 a 1917 houve um fortalecimento do poder trabalhista e dos sindicatos, entretanto, também houve retrocessos das conquistas dos operários, pois o aumento dos operários não era vantajoso para o capitalismo já que este geraria despesas e aumento nos custos de produção. Mas foi com a expansão do modelo de produção capitalista para a Europa e USA no século XIX, que houve na relação empregatícia um vínculo entre o empregado e o sistema produtivo, fazendo ascender o ramo jurídico do Direito do Trabalho.

A terceira fase foi marcada pela institucionalização do Direito do Trabalho, através das Constituições Mexicana (1917) e a citada anteriormente, a de Weimar (1919), marcando a oficialização do Direito do Trabalho pós-fim Primeira Guerra Mundial, que ajudaram a ampliar os direitos políticos e individuais, junto a estes os direitos sociais e econômicos, e foi através destas que foi possível avistar uma preocupação do Estado com o Bem estar social, porém vale ressaltar que tratavam-se de cartas programáticas, vindo a se tornar garantidos somente se editassem normas regulamento-as, releva Delgado (2001).

A última fase segundo trata-se de uma crise que resultou na queda do crescimento mundial, crise esta que abalou a estrutura do regime capitalista a partir da década de 1970. Os fatores que levaram a esta crise foram, déficit fiscal do Estado devido à política intervencionista; a renovação tecnológica que resultou na redução dos postos de trabalho devido a robótica na produção, a redução das distâncias por meio dos avanços da telecomunicação, e a reestruturação da gestão empresarial que enxuga as empresas e descentraliza as mesmas, esses foram os fatores, segundo Delgado (2001) que influenciou na crise do Direito e especificamente do Direito do Trabalho.

Ao que se refere a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, permeia entre os anos de 1500 até 1888 em relação a regulamentações, a exemplo disto é que segundo Barros (2016), em 1830 uma lei regulou o contrato sobre prestação de serviço dirigida aos estrangeiros, e em 1837 houve uma normativa que dispõe sobre contrato de prestações de serviços entre colonos, realçando sobre justas causas entre ambos os envolvidos, já em 1850, no Brasil surge o Código Comercial que faz referência aos preceitos que são alusivos ao aviso-prévio, ou seja, a ciência do que provavelmente poderá ocorrer em determinada situação empregatícia.

Contudo, o Brasil ainda continuou a ter avanços no que tange aos Direitos do Trabalho, e um período que mais teve notoriedade e marcos foi de 1888 à Revolução de 1930, sendo que se levará em consideração somente os diplomas legislativos de maior relevância para a história do Direito.

Segundo Pimenta et al. (2004) em 1903 houve a lei sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura e logo em seguida, em 1907 a lei de sindicalização de trabalhadores urbanos. Outro marco foi em 1916, com um capítulo do Código Civil específico que aborda sobre a locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços dos trabalhadores; em 1919 por sua vez surge a lei sobre acidentes de trabalho, mostrando assim a necessidade de uma atenção ao trabalhador, bem como o rompimento do “desumano” enquanto trabalhador envolvido no processo produtivo. Há em 1930, uma das maiores conquistas do Brasil em termo de Direito do Trabalho, a criação e consolidação do Ministério do Trabalho, para Barros (2016), este é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, mesmo que antes já houvesse um ambiente propício ao seu aparecimento em relação a legislação que já havia.

O Direito do Trabalho tanto no contexto mundial, como no contexto do Brasil, permeou por vários acontecimentos sociais e econômicos para que assim, obtivesse a atual conjuntura, contudo, é preciso frisar que este só veio ser valoriza e reconhecido, a partir do momento que passou a ser visto como uma ciência, metodologia ou objeto de estudo, deixando assim os resquícios de efeitos esparsos e não institucionais, sobreleva Barros (2016).

## **5.2 Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988**

A trajetória do Direito do Trabalho no Brasil como descrito anteriormente teve vários pontos para que se houvesse uma consolidação e autonomia, e dentre esses pontos está um dos mais importantes para a relação empregatícia atual, a extinção da escravatura em 1888, cita Assis (2008). Essa relação de emprego teve uma consolidação lenta e principalmente nos polos que se concentravam o segmento agrícola cafeeiro e nos primórdios da industrialização das cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, e foi nesse período que se pode caracterizar pelo surgimento de legislação assistemática como objetivo de cuidar das relações trabalhistas.

Dessa forma começa a ter mais notoriedade o Direito do Trabalho no Brasil, logo a partir de 1934 com a promulgação da Constituição que datou até novembro de 1937. Nesta vigorou-se normas que traziam uma autonomia e liberdade sindical significativa, dando as primeiras “faíscas”<sup>4</sup> para o progresso da atividade legislativa e da liberdade.

No mesmo ano, 1937, a Constituição foi revogada com o início da ditadura aberta e dissolução do Congresso, dessa forma uma nova foi assim outorgada pelo Presidente da República em exercício no período. Foi exatamente nesse período, segundo Assis (2008) em que foram desenvolvidos políticas que integraram o âmbito da administração federal e assim viabilizariam as atividades a serem desenvolvidas pelo Governo, com isso foram criados órgãos facilitadores e normalizadores das relações de trabalho, já citado antes o Ministério do Trabalho e outros, como a Indústria e Comércio, e após um período o Departamento Nacional do Trabalho. Segundo o Jus Brasil (2016) também se estruturou a Justiça do trabalho por meio do Decreto-Lei nº 1.237 de 1º de maio de 1939 e o padrão estruturado para o Direito do Trabalho foi atribuído e reunido em um diploma normativo específico, a CLT, que será esmiuçada adiante.

Vários foram os avanços do Direito do Trabalho no que tange suas notificações mediante as Constituições Federais do Brasil, desde 1824 até 1988 o mesmo sofreu diversas alterações, seja com implementações ou retrocessos jurídicos. Contudo, para esse tópico do trabalho, será voltada a atenção especificamente para a Constituição de 1988, a responsável por romper pilares dos velhos modelos onde o Estado ainda tinha controle e domínio sobre a estrutura sindical.

Segundo Silva (2013) a CF/88 foi fruto de uma redemocratização do Brasil, principalmente porque foi notado pelo legislador constituinte a necessidade proteção do trabalho, uma vez observado um bom número de dispositivos constitucionais relativos a área trabalhista na Carta Magna de 1988 e dentre as principais alterações na Constituição, foi a implantação das férias remuneradas com um terço a mais, a licença paternidade e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Sousa (2013) ainda ressalta que através da Assembléia Constituinte, com debates longos e demasiados, conseguiu-se adotar mais de 300 artigos com a conservação de uns, ampliação de outros e criação de novos, como citado acima. O art. 7º da CF/88, por exemplo, é especificamente responsável por cuidar dos Direitos Trabalhistas individuais, fazendo a eliminação das diferenças entre trabalhadores do campo e os urbanos, vale ressaltar que vários dos direitos contidos na CF/88 já haviam no ordenamento constitucional anterior, contudo,

---

<sup>4</sup> *Grifos* do autor.

outros foram constitucionalizados, a exemplo têm-se a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; 13º salário, salário mínimo garantido para aqueles que recebem uma remuneração com variação, jornada semanal reduzida para 44 horas, atividades insalubres, perigosas e penosas, e outros mais.

Segundo Assis (2008), a CF/88 através dos seus art. 7º, 8º, 9º, 10º e 11º ajudou a favorecer e incentivar a atuação sindical e a não intervenção do Estado nas organizações sindicais, e conseqüentemente a participação do trabalho nos locais de trabalho, e segundo ele a CF/88 foi responsável por estampar o maior rol de direitos que o Brasil já teve. Silva (2013) ressalva que por meio do art. 8º da CF/88, foi-se adotado o modelo sindical único, ou seja, em uma mesma base territorial não seja possível a instituição de mais de um sindicato que busque a proteção aos interesses de uma mesma categoria profissional.

No art. 9º por sua vez, foi-se estabelecido o direito do trabalhador realizar greves, em contrapartida a punição para os grevistas que cometerem abusos contra quem for, como também a lei especifica o direito de greve a realização de serviços ou atividades que sejam essenciais ou atendimento de necessidades inadiáveis. O art. 10º trata-se da segurança dos trabalhadores em representarem em órgãos públicos colegiados, onde sejam discutidos interesses previdenciários ou profissionais e por sua vez, o art. 11º trata-se da garantia dos trabalhadores que estão inseridos em uma organização com mais de 200 funcionários, uma eleição de representante que falará dos interesses dos empregados.

Sobreleva Sousa (2013) que dois notórios avanços para o trabalhador na CF/88 são do salário mínimo e da idade mínima para exercício de trabalho. Este primeiro pode ser ajustado e aumentado por decreto do Poder Executivo do Brasil, isso sendo declarado constitucionalmente, a partir da Lei nº 12.382, de 15. 02. 2011. Já em relação a idade mínima, antes não era permitido o trabalho de um menor de 14 anos, somente na condição de aprendiz, contudo, a partir da Emenda nº 20 de 1988, a idade começou a ser 16, havendo a mesma exceção. Vale ressaltar que essas são emendas que poderão estar sendo modificadas dependendo do movimento temerário da economia, ainda porque a CF/88 poderá haver revisões e modificações de acordo com a necessidade da nação e interesse de todos.

### 5.3 Direito do Trabalho na CLT (Decreto Lei 5.452/43)

Segundo Viveiros e Santos (2011) a condição em que se encontravam os trabalhadores na época fomentou um posicionamento político de Getúlio Vargas juntamente com alguns conceituados juristas da época e servidores públicos que estavam implicados com as causas trabalhistas, resultando na elaboração de um projeto que consolidou de forma definitiva a legislação trabalhista no Brasil, a CLT.

A busca pela efetivação dos direitos trabalhistas como mencionado anteriormente, deve ser uma postura adotada por todos os cidadãos que são dignos do seu trabalho, neste caso da área hoteleira, contudo, é dever do Estado Democrático a busca pelo cumprimento destes direitos. É necessário frisar que as conquistas são marcadas por muita luta e controvérsias daquela classe oprimida e desfavorecida atuante nas indústrias pós-revolução industrial, além da busca constante pela valorização do trabalhador do ramo da hotelaria. Fica notório com tudo que já foi mencionado, que uma das principais dificuldades do trabalhador, é a segura efetivação do que está previsto em lei, nesse caso os direitos do trabalho, sem que os mesmos sejam violados.

O problema que temos diante de nós não é filosófico, mas jurídico e, num sentido mais amplo, político. Não se trata de saber quais e quando são esses direitos, qual é sua natureza, seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados. (BOBBIO, 1992).

Para que se haja a efetivação de um trabalho, é necessário que ocorra uma relação empregatícia entre empregado e empregador. Segundo Longanese (2007. p. 75) “A relação empregatícia é estabelecida por meio de um contrato, o contrato de trabalho, o qual é realizado entre as partes contratantes – empregado e empregador [...]”.

Em uma empresa que desenvolva atividades no ramo da hotelaria, que, contempla hotéis, restaurantes, pousadas, condomínios, clubes e outros, é considerado como um empregador a pessoa jurídica ou física que assuma os riscos da atividade econômica, que admita um trabalhador como um empregado, remunerando-o e cumprindo com as obrigações de empregador, contudo, isso não se limita somente aos trabalhadores privados ou somente as empresas de grande porte.

Poderão também ser equiparados a empregadores, para efeitos exclusivos de relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (LONGANESE, 2007. p. 75).

Diante disto é possível perceber que a relação empregado e empregador pode surgir desde que se adote o perfil de empregador e cumpra com as obrigações previstas na CLT. A consolidação das leis trabalhistas estatuiu normas que regulam as atividades individuais e coletivas a fim de garantir aos trabalhadores condições dignas e com assistencialismo, logo é necessário que se interprete e aplique os direitos prescritos na Constituição Federal, visando as normas fundamentais em concórdia com a CLT para que se tenha a preservação da integridade sistêmica da Carta Magna assim objetivando oferecer a devida tutoria ao titular dos direitos fundamentais e os básicos, notabiliza Viveiros e Santos (2011).

## **6 DIREITOS BÁSICOS DO TRABALHO**

Segundo Viveiros e Santos (2011), os direitos estatuídos na Constituição Federal deverão sempre estar em consonância com a CLT de modo a preservar a integridade de sua legitimidade. Logo são vários os direitos que nelas estão elencados, todos estes com propósito de garantir uma relação empregatícia (empregador e empregado) fidedigna aos preceitos jurídicos e favorecendo ambas as partes.

Dentre todos os direitos contidos tanto na CF/88 e CLT, foi-se selecionado 10 (dez) direitos do trabalho (Registro em carteira de trabalho; salário mínimo; jornada de trabalho; descanso semanal remunerado; Saúde e segurança do trabalho; Licença maternidade; Férias; FGTS; 13º Salário e Verbas Rescisórias) considerados básicos para o exercício digno do trabalho. Mesmo que segundo Franco Filho (2013) a CF/88 seja considerada incompleta semelhante a retalhos, como diz o autor, esta ainda pode sofrer alterações e modificações como mencionado nos tópicos anteriores, todavia, é através desta e da CLT que são mantidas as relações de emprego e aplicabilidade dos direitos básicos do trabalho elencados mais a diante. Dessa forma, preferiu-se apresentar os direitos mencionados acima de acordo com objetivos afins, ou seja, os direitos que tem finalidades semelhantes para melhor entendimento dos leitores.

## 6.1 Registro na Carteira de Trabalho e Salário Mínimo

Segundo o art. 13º da CLT a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é obrigatória para que se ocorra o exercício da atividade remunerada, quaisquer que seja a sua natureza, urbana ou rural, mesmo que com caráter temporário e até mesmo para exercício por conta própria de atividade profissional remunerada, conforme contrato. Vale ressaltar que não se deve desconsiderar os aspectos apresentados no art. 442 da CLT, que trata especificamente das características do contrato de trabalho, este que é conceituado por Barros (2016. p. 157) como:

[...] acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica.

Diante do conceito apresentado acima, quando Barros (2013) diz subordinação jurídica, nada mais é que, a firmação desse trabalho por meio de um registro jurídico, nesse caso a CTPS. Logo isso se conclui, devido a relação de trabalho e os direitos básicos esmiuçados neste trabalho, serem norteados pelos aspectos contidos no art. 3º da CLT (subordinação, ineventualidade, remuneração e pessoalidade).

### Quadro 4: Vínculo Empregatício

<b>Subordinação</b>	Está presente na tutela e direção das atividades laborais exercidas em regra, por um empregador ou seu preposto. Subordinado é aquele que cumpre ordens e não tem liberalidade, mediante fiscalização.
<b>Ineventualidade</b>	Seria exatamente, fixar habitualmente na prestação de um respectivo serviço, configurando presença ao trabalho em dias certos e sabidos.
<b>Remuneração</b>	É o pagamento recebido de uma só fonte por serviços prestados, em estado de absoluta dependência econômica.
<b>Pessoalidade</b>	Seria o <i>Intuito Personae</i> que está marcado na qualificação profissional de um trabalhador, ou seja, a demonstração de conhecimento técnico, administrativo ou operacional na função que exerce.

Fonte: Adaptado de Viveiros e Santos (2011).

Por meio destas características que se consolida uma possível relação empregatícia, segundo Viveiros e Santos (2011), quando se comprova a existência desse vínculo empregatício, o trabalhador torna-se empregado, conseqüentemente protegido por um contrato de emprego, e terá garantido todos os direitos constantes da legislação trabalhista.

Um contrato expresso pode ser verbal ou por escrito, este primeiro corresponde ao exercício da atividade combinada, sem ato escrito, acordo de serviço feito verbalmente entre as partes, por sua vez, o segundo é o comum feito através da CTPS assinada e o livro ou ficha de registro de empregados apontados, discorre Viveiros e Santos (2011). O registro na CTPS é muita importância por servir para averbar o histórico da relação de emprego, anotar todas as atividades laborais de seu portador, para que assim garanta os seus direitos trabalhistas e previdenciários.

O salário mínimo por sua vez, segundo o art. 76 da CLT, trata-se de um valor fixado para uso como base de pagamento pelo trabalho prestado por qualquer trabalhador do Brasil, em todas as suas atividades de cunho laboral seguindo como base as características do vínculo empregatício citados anteriormente (caráter ineventual; pessoalidade, subordinada e remunerada), levando em consideração os reajustes feitos nos períodos anuais para a manutenção do poder aquisitivo do beneficiário.

Vale ressaltar que segundo o art. 77 e art. 78 da CLT, o salário mínimo garantido pelo Estado, é uma forma de fazer com que todos os empregados recebam um valor digno de sua atividade prestada, isso se remete ao caráter social da relação, contudo, é necessário frisar que o salário a qual o empregado receberá poderá sofrer mudanças de acordo com o valor estipulado pelo empregador tomando como base valores firmados por um acordo ou convenção coletiva do trabalho, fazendo assim o direcionamento ao “ piso salarial da categoria”, isso ocorre porque o salário mínimo por ser fruto de norma heterogênea, e não autônoma, é oriundo do Estado em qualquer hipótese, mostra a CLT.

Porém, é necessário deixar claro a diferença que há entre salário e remuneração, pois segundo Barros (2016) a CLT com base em legislação de outros países, acabou por estabelecer a distinção entre os mesmos. O art. 457 considera o salário a contraprestação do serviço devida e pago diretamente do empregador ao empregado, mediante a relação de emprego, em contrapartida, a remuneração mediante a CLT, tem uma conceituação mais ampla, pois abrange tanto o salário, como os componentes e as gorjetas que são pagas por terceiros, fazendo remeter a área de restauração na Hotelaria, e também serviços como de mensageria.

Dentre os direitos que serão elencados neste trabalho, o salário mínimo é um dos mais importantes e determinantes do estilo de vida de um trabalhador, segundo Filho (2010), este está diretamente ligado a inflação do mundo, neste caso, do Brasil. Sempre se observa a elevação dos preços de mercadorias e serviços, contudo, não em simultaneidade o crescimento do salário mínimo, direito estatuído na CLT como mencionado. “Como os preços usualmente marcham à frente dos salários, aqueles que subsistem exclusivamente por meio deles estão, em verdade vos digo, transferindo parte de suas rendas ao autor dos aumentos.” (FILHO. p. 1. 2010). O salário mínimo deverá atender todos as necessidades estabelecidas na Carta Constitucional de 1988, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social daqueles que exercem atividades laborais.

## 6.2 Jornada de Trabalho e Descanso Semanal Remunerado

Outro direito trabalhista considerado básico para a boa execução das atividades laborais, bem como uma qualidade de vida fora delas, é a jornada de trabalho. Segundo Viveiros e Santos (2011), se divide da seguinte forma, com base nos artigos das CLT:

### Quadro 5: Quadro Sinóptico sobre Jornada de Trabalho

Horas Extraordinárias	Regime de Tempo Parcial	Compensação de Horas	Escala de Revezamento	Turno Ininterrupto
Art. 59 CLT	Art. 58-A CLT	LEI 9.601/98	Previsto em acordos e convenções coletivas de trabalho (Art. 611 CLT)	Art. 7.º, XIV, CRFB/88

Fonte: Adaptado de Viveiros e Santos (2011).

Segundo a CLT (seção II E Art. 58) o trabalhador não deverá exceder a 8 horas diárias, desde fixado outro limite expressamente. A CF/88 no seu art. 7º, inciso XII estabelece o cumprimento de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o que resulta em 220 horas mensais, sendo considerado horas extras, todas as que ultrapassem esse quantitativo. Essa jornada de trabalho, segundo a Convenção Coletiva do Trabalho de 2011 (CCT/11), estabelecida pela Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação (FBHA) à região nordeste, inclui

questos particulares as demais atividades laborais, uma vez que suas definições são equivalentes a profissão.

As horas extraordinárias, segundo Viveiros e Santos (2011), são sinônimos de exploração ou incompetência do empregador, ou empregado, isso ocorre quando não se consegue concluir as obrigações no tempo estipulado pela lei já mencionando acima. Contudo, Barros (2016) por sua vez, caracteriza a natureza extraordinária ou necessidade imperiosa, como:

- a) Força Maior: Entendida como acontecimento imprevisível, definida no art. 501 da CLT.
- b) Recuperação do tempo perdido em virtude de causas acidentais;
- c) Conclusão de serviços inadiáveis: A sua não execução poderá trazer prejuízos para o empregador e para empresa, Ex. Produtos perecíveis.

Segundo Delgado (2016), essas extrapolações citadas acima, com base no art. 61 da CLT, não poderiam se tornar permanentes devido sua própria natureza justificando-se em fatores de curta duração atuantes sobre a empresa. Barros (2016) salienta que esses eventos de força maior são no máximo 12 horas, haja em vista que entre duas jornadas é previsto 11 (onze) horas de intervalo para o sono e a cada 6 (seis) horas de atividade, 1 (uma) hora para a devida refeição. O que por sua vez, se difere da recuperação de tempo perdido em decorrência de força maior, pois este não poderá ultrapassar duas horas diárias e por um período não superior de 45 dias no ano, seja consecutivo ou não; e por último a conclusão de serviços inadiáveis que correspondem a preparação do ambiente de trabalho para o término de um serviço já iniciado com a matéria prima suscetível a perda (esse poderá atingir até quatro horas extras, mesmo que este tenha uma jornada de trabalho inferior a 8 horas, alega Barros (2016).

Segundo o CLT, o regime de tempo parcial refere ao trabalho cuja sua duração seja não ultrapasse a 25 (vinte e cinco) horas semanais e o salário a ser pago corresponderá à sua jornada, levando em conta os empregados que cumpram a mesma função em horário integral. Segundo Viveiros e Santos (2011), essa foi uma inovação no Governo de FHC para atender as mulheres e os menores no mercado de trabalho, logo, isso deverá ser acordado no ato da contratação do profissional.

A compensação de horas ou banco de horas encontrado no corpo textual celetista art. 59 e §2º, por sua vez, segundo Viveiros e Santos (2011) esta foi prevista pela Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998, que consolidou o banco de horas, com intuito de flexibilizar o horário

dos empregados, fazendo com que se encontra várias formas de compensar as jornadas excessivas com as jornadas reduzidas, para que assim possa evitar o uso das possíveis horas extras. Salienta Delgado (2016, p. 990) que “[...] a extensão na utilização do mecanismo compensatório é que autoriza preservar-te (ou não) seu impacto favorável ao trabalhador. ” Antes, haviam dois limites dados pelas normas regidas na CF/88 e a CLT que ponderavam o regime flexibilizatório de compensação, o primeiro era referente ao limite da duração do labor, ou seja, a extensão ponderada das horas compensadas não poderia ultrapassar duas horas por dia, ou pelo menos, dez horas diárias em jornadas regulares inferiores a 8 horas, e em segundo momento têm-se a admissão apenas a própria duração semanal padrão (intrasemanal), o uso da compensação padrão no mês, o que foi mudado com a nova sistêmica legal estendendo assim o parâmetro da flexibilização compensatória a uma fronteira além do mês, não podendo assim alegar a existência de uma extensão ponderada, sobreleva Delgado (2016).

A escala de revezamento está pautada, segundo Viveiros e Santos (2011), no art. 611 da CLT, que corresponde aos Convenções Coletivas do Trabalho (CCT), já que está escala é estabelecida a partir de acordos feitos e estabelecidos nas CCT. E por fim tem-se o turno ininterrupto de revezamento fixado no art. 7º, XIV da CF/88 “Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” Diante disto, nota-se que este item integrante da jornada de trabalho, como o anterior, é estabelecido mediante a negociação coletiva, que pode tanto ser por meio da CCT, como também por parte do empregador junto ao seu empregado.

O que não poderia deixar de ser mencionado, é a jornada de trabalho especial, o que está diretamente ligado ao setor hoteleiro, uma vez que, segundo Delgado (2016) corresponde aos pequenos grupos com jornadas de trabalho especial, criadas por lei, que acabam por passar as horas diárias padronizadas (oito horas) no mercado de trabalho no país, e ainda completa:

Há também na comunidade trabalhista exemplo de jornada de plantão fixada por negociação coletiva. Trata-se do sistema laborativo conhecido como 12 X 36, que consiste em doze horas de trabalho diário, em horários fixos, seguidas de 36 horas de descanso (ilustrativamente de 7:00 às 19:00 horas, com 36 horas subsequentes de repouso. (DELGADO, 2016, p. 1011).

Esta citação pode ser contextualizada no setor de recepção de um hotel, algo que em grande parte dos hotéis, pousadas e demais meios de hospedagens, os gestores adotam para seus profissionais, para estes profissionais que atuam na escala 12 X 36, Barros (2016) comenta que há a remuneração dobrada dos feriados trabalhados.

Outro direito trabalhista a ser considerado básico ao empregado, é o de descanso semanal remunerado, que se trata segundo Barros (2016) do direito que é assegurado ao empregado de se abster-se do seu trabalho durante o tempo de pelo menos 24 horas consecutivas, já pré-fixadas na semana, sem que ocorra o prejuízo de seu salário.

Diante disto, o empregado tem o seu salário sem prejuízo como direito, mesmo diante do seu descanso, que em alguns casos é considerado como folga. Essa remuneração é calculada tomando como base três tópicos específicos, segundo Delgado (2016):

- a) Requisitos da Remuneração: Segundo a ordem jus trabalhista, são dois os quesitos a serem analisados – Frequência integral na semana anterior (art. 6º, Lei 605/49) e Pontualidade no comparecimento do trabalho (art. 6º, caput, in fine, Lei 605/49).
- b) Valor da Remuneração: Em casos de salários que são calculados por dia, semana, quinzena ou mês, a remuneração corresponderá ao valor que equivale a 1 (um) dia; Salários calculados com base na hora, a remuneração será correspondente ao valor equivalente a uma jornada diária normal (regular); Salários com base na produção (remuneração variável), o valor do descanso semanal será o quociente da divisão do salário semanal da produção realizada, pelos dias prestados na semana e por fim, o trabalho a domicilio, a remuneração será equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da produção semanal.
- c) Remuneração do Dia de Descanso Efetivamente Trabalhado: A remuneração deverá ser paga em dobro segundo os art. 9º da Lei 605, em decorrência do trabalho irregularmente tomado, já que o descanso não foi efetivamente gozado pelo trabalhador.

Vale ressaltar que a remuneração do descanso semanal é estritamente salarial, ou seja, este pagamento pelo dia de repouso semanal e dia de feriado é nítido salário, com base na Lei 605 e redação da Lei 7.415/85.

### 6.3 Saúde e Segurança do Trabalho; Licença Maternidade e Férias

Todo ambiente de trabalho há o seu risco durante a sua execução, por isso existem várias Normas Reguladoras (NRs) que direcionam as empresas e organizações a manterem um ambiente seguro e higiênico, tanto em sua estrutura (edificação) como em execução (atividades). Dessa forma, se faz necessário apresentar Segurança e Higiene do Trabalho, como o próximo direito básico do trabalho, com base na CLT e CF/88. Segundo Viveiros e Santos (2011), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), deverá por meio de secretarias especiais voltadas para a segurança, higiene e medicina do trabalho firmar convênios com os Estados, Municípios e organismos autônomos que possam visar o controle e a fiscalização de trabalho nas organizações, nesse caso hotéis e meios de hospedagens, como a prevenção de acidentes e as demais questões que são pertinentes a proteção das atividades laborais no Brasil.

No que tange aos riscos e agentes nocivos que o empregado está sujeito diante seu ambiente de trabalho, segundo a NR 15, que trata das atividades e operações insalubres, estão:

- a) Agentes Físicos: Calor, frio, pressão, radiações ionizantes;
- b) Agentes Químicos: Poeira, gases; e
- c) Agentes Biológicos: Bactérias, fungos, vírus, bacilos, protozoários.

Com base nesses agentes listados acima, é possível fazer uma conexão com as atribuições que tanto as empresas, como o empregado têm no ambiente laboral diante da CLT. O art. 157 da CLT dispõe em seu ponto I, que a empresa deverá cumprir e fazer cumprir (sem empregado) as normas de segurança e medicina do trabalho, e em seu ponto III salienta que a empresa deve adotar todas as medidas que forem impostas e determinadas pelo órgão regional competente, em contrapartida, o art. 158 ressalta em seu ponto II – b, que o empregado deverá utilizar dos equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa, logo isso ocasionará na prevenção diante dos riscos mencionados acima.

Para que ocorra a prevenção diária, semanal, mensal e anual, a CLT elenca dentre seus artigos, a necessidade na empresa da presença de serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho (SESMT), “As Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego exigem a presença de técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, conforme o número de empregados e as atividades empresariais desenvolvidas pelo empregador”. (VIVEIROS E SANTOS, 2011. p. 85). Quando se fala dos serviços

especializados em Segurança e Medicina do trabalho, empresas públicas e privadas que tenham seus trabalhadores regidos pela CLT, deverão ter SESMT, então Abrahão (2008. p. 68) completa:

A NR nº 04 estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, que possuem empregados regidos pela CLT, de organizarem e manterem em funcionamento, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Junto ao SESMT, a CLT ainda trata sobre a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dizendo em seu art. 163:

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs.

Um dos principais papéis submetidos à CIPA, é o de elaboração do Mapa de Riscos (MR) da organização, hotel ou qualquer meio de hospedagem, segundo Barros (2016) é através deste que é possível a identificação dos agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, junto ao SESMT, vale ressaltar que o não cumprimento das atribuições e normas colocadas a empresa e ao empregado, estes estarão sujeitos a pena de sanções penais e civis, em caso de acidentes.

Os profissionais que atuam na hotelaria, em especial setor de Alimentos e Bebidas, estão sujeitos a agentes ambientais pois encontram-se em ambientes considerados insalubres ou perigosos, e estes estão pautados no art. 189 e 190 da CLT que dizem:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização de insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Segundo Barros (2016), essa insalubridade não se limita somente ao ambiente de trabalho, mas sim a todo o meio ambiente, uma vez que, a poluição, transmissão ou contaminação poderá ser traspasada por vários meios, por esse motivo foi criado o art. 192 da CLT, que implica no adicional de insalubridade ao profissional que exerce sua atividade laboral nessas condições.

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (por cento) do salário mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

Segundo Viveiros e Santos (2011), esse adicional incide sobre o salário mínimo previsto no art. 76 da CLT, conforme a intensidade do risco visto no artigo descrito acima, grau este estabelecido pelas normas de segurança e medicina do trabalho. A não aplicação das normas poderá implicar em danos à saúde e pessoa do empregado, e conseqüentemente prejuízo para a empresa, neste caso o hotel, uma vez que, terá que arcar com as medidas caso tenha sido um descumprimento seu mediante as obrigações referentes à segurança e higiene do trabalhador, salienta Barros (2016). Com isso o empregador, em representação a empresa, deve zelar pela integridade da saúde dos seus trabalhadores, principalmente aqueles que encontram diariamente em exposição aos riscos e agentes nocivos à saúde.

O Sistema Único de Saúde (SUS) em subordinação ao Ministério da Saúde, tem como uma de suas atribuições a execução de ações que possibilitem a segurança do trabalhador, além de colaboração para a proteção do mesmo no seu ambiente de trabalho, e vale ressaltar que este atua em parceria com o empregador e a empresa em geral.

Essa colaboração vai desde a assistência aos trabalhadores vítimas de acidentes em seu ambiente laboral, como também a participação na normatização e controle dos serviços de saúde do trabalhador, além de agir como fiscalizador dos processos de produção, ou seja, a utilização de máquinas, produtos, equipamentos e outros itens que oferecem risco a integridade física do trabalhador, salienta o Ministério do Trabalho e Emprego (2012).

Os próprios profissionais, sejam eles da hotelaria ou outro ramo de trabalho, tem suas próprias expectativas, principalmente no que tange a sua produção, como também a qualidade de vida (QV) no ambiente de trabalho.

A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas no cotidiano das empresas. Outra expectativa dos profissionais é de que as empresas, ao conceberem um programa de qualidade, percebam que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos funcionários atuando com satisfação e motivação para a realização de suas atividades. (BRITO e LESSA, 2004).

Levando em consideração o setor de A&B que compõem as áreas de atuação do hoteleiro, Niero (2014), representou um mapa de risco de um restaurante/lanchonete e neste poderá ser encontrado os seguintes agentes nocivos, levando em consideração somente os riscos físicos; químicos e ergonômicos.

**Quadro 6: Riscos Ambientais (nocivos) em Restaurante (Setor A&B)**

Setor (processo)	Tipo de Risco	Grau de Risco	Descrição
<b>Recebimento e Armazenagem</b>	Físicos	Médio	Frio, (Freezers/Geladeiras); Calor (Estoque).
	Químicos	Pequeno	Produtos Químicos
	Ergonômicos	Médio	Esforço Físico; Levantamento de peso e Jornada prolongada
<b>Pré Preparo (Carnes e outros)</b>	Físicos	Médio	Ruído; Umidade
	Químicos	Pequeno	Produtos Químicos
	Biológicos	Pequeno	Microrganismos
	Ergonômicos	Médio	Levantamento de peso; Postura inadequada; Ritmo excessivo e Repetitividade
<b>Cocção</b>	Físicos	Médio	Ruídos e Calor
	Químicos	Pequeno	Fumaças e Vapores
	Ergonômicos	Médio	Esforço físico; Levantamento de Peso; Ritmo excessivo e Repetitividade
<b>Salão</b>	Ergonômicos	Médio	Levantamento de peso; Postura Inadequada; Ritmo excessivo e Repetitividade

Fonte: Adaptado de NIERO, 2014.

Vale ressaltar que esses agentes nocivos não se limitam somente a restaurantes, mas também a outras áreas de um meio de hospedagem. Dentro da área de hotelaria, grande parte dos trabalhadores são do sexo feminino, uma vez que ainda há funções que são exercidas por mulheres como é o caso das camareiras, contudo, e dessa forma vale ressaltar que há direitos do trabalho que são especificamente voltados para trabalhadores do sexo feminino, como é o caso da proteção à maternidade ou licença a maternidade, como coloca Barros (2016), direito este que assegura a mulher (mãe) a possibilidade do parto tranquilo, como também a sua recuperação após o mesmo e este direito se aplica também para os casos

de adoção e/ou guarda judicial de criança, pois essa tal proteção incentiva a reintegração da criança que fora abandonada ao ambiente familiar com a proteção da legislação trabalhista, ressalva Viveiros e Santos (2011).

Segundo Delgado (2016), o Brasil durante a década de 1970 estava subscrito sobre a Convenção 103 da OIT com o Decreto de promulgação nº 58.820/66, que no mesmo em seu art. IV, 8 colocava que em hipótese qualquer o empregador é responsável por custear as prestações devidas às mulheres que o mesmo emprega, ou seja, não é este que arca com o salário das mesmas durante seu afastamento materno, todavia, pela lei que é cumprida no Brasil – Antiga redação do art. 392 da CLT – O empregado que era responsável de forma direta pelo pagamento de todas as parcelas contratuais trabalhistas durante o período de afastamento de sua empregada, por esse motivo neste modelo tradicional que vigorava, o período de proteção a maternidade em que a trabalhadora se ausentava era, de forma inquestionável, interrupção do contrato de trabalho.

As mudanças começaram a surgir com a Lei nº 6.136 de 1974, onde assegurou o prazo de 12 semanas de afastamento, referente a 84 dias conforme o prazo estipulado pela Convenção 103 da OIT, como também a lei estipulou que os salários do afastamento ficariam sob o encargo da Previdência Social, desta forma passando a ter natureza previdenciária, diz Delgado (2016), como também não será considerada justa causa o fato da mulher casar ou ficar grávida, bem como restringir quaisquer de seus direitos no trabalho por esses motivos.

Com o surgimento da Constituição Federal de 1988 e mudanças na CLT, o prazo da licença maternidade foi aumentado para 120 (cento e vinte) dias em o prejuízo do seu emprego e do salário, ressaltando que este poderá ter extensão de até 2 (duas) semanas para cada um mediante atestado e prescrição médica.

Com a Lei 11.770 de 2008 voltada para a licença maternidade foi criado o Programa Empresa Cidadã que se destina a prorrogação da licença mediante haja a concessão de incentivo fiscal, dessa forma as empresas que adotarem esse sistema, sejam elas pública direta, indireta e fundamental este afastamento se prorrogará por mais 60 (sessenta) dias além dos 120 dias que estão previstos na Carta Constitucional, fazendo um total de seis meses de proteção à maternidade.

Além desta, segundo Barros (2016) a Lei nº 10.421 de 2002 dispõem em seu art. 71-A, as seguintes especificações no que tange a licença referente a adoção ou guarda judicial, já que se difere do usual:

Art. 71-A – À assegurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Neste caso como mostra o art. 71-A, o prado da licença maternidade referente a adoção e guarda judicial dependerá da idade da criança em questão, uma vez que, como dito anteriormente implicará na reintegração do menor ao ambiente familiar. E em último caso, segundo o art. 395 da CLT, em casos de aborto não criminosos a trabalhadora terá direito a um afastamento de 2 (duas) semanas, sem que haja o prejuízo do salário desta e conseqüentemente garantindo que esta ocupe novamente sua função no seu retorno. Vale ressaltar que segundo a CLT, os órgãos e instituições públicas e privadas que tratam do trabalho, como o Sesc se responsabilizar-se-ão pela criação de políticas e programas de proteção a maternidade e condições próprias ao desenvolvimento dos filhos das mulheres trabalhadoras.

Diante do direito mencionado acima, o direito a licença maternidade, vale frisar neste cenário o direito à férias anuais, ou seja, o direito de descansar concedido ao trabalhador que está exercendo sua atividade laboral por no mínimo 1 (um) ano, ressalta Viveiros e Santos (2011), o que Santos (2013) ainda fomenta é que as férias não se tratam somente apenas de um direito, mas sim de um dever do empregado, já que este é proibido por lei pátria que trabalhe durante as férias, ou seja, essa doutrina sustenta a irrenunciabilidade desse descanso pelo trabalhador.

O aparecimento do direito a férias aconteceu na Legislação de 1872 promulgada na Inglaterra exclusivamente para operários de industrias, tendo o Brasil como o segundo país a conceder férias remuneradas a específicos grupos de trabalhadores por meio da Lei 4.982/25 que concedia 15 dias de férias a estes, frisa Barros (2016) e o sexto país a estender esse direito para todos os trabalhadores e operários de empresas privadas, o que futuramente foi ampliado a todos os trabalhadores, sem especificações, com a CLT. As férias são de caráter obrigatório por ajudar não somente fisicamente o trabalhador, como também mentalmente.

A obrigatoriedade da concessão das férias anuais remuneradas se funda em razões de ordem biológica, pois visa a proporcionar aos empregados um período de descanso, capaz de restituir-lhes as energias gastas e de permitir-lhes retomar em melhores condições físicas e psíquicas. Para tornar esse descanso mais reparador, recomenda-se um bom uso de férias, de modo que elas não se convertam em oportunidade para novas fadigas. (BARROS, 2016. p. 482).

E isso é visto, segundo Delgado (2016) como a responsável por atender os objetivos que justificam os demais descansos e intervalos de trabalho, ou seja, a reinserção familiar, política, e comunitária, além da meta de saúde e segurança laborativa. Contudo, como é estabelecido essas férias? E quais suas especificações em relação ao seu prazo/tempo? Segundo a CLT em seu art. 130 após a vigência de um contrato de trabalho (por meio da CTPS) por 12 (doze) meses o empregado terá direito a férias como dito anteriormente, entretanto, na seguinte relevância com base nos pontos I, II, III e IV do mesmo artigo:

- I. 30 (trinta) dias corridos quando o trabalhador não houver faltado ao trabalho mais de 5 (cinco) vezes;
- II. Quando houver tido em torno de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas, direito a 24 (vinte e quatro) dias corridos;
- III. Quando tiver em torno de 18 (dezoito) a 23 (vinte e três) faltas, poderá tirar 18 (dezoito) dias corridos;
- IV. Quando houver 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas, terá direito a 12 (doze) dias corridos.

Segundo Viveiros e Santos (2011) no período em que o trabalhador exerce sua atividade laboral para conquistar suas férias, resultará no desconto dos dias faltosos no descanso semanário ou mensal, ou seja, de forma proporcional as suas respectivas faltas, todavia, segundo Santos (2013) outro fator que influencia nas férias é a suspensão do trabalho.

Existem suspensões que acabam fulminando este direito, havendo o retorno do empregado ao trabalho a contagem do novo período aquisitivo inicia-se novamente, a exemplo disto se têm as paralisações por mais de 30 (trinta) dias com a percepção do salário. Contudo, existe suspensão que não interfere no período aquisitivo e o direito fica mantido, é o caso da suspensão por serviço militar. Nessa suspensão o trabalhador é afastado e ao retornar ao trabalho, é prosseguido o ciclo aquisitivo já iniciado sem prejuízo, ou seja, existe o aproveitamento dos meses em que o trabalhador laborou antes de seu afastamento, evidencia Santos (2013).

Existem duas modalidades de férias, as que atendem o individual e as que são voltadas para o coletivo, cada uma destas com suas peculiaridades no que tange ao cunho jurídico. As férias individuais são aquelas outorgadas ao trabalhador em singular, ou melhor, que não existe envolvimento de um conjunto de trabalhadores, ressalta Delgado (2016). Nessa forma de concessão de férias, é necessário o cumprimento das algumas medidas

administrativas por meio do empregador e também medidas que deverão ser exercidas pelo empregado, afim que se consiga uma harmonia na relação empregatícia e também junto a lei:

**Quadro 7: Medidas Administrativas das Férias Individuais**

Empregador	<i>Empregado</i>
Comunicar por escrito o empregado (recibo) sobre a data das férias com antecedência de 30 (trinta) dias. (art. 135, CLT)	Requerer se for de seu interesse, o pagamento antecipado do 13º salário. (Lei nº 4.749/65, art. 2, § 2º)
Registrar por escrito na CTPS do trabalhador, bem como no livro de registro de empregados as férias. (art. 135, §§ 1º e 2º, CLT)	Conceder o recebido de comunicação de férias devidamente assinado (recebido). (art. 135, CLT)
Pagar a remuneração das férias e o seu terço constitucional, do abono pecuniário (caso exista) e metade do 13º salário (Se requerido pelo trabalhador) (art. 145, CLT)	Conceder sua CTPS para anotação da concessão, antes de receber as férias e assinatura dos recibos de pagamentos efetuados e de início de fruição das férias. (art. 135, § 1º e art. 145, CLT)

Fonte: Adaptado de DELGADO (2016).

Medidas essas deverão ser tomadas pelas duas partes envolvidas – empregador e empregado – para que ocorra a concessão das férias no âmbito correto do Direito do Trabalho. As férias coletivas por sua vez, são concedidas ao trabalhador em virtude de negociação coletiva ou de forma unilateral, abrangendo um conjunto de trabalhadores, estabelecimento ou setor empresarial, como diz no art. 139 da CLT.

Em relação as medidas administrativas exercidas pela parte concedente das férias, os procedimentos se concentram especificamente nos comunicados antecipados pertinentes às férias e os pagamentos devidos, frisa Delgado (2016). Neste cenário o empregador deve comunicar com no mínimo 15 (quinze) dias o órgão local do MT a data das férias – início e fim – como também os setores ou estabelecimento que estão englobados conforme o art. 139, § 2º da CLT, além disto o empregador ainda deve enviar em igual prazo, a comunicação de tais férias ao sindicato que represente a categoria do trabalhador, afim de deixar ciente todas

as partes acerca desse ato, bem como manter-se em conformidade com os parâmetros legais junto a CF/88 e CLT.

#### **6.4 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; 13º Salário e Verbas Rescisórias**

Como já dito anteriormente no trabalho, várias mudanças e alterações foram feitas, tanto na CF, como na própria CLT, artigos foram revogados e outros inseridos, bem como a inserção e aparecimento de novas Leis que junto as normas e artigos dos citados anteriormente possibilitam um bom regimento do país, tendo em vista direitos e deveres de todas as partes. E dentre a leis que foram inseridas ao longo da história, está a que contém o próximo direito básico do trabalho a ser explorado, o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), presente na Lei 5.107 de 1966, tendo vigência em 1967, tendo como conceito:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é uma conta bancária, denominada de conta vinculada, constituída por depósitos realizados pelo empregador, que o trabalhador pode utilizar nas hipóteses previstas em lei, é uma espécie de poupança em favor do trabalhador, para que este efetue o saque no momento de sua dispensa na empresa, ou diante de outras situações excepcionais, previstas em lei. (DIZ, 2013. p. 188).

O FGTS foi introduzido no Brasil em 1967 junto a outro regime previsto na CLT, o de estabilidade. De início o FGTS, segundo Barros (2016), era de caráter optativo, de certa forma uma falsa opção uma vez que, se o novo empregado não optasse pelo novo regime, não teria o emprego. Delgado (2016) salienta que uma vez que o trabalhador era inserido no FGTS por meio escrito, automaticamente seria excluído do sistema de indenizações crescentes por tempo de serviço (regime de estabilidade). Segundo Diz (2013) foi junto a CF/88 que acabou a opção de escolha do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, o que ocasionou na automaticidade deste, e conseqüentemente a estabilidade que era conseguida na empresa depois de 10 (dez) anos de trabalhos, foi extinta nas organizações.

Delgado (2016) ainda frisa que graças a CF/88, o FGTS foi universalizado dentro do campo de trabalho, algo que somente atendia aos trabalhadores urbanos, se tornou algo inerente a todo o contrato empregatício, somente o empregado (a) doméstico (a) que não foi inserido no sistema. O FGTS é um direito que permite ao trabalhador e, segundo Diz (2013), através de depósitos efetuados pelo empregador em uma conta vinculada, formar-se uma forma de poupança, que resultante ao desligamento do profissional à empresa, o ajudará a se

manter e sua família até que assim ingresse em um novo trabalho, o mesmo acaba ajudando ao trabalhador que tem o objetivo de construir seu próprio patrimônio, seu saque poderá ser efetuado para adquirir uma casa própria ou da aposentadoria, e em situações de necessidade e dificuldade que pode levar a ocorrer uma demissão sem justa causa ou doenças graves (*acquired immunodeficiency syndrome* - AIDS; Neoplasia maligna e estágio terminal em função de doença grave), estas previstas na Lei 8.036/90.

De certa forma, o FGTS trouxe consigo benefício para ambas as partes envolvidas, os trabalhadores por sua vez além de sua proteção contra uma demissão imotivada, o FGTS é visto como uma parte de sua renda e uma fonte de poupança para o futuro, como já citado antes, e para o Governo, o patrimônio do FGTS é utilizado para o desenvolvimento das políticas sociais para que se beneficie toda a população do Brasil, como salienta Diz (2013) e Delgado (2016).

A continuar com os direitos básicos do trabalho, segundo Barros (2016) o 13º salário surgiu a partir da Lei nº 4.090/62, e conseqüentemente foi regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65 tendo acréscimos introduzidos pela Lei nº 4.749/65. Direito este destinado a todos os empregados urbanos, rurais e trabalhadores avulsos e domésticos, conforme parágrafo único do art. 7 da CF/88. O 13º salário trata-se legalmente de uma gratificação natalina, entretanto, o que exatamente é uma gratificação no âmbito trabalhista? Pelo olhar etimológico, a gratificação nada mais é que uma demonstração de agradecimento, o que originalmente acontecia na relação de empregador e empregado, à medida que as gratificações se tratavam de liberalidade do empregador, pois visavam o presenteio do seu empregado como forma de incentivo, dessa forma não assumindo uma forma de salário.

Todavia, com o desenvolvimento do Direito do Trabalho, esta gratificação começou a perder o sentido de liberalidade, uma vez que, começaram a ser pagas frequentemente por também haver a inserção em convenções trabalhistas, “[...] passaram a constituir salário, pois a habitualidade do seu pagamento gera para o empregado a expectativa de contar com o valor correspondente no seu orçamento pessoal e familiar”. (BARROS, 2016. p. 505). Em contrapartida, isto são vistas por Delgado (2016) como parcelas contra prestações pagas pelo empregador em decorrência de um evento específico tido como relevante pelo empregador, no caso das gratificações convencionais, e por normas jurídicas no caso de gratificações normativas.

Neste contexto, Delgado (2016) ainda aponta que o 13º salário ou gratificação natalina, teve relevantes mudanças junto a CF/88 em seu art. 7º, havendo a inclusão do

trabalhador doméstico como visto anteriormente, além disto, com o rompimento do contrato entre as partes essa parcela, uma vez paga em dezembro de cada ano, é possivelmente antecipada para o último mês contratual quando este rompimento é acontecido antes de dezembro. Tendo em vista que seu pagamento ocorre em dezembro, segundo Barros (2016), o valor do pagamento corresponde ao cálculo baseado na remuneração do mês de dezembro e levando em consideração o tempo de serviço do trabalhador, logo, esta englobará os seguintes itens (quando houver):

- a) Remuneração e seus componentes;
- b) Gorjeta (Súmula nº 345, TST);
- c) Horas extras (Súmula nº 45, TST);
- d) Adicionais noturno (Súmula nº 60, TST);
- e) Adicional insalubridade (Súmula nº 139, TST); e
- f) Periculosidade e transferência.

Dado esses componentes, é necessário frisar que segundo Barros (2016), a gratificação natalina ainda sofrerá os descontos previstos em contribuições sociais, ou seja, o empregador deverá recolher a importância que corresponde ao depósito do FGTS. Nesta esfera, por fim, há como direito básico trabalhista a rescisão do trabalhador, Delgado (2016) frisa que com base na ordem jurídica, ao termino do contrato de trabalho é feito o pagamento das respectivas parcelas rescisórias e essa homologação rescisória só não acontece em extinção de contratos com duração de 1 (um) ano ou menos de atividade laboral. Há diferentes modos e componentes que englobam as verbas rescisórias, e isto é resultado dos tipos de ruptura do contrato de trabalho, ou seja, demissão pelo empregador ou pedido de demissão.

Conforme Gazziero (2012) a rescisão do contrato de trabalho pode ser na teoria ser classificada quanto ao desligamento e a sua forma, contudo, este trabalho se atentará somente a três formas de rescisão contratual – dispensa sem justa causa; dispensa por justa causa; e pedido de dispensa. Dessa forma, Souza (2017) ainda ressalta que as regras para a rescisão do contrato de trabalho são pautadas pelas convenções ou acordos coletivos, como também CLT. De acordo com Delgado (2016) a dispensa sem justa causa é aquela sem um motivo legalmente tipificado, não se trata de uma ruptura sem um motivo interno da empresa, mas sim irrelevante este motivo para o Direito, não sendo necessário ser explicitado. Alguns dos direitos resultantes dessa forma de rescisão de contrato laboral são, segundo Yokota (2014):

- a) Saldo do salário (salário proporcional aos dias trabalhados até a ocasião da demissão);
- b) Aviso prévio indenizado (o empregador tem o dever de avisar o empregado com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias sobre sua demissão);
- c) Férias vencidas e um terço de férias (se as férias ainda não forem gozadas, quando da demissão o empregado tem o direito a receber o equivalente ao valor de um salário mais um terço – constitucional);
- d) 13º salário proporcional (corresponde ao valor da gratificação natalina dividido por 12 e multiplicado pela quantidade de meses que foram trabalhados no ano que ocorreu a demissão, inclusive o mês do aviso prévio); e
- e) Fundo de Garantia por tempo de serviço – FGTS e multa de 40% sobre o saldo (o empregado tem direito de retirar o saldo de sua conta e o empregador tem o dever de pagar ao trabalhador a importância que corresponde a 40% do saldo como multa);

Dessa forma, é necessário que sejam cumpridos esses deveres junto ao trabalhador, quando for rompido o contrato de trabalho sem a justa causa, em contrapartida, “havendo irregularidade praticada pelo empregado, durante a relação de emprego, o empregador certamente poderá dispensá-lo por justa causa” (Viveiros e Santos, 2011. p. 184). Mas o que pode ser considerada em termos legais práticas irregulares na relação de trabalho? Segundo a CLT em seu art. 482, são considerados legalmente atos de justa causa:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador;
- d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado;
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) Embriaguez habitual ou em serviço;
- g) Violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou insubordinação
- i) Abandono de emprego

- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, salvo em legítima defesa própria ou de outra;
- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em legítima defesa própria ou de outra; e
- l) Prática constante de jogos de azar.

Todos os motivos mencionados acima são considerados prejudiciais tanto para a empresa como para o empregador, em continuidade, o art. 482 ainda dispõe em seu parágrafo único que atos atentatórios contra a segurança nacional devidamente comprovado em inquérito administrativo constitui justa causa para dispensa do trabalhador. Neste caso, conforme Yokota (2014), o empregado só tem direito ao saldo de salário, ou seja, salário proporcional aos dias trabalhados até a ocasião da demissão como a demissão sem justa causa, e o direito as férias vencidas e um terço de férias vencidas. Por fim, a ruptura do contrato de trabalho por pedido do trabalhador, ou como Delgado (2016) coloca: a rescisão contratual por ato obreiro e este pedido de demissão por meio do trabalhador, suprime grande partes dos componentes das verbas rescisórias.

[...] ficam restritas ao 13º salário proporcional e às férias proporcionais com 1/3. O demissionário não receberá aviso-prévio, caso não o trabalhe efetivamente; não terá liberado FGTS, nem receberá os 40% de acréscimo ao Fundo; perde a proteção das garantias de emprego; não recebe guias para saque do seguro-desemprego. (DELGADO, 2016. p. 1304)

Gazziero (2012) ressalta que um dos deveres que a empresa tem no ato de rescisão do contrato de trabalho é apresentar as verbas rescisórias detalhadas às quais o trabalhador terá direito, como também deverá conceder assistência gratuita no ato da rescisão, além disso este ainda tem a obrigação de cumprir o prazo para que seja quitado as verbas, caso não haja o cumprimento destas, acarretará multa e a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

## **7 CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHISTA DOS TRABALHADORES HOTELEIROS E AFINS DO MARANHÃO – 2015/2016**

Em razão do aparecimento dos conflitos coletivos, bem como a necessidade de direcionar à solução dos mesmos juntos aos sindicatos e órgãos do trabalho, foi-se elaborado

junto a Constituição Federal de 1988, segundo Barros (2016), o art. 7<sup>a</sup>, VI, Convenção Coletiva do Trabalho. Mas do que se trata a Convenção Coletiva? Conforme a CLT em seu art. 611 a CCT é um “[...] acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categoria econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho”. Neste cenário, Viveiros e Santos (2011) ainda ressaltam que este acordo é um contrato estipulado entre representante ou representantes das categorias profissionais, ou seja, sindicato e empresa e ainda frisa que as centrais sindicais representam um braço institucional, com a finalidade de discutir temas gerais em defesa de suas categorias profissionais. Barros (2016) ainda completa que a CCT é uma instituição do Direito Coletivo do Trabalho, que é traduzida em um ajuste entre entidades sindicais com objetivo de novas condições de trabalho.

A Convenção Coletiva do Trabalho abrange o sindicato dos trabalhadores no comércio hoteleiro em meios de hospedagem e de gastronomia, em empresas de refeições coletivas; em empresas de turismo; em casas de diversões de São Luis, São José de Ribamar, Raposa e Paço do Lumiar – MA (SINDEHOTÉIS), bem como o Sindicato de hotéis, restaurantes, bares e similares de São Luis.

Segundo a Convenção Coletiva do Trabalho dos trabalhadores hoteleiros (CCTHo) – 2015/2016 em sua cláusula 14<sup>o</sup> o registro na carteira de trabalho é obrigatório, pois nenhuma empresa abrangida pela convenção deverá manter em seu quadro de pessoal trabalhadores sem a CTPS devidamente assinada pelo empregador por mais de 24 (vinte e quatro) horas após seu efetivo ingresso na empresa, o que entra em conformidade com os dispostos na CLT mencionados anteriormente.

Além disto, ainda assegura que as empresas que deixarem de cumprir os dispostos da cláusula 14<sup>o</sup> estarão sujeitas a punição em lei, sem que haja o prejuízo da CTPS do trabalhador. Em sua cláusula 17<sup>o</sup>, a CCTHo ainda dispõe que as empresas abrangidas pela mesma deverão fornecer aos seus trabalhadores todos os equipamentos individuais de segurança quando assim for necessário o seu uso, levando assim em consideração o direito a segurança e higiene no trabalho, além disso em seu parágrafo único (2015. p. 4) “Os equipamentos individuais referidos nesta cláusula serão fornecidos gratuitamente”.

No tocante a direitos relacionados ao salário do trabalhador, a CCTHo toma como base os aspectos da CLT, dessa forma pagamento deverá ser efetuado no prazo correto conforme lei, ou seja, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, caso contrário a CCTHo notifica sofre a mora salarial:

Cláusula 18 – O pagamento do salário mensal, assim como as correções oriundas de Lei, sentenças normativas ou acordos coletivos, deverá ser efetuado dentro do prazo máximo determinado por Lei, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) por dia de atraso diretamente ao empregado, calculada sobre o valor da remuneração total devida respeitando o limite da obrigação principal, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa à mora ou, ainda, se forem estabelecidas em Lei, condições mais favoráveis aos empregados. (CCTHo, 2015. p. 4).

Salário este que ainda poderá ser composto pelo adicional de 20% (vinte por cento) referente aos trabalhadores hoteleiros que exercem sua atividade laboral no período noturno, salvo definição da CLT em seu art. 379 e art. 380; em sua cláusula 15º fica estabelecido o fornecimento obrigatório do vale-transporte pelas empresas aos seus trabalhadores, havendo o desconto de 6% (seis por cento) no contracheque dos trabalhadores do salário base da categoria. Para aqueles que exercem a função como substituto, a CCTHo estabelece que o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função e ao término da mesma, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento desta gratificação.

A jornada de trabalho é estabelecida de acordo com o que é firmado pela Legislação trabalhista consolidada, ou seja, correspondente a 44 horas (quarenta e quatro) horas por semana como corresponde o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, o que pode ser estabelecida no sistema de jornada especial 12x36, conta a CCTHo (2015). Em contrapartida é formulado de acordo com o art. 59, § 1º, 2º e 3º da CLT o Banco de Horas a qual é utilizado por meio do sistema de compensação de horas diante de condicionantes estabelecidos junto ao sindicato profissional, neste caso o sindicato dos trabalhadores em hotelaria e afins; em caso de omissão e divergência entre as partes, ou até mesmo dúvidas serão esclarecidas pela Justiça do Trabalho, frisa a CCTHo (2015). Por fim, Delgado (2016) completa que a lei brasileira estabelece que não deverá se estipular duração de acordo ou convenção coletiva do trabalho por prazo superior a 2 (dois) anos (art. 614, § 3º da CLT).

## **8 O SESC: ASPECTOS GERAIS**

Segundo o artigo 180 da antiga Constituição Federal de 1937, enquanto não se reunir o parlamento nacional, o Presidente da República terá o poder de expedir decretos-leis sobre todas as matérias da competência legislativa da União. Dessa forma com base neste art. da constituição o Presidente da República em vigência no ano de 1946 levando em

consideração a obrigação do Estado em concorrer por todos os meios ao seu alcance, a melhoria das condições de vida da coletividade, em especial as classes menos favorecidas, ressalta a Legislação do Sesc (2012).

O Serviço Social do Comércio (Sesc) foi idealizado a partir de uma reunião realizada na cidade do Rio de Janeiro no ano de 1946 com entidades sindicais do comércio e associações comerciais de todo o Brasil, tendo a priori como objetivo a assistência aos trabalhadores do comércio e suas respectivas famílias. Segundo a Legislação do Sesc de 2012, a Confederação Nacional do Comércio que é o órgão máximo da categoria, junto a Confederação Nacional da Indústria estariam oferecendo a colaboração para a criação do serviço com base no Decreto-Lei nº 9.403 de junho de 1946, conforme a Legislação o Serviço Social do Comércio (Sesc) poderá contribuir para o fortalecimento da solidariedade entre classes, o bem estar da coletividade comerciária e, bem assim, para a defesa dos valores espirituais em que se fundam as tradições da nossa civilização.

Diante das finalidades, o Sesc fica incumbido de ter em vista especialmente, a assistência em relação a causas e problemas relacionados ao doméstico, ou seja, nutrição, habitação, vestuário, saúde, educação e transporte; como também previdência no que tange a defesa do salário real dos comerciários, incentivando a atividade produtora; realizações de ações educativas e culturais com a valorização do homem em si; como também pesquisas sociais e econômicas.

Vale ressaltar que segundo o Decreto nº 9.403/46, o Sesc deverá agir e atuar em cooperação com órgãos que estejam ligados ao serviço social, como o Ministério do Trabalho, e demais entidades públicas ou privadas e segundo o art. 2º do mesmo, o Serviço Social do Comércio, com personalidade jurídica de direito privado de acordo dos termos da lei civil, terá sua sede e foro na Capital da República e este será dirigido e coordenado de acordo com um regulamento elaborado pela Confederação do Comércio, corretamente aprovado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Já no art. 6º do Decreto 9.403/46, o Regulamento a qual o art. 2º menciona deverá observar dentro da organização do Sesc, uma direção descentralizada com um Conselho Nacional, órgão planejador geral e de coordenação e Conselhos Regionais, com autonomias para que façam promoção da execução do plano, adaptando-o as particularidades de cada região e também, igualmente instituir um órgão fiscal em que sua composição seja designada pelo Governo, ou seja, seus membros constituintes.

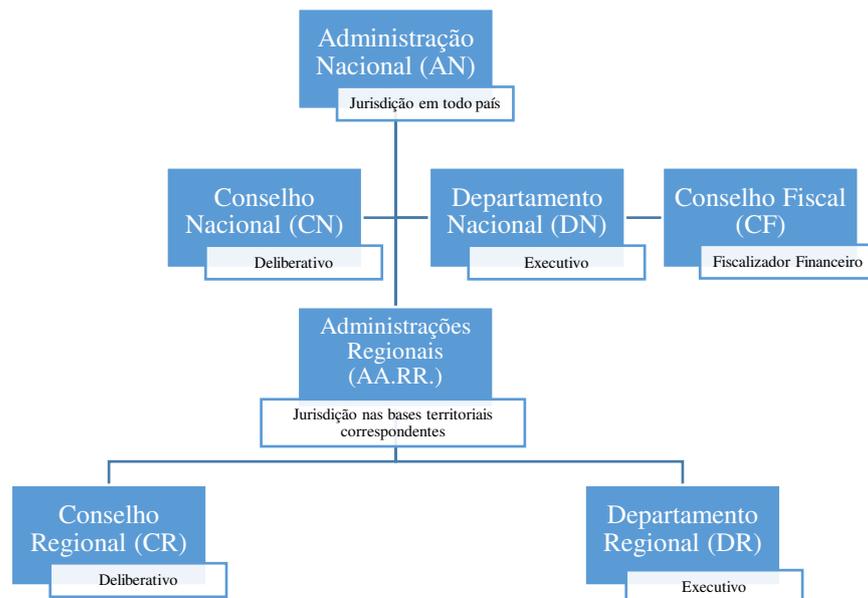
As ações do Sesc abrangem conforme o Capítulo I (Finalidades), art. 2º do Regimento do Sesc:

- a) O trabalhador no comércio e atividades assemelhadas, e seus dependentes;
- b) Os diversos meios ambientes que condicionam a vida do trabalhador e de sua família.

Diante do mencionado acima, nota-se que o Sesc acolhe não somente o trabalhador do comércio, mas também todo aquele que é regulamente seu dependente, bem como quaisquer fatores que sejam determinantes para o bem-estar e desenvolvimento dos mesmos, contudo, segundo o Regimento do Sesc, em seu art. 3º- e, o Serviço Social do Comércio ainda se incumbe de conceder bolsas de estudos e assistencialismo, no país ou exterior ao seu pessoal técnico, nesse caso seus trabalhadores, para aperfeiçoamento e formação. Já no art. 3º-j, o Sesc também deverá promover de forma racional e prática, a aproximação entre empregados e empregadores, e em seu art. 3º-l, este fica designado a desenvolver programas nos âmbitos educacional, cultural, de assistência e lazer, que incluem atividades de turismo em suas diversas modalidades, e saúde.

Segundo o Regulamento em seu Capítulo II (Da organização), art. 12º, descrito no fluxograma abaixo, o Sesc compreende:

Fluxograma 1: Organização do Serviço Social do Comércio - Sesc



Fonte: Adaptado de LEGISLAÇÃO DO SESC, 2012.

Em uma reunião feita junto a representantes das classes produtoras do país, na histórica Conferência de Teresópolis de 1 a 6 de maio em 1945, foi elaborada a Carta da Paz

Social (CPS) com um marco significativo de tomada de posição dos empregadores brasileiros em favor da Justiça Social. Segundo o *site* do Sesc (2016), a carta foi organizada pela Associação Comercial do Rio de Janeiro e sob os auspícios de entidades associativas voltadas a agricultura, comércio e indústria e a presente Conferência debateu os temas:

- 1) O Estado e a Ordem econômica;
- 2) Elevação de nível de vida da população;
- 3) Política de produção agrícola;
- 4) Política de produção industrial e mineral;
- 5) Política de investimentos;
- 6) Energia e Transportes;
- 7) Política comercial
- 8) Política monetária, bancária e fiscal;
- 9) Política social e trabalhista; e
- 10) Política imigratória.

Diante dos temas mencionados acima, atenta-se para os itens 7 e 9, pois ambos interessam de forma direta o corpo de pessoal do Sesc, ou seja, os trabalhadores. Dessa forma o item 7 da CPS discorre sobre algumas atribuições dos empregadores, principalmente frisando que estes devem atendê-las com o máximo interesse e boa vontade. Os empregadores deverão pela racionalização do trabalho e melhoria do equipamento, promover o aumento da produtividade das empresas, visando a diminuição dos custos que envolvem a mesma, para que conseqüentemente diminua os preços e este resultará na facilidade das condições gerais de vida.

No item 7-d, a CPS institui que o empregador deverá cooperar para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do ensino profissional patrocinando o aproveitamento das vocações profissionais e artísticas dos empregados e operários que as mostrarem, com isso o Sesc não somente abrangerá os seus funcionários no que tange ao patrocínio e cooperação no seu desenvolvimento profissional e pessoal, como também influenciará no desenvolvimento de quaisquer operários do comércio.

No que se refere aos recursos arrecadados, o Regimento do Sesc (1968) em seu Capítulo X (Dos recursos), art. 35 dispõe que a renda do Sesc é composta por:

- a) Contribuições dos empregadores do comércio e dos de atividades assemelhadas, na forma da lei;
- b) Doações e legados;

- c) Auxílios e subvenções;
- d) Multas arrecadadas por inflação de dispositivos legais ou regulamentares;
- e) As rendas oriundas de prestações de serviços e de mutações de patrimônio, inclusive as de locação de bens de qualquer natureza;
- f) Rendas eventuais;

Diante do item “e” do art. 35, a renda oriunda de serviços prestados a qual fala, pode englobar desde os hotéis Sesc, como também academias, Sesc saúdes e outros serviços que o mesmo oferece. Já em seu Capítulo XII (Do pessoal), art. 48 trata acerca da contratação do pessoal para as unidades em geral do Sesc, delimitando o exercício de qualquer função dependerá de provas de habilitação ou de seleção, reguladas em ato próprio, havendo somente exceção em seu §1º onde essa exigência não se aplica aos contratos especiais de locação de serviço, bem como se assegura em seu §2º que não há permissão para a admissão de servidores públicos ou autárquicos a serviço do Sesc.

Como já mencionado anteriormente, a administração do Sesc tem característica descentralizada, de modo que o Conselho Nacional atue como o órgão coordenador e planejador geral, com isso este elabora os planos e assim as AA.RR os reproduzem e adaptam conforme suas peculiaridades, descreve a Legislação do Sesc (2012). Dessa forma, como exemplo deste planejamento e coordenação têm-se a elaboração do Referencial Programático do Sesc – RPS, desenvolvido pelo DN (2015) com a finalidade de agir como documento normativo que visa orientar a programação do DN e os DR’s, com uma estruturação de ações para que assim o desempenho integrado dos seus diversos órgãos seja eficiente.

Segundo o RPS (2015. p. 7):

Este documento organiza e articula a programação para o cumprimento da missão institucional, e estabelece uma referência para seu aperfeiçoamento permanente, em consonância com alterações internas e externas ao Sesc. A renovação da sistemática do Sesc constitui também ganho da entidade na direção da gestão por resultados, a ser fortalecida com o avanço das conexões da governança organizacional e da atualização dos níveis operacionais em conformidade com novos referenciais estratégicos e técnicos. [...] a sistêmica aqui descrita estabelece conceitos específicos para a operacionalização organizacional, além de traduzir os resultados sobre a execução de serviços – eficácia; que somados a outros instrumentos e relatórios institucionais, possibilitarão uma visão ampla da ação social do Sesc.

Conforme a justificativa acima, o RPS (2015) acaba por desenvolver de forma direta um *feedback* para a gestão organizacional do mesmo, tanto para o DN como para as DR’s, bem como o estabelecimento de conceitos específicos ajudam no processo operacional e descreve os resultados do serviço, atingindo assim a eficácia.

Para que se atinja o objetivo institucional do Sesc, o RPS (2015) desenvolve programas a qual, a partir das decisões tomadas no âmbito gerencial e estratégico possam se direcionar para ações em 2 (dois) âmbitos principais e interdependentes: Cumprimento da missão institucional (área-fim) e ações de viabilização, apoio e difusão das ações do Sesc (área-meio).

Segundo o RPS (2015) as ações de área-fim englobam as atividades dentro dos programas:

- 1) Educação;
- 2) Saúde;
- 3) Cultura;
- 4) Lazer; e
- 5) Assistência.

Dentro deste contexto, este trabalho atentar-se-á somente ao item 4 – Programa Lazer do RPS (2015) que tem como definição:

Conjunto de atividades que objetiva contribuir para o direito ao lazer, a melhoria da qualidade de vida, no âmbito individual e coletivo; a ampliação de experiências e conhecimentos e o desenvolvimento de valores, por meio de oferta de conteúdo físico-esportivo, socioculturais, turísticos e da natureza. (REFERENCIAL PROGRAMÁTICO DO SESC, 2015. p. 120).

Nota-se que o programa lazer do Sesc atende não somente o individual, como o coletivo com intuito de oferecer junto ao lazer a qualidade de vida para seus clientes, além do enriquecimento de suas experiências, essas que são responsáveis por proporcionar ao cliente/turista novas perspectivas, que coincidam com seus desejos e gostos de vida, ressalta Guzmán, Júnior e Santos (2010), e ainda menciona que a OMT estima que entre os anos 2000 a 2020 os turistas desejarão fazer “coisas diferentes”<sup>5</sup>, ou seja, viver momentos mais longe possível do que estava acostumado, o que de certa forma, encontra-se diretamente ligado às experiências que esse almeja ter.

Para Pizzi e Vianna (2015), quanto mais for relevante a oferta no sentido de atender as necessidades e expectativas do consumidor, nesse sentido a experiência, será maior o grau de diferenciação junto a concorrência e neste contexto, a satisfação do cliente junto as suas necessidades, pode ser proporcionado tanto pelas experiências como já mencionando, como também por fatores que complementam estas.

---

<sup>5</sup> Grifos do autor

Com o objetivo de atender as peculiaridades dos clientes, bem como atendê-los da melhor forma, o Sesc subdividiu suas diversas atividades afim de proporcionar a satisfação em vários âmbitos com os serviços que consegue oferecer. Dentro do programa de lazer, o Sesc desenvolveu uma atividade específica, que é subdividida em modalidades e realizações com o objetivo de deixar o mais completo possível seu serviço de lazer, como mostra a tabela abaixo.

**Quadro 8: Configuração do programa Lazer do Sesc**

<i>Turismo Social</i>	
<b>Modalidade</b>	Realizações
<b>Turismo Emissivo</b>	Excursão
	Passeios
<b>Turismo Receptivo</b>	Hospedagem
	Hospedagem <i>Day-use</i>
	Passeio Local
	Translado

Fonte: Adaptado do REFERENCIAL PROGRAMÁTICO DO SESC, 2015.

Para que se tenha entendimento acerca de cada modalidade e realizações, é necessário conhecer do que se trata o turismo social do Sesc e a sua finalidade junto aos turistas que assim o visitam. Segundo o RPS (2015. p. 134), o turismo social é:

Conjunto de ações que promove estratégias inclusivas e educativas, priorizando o acesso do cliente de menor renda a passeios, viagens e hospedagens a lazer, com ênfase no conhecimento histórico, cultural, social e ambiental, dos atrativos turísticos, conscientizando para a preservação e valorização do patrimônio cultural e natural do meio visitado.

Diante da definição acima, é perceptível que o Sesc desenvolve seu turismo social com objetivo de atender e ficar ao alcance de clientes com baixa renda, de modo a possibilitar a estes a possibilidade de passeios, viagens e hospedagens à valores acessíveis, e que em

contrapartida, é fomentado pelo MTUR (2006), pois ressalva que o turismo social concentra-se no cidadão como o viajante pertencente a classes de consumidores com uma renda insuficiente para usufruir da experiência turística de qualidade, ou seja, grupos em situação de exclusão onde suas possibilidades de lazer são meramente limitadas.

Dessa forma, o Sesc tem como uma de suas modalidades o turismo emissivo, que nada mais é segundo o RPS (2015) as ações que estão ligadas as atividades de viagem em lazer com destino fora de sua zona de moradia, com interesse de busca em atrações turísticas de ordem recreativa, social, cultural e outras. Dentro desta modalidade, é realizado as excussões que podem ou não se utilizar de equipamentos e programação de outra Regional, dessa forma somente o emissor registra os atendimentos desta excussão em específico; e outra realização que se pode executar dentro da modalidade turismo emissivo são os passeios, visita a um local sem pernoite, com organização que da possibilidade a utilização parcial dos serviços turísticos.

Na outra vertente, têm-se como a segunda modalidade o turismo receptivo, este que relacionasse a uma infraestrutura organizacional e logística voltada para a elaboração e comercialização de produtos com intuito de oferecer atrativos de uma localidade, com objetivo de atender o turista no núcleo receptor, ressalva Pazini, Manosso, Bizinelli e Gândona (2014). Para que se entenda melhor acerca deste funcionamento do turismo receptivo de forma mais inteligível segue abaixo uma exemplificação dos autores acima.



Figura 1: Sistema Produtivo do Turismo Receptivo

Fonte: PAZINI et al. (2014).

O turismo receptivo acaba por funcionar como um processo de retroalimentação, onde o núcleo de turismo receptivo comercializa a infraestrutura, a gestão da atividade turística e envolve a comunidade local, para o núcleo emissor de turismo que conseqüentemente se torna o fluxo turístico da localidade, frisam Pazini et al. (2014). Com essa modalidade, o Sesc oferece como realização a hospedagem, que acontece por meio de seus hotéis e pousadas. Segundo o RPS (2015) essa hospedagem corresponde a estada por 24h, podendo ser concluída em prazo inferior de acordo com as definições de horários de cada hotel e pousada do Sesc, nesta inclui o pernoite e o plano de alimentação, podendo ser café da manhã, meia pensão ou pensão completa. Da mesma forma, essa modalidade oferece também hospedagem *day-use*, estada em uma unidade habitacional (UH) sem pernoite, podendo haver ou não plano de alimentação.

Por fim, a modalidade de turismo receptivo oferece aos turistas a realização de passeios locais e traslado. Este primeiro segundo o RPS (2015) refere-se a um *tour* de curta duração, sem a presença de pernoite, para a apresentação dos atrativos específicos do núcleo receptor e arredores na região onde os turistas estão sendo recebidos, esse passeio normalmente dispõe de um guia local oferecido pela localidade acolhedora; e o segundo nada mais é que o ato de transportar um visitante de um ponto X a outro ponto Y, apenas com a finalidade de deslocamento, este poderá ser: Traslado de chegada e Traslado de partida. A preocupação com o turista tanto no ato de recebê-lo, como no de enviá-lo é uma das finalidades do Sesc enquanto instituição social, fortalece a Legislação do Sesc (2012).

O Sesc não deve atuar de forma isolada ou singular, como já mencionado anteriormente, e isso se fomenta por meio do art. 9º do Regulamento do Sesc onde diz que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quando julgar necessário tem poder para realizar estudos sobre as atividades e condições dos serviços prestados pelo Serviço Social do Comércio, de modo a observar o fiel cumprimento de suas atribuições. Segundo o *site* do Sesc (2017) as atividades que são desenvolvidas seguem modelos de ação construídas por especialistas em diversas áreas garantindo que a atuação seja adequada as necessidades da sociedade.

## 8.1 Hotel Sesc Olho D'água - Maranhão

Segundo o *site* oficial do Sesc – DN (2017), o Sesc recebe todos os anos cerca de três milhões de turistas em seus hotéis e pousadas que são espalhados pelo Brasil, em capitais e outros municípios. São em torno de 43 meios de hospedagens divididos em hotéis, pousadas, chalés e etc. com o objetivo de desenvolver com eficiência o turismo social já mencionado. Conforme o Departamento Nacional (2017) as atividades turísticas são desenvolvidas desde sua fundação em 1946, a exemplo disto é a realização da primeira colônia de férias Sesc Bertiooga em São Paulo no ano de 1948, já em 1971 com 25 anos de Sesc, houve um complexo turístico hoteleiro com 8 colônias de férias por todo Brasil, o que aumentou gradativamente quando o mesmo completou 50 anos em 1996, realizando 25 colônias de férias em todo o país, descreve o Departamento Nacional (2017) e em 2005 e 2006, o Sesc participa do Salão de Turismo em São Paulo, levando em consideração o Novo Sistema de Classificação Hoteleira – SBClass. Por meio do turismo social é possível conhecer o país, pois a instituição valoriza todos os aspectos culturais e sociais das regiões brasileiras, distribuídos nos seguintes destinos e paisagens:

- a) Estâncias Ecológicas e Ecoturismo;
- b) Serra;
- c) Praias e Litoral;
- d) Grandes Capitais; e
- e) Cidades Históricas.

De acordo com a divisão acima, é possível exemplificar através de um meio de hospedagem cada item mencionado acima, a começar pelo item a) Estâncias Ecológicas e Ecoturismo, que nada mais é, que um segmento da atividade turística que faz uso de forma sustentável tanto o patrimônio cultural, como o natural, além de incentivar sua conservação e a busca por uma consciência ambientalista, define o Ministério do Turismo (2010), tem-se como exemplo o Sesc Pantanal em Poconé - MT. A Serra por sua vez trata-se segundo o significado geográfico do dicionário, de colina ou montanha prolongada por vários quilômetros, como exemplo têm-se o Hotel Sesc Gramado, localizado na Serra Gaúcha de SC. As praias e litoral segundo o Centro de Estudos do Mar da Universidade Federal do Paraná (UFPR) é um ambiente sedimentar costeiro de composição variada, sendo em sua grande maioria formada por areia e que condiciona o sistema de interação de ondas incidentes sobre

a costa, um dos meios de hospedagem do Sesc localizado em zona de litoral e praia é o Hotel Sesc Olho d'água – MA e o Hotel Sesc Copacabana – RJ. Como hospedagem do Sesc localizada em grande capital se tem o Sesc Varandas Brasília – DF e por fim, as cidades históricas segundo a enciclopédia escolar britannica (2017) são todas as cidades que tem construção de valor histórico, valor este visto por meio de igrejas, casas, e demais edificações antigas, a exemplo disto têm-se o Sesc Estalagem Ouro Preto – MG.

Diante dessa divisão feita pelo Departamento Nacional do Sesc com base na localização e paisagem do Brasil, será frisado o item “c” a qual está inserido o Hotel Sesc Olho d'água - MA. O hotel está localizado em uma das unidades do Sesc MA, a unidade de lazer Sesc Turismo, que se encontra a 200 metros da praia do Olho d'água. O próprio Sesc Copacabana – RJ, como mencionado, encaixa-se no mesmo grupo do Sesc Olho d'água, uma vez que, trata-se de um hotel que se encontra situado à uma quadra apenas da praia mais famosa do Rio de Janeiro, a praia de Copacabana, conta site oficial do Sesc RJ (2017).

O Sesc Turismo teve sua inauguração em 1965 com a nomenclatura de Centro de Veraneio do Olho d'água, contudo, passou por diversas mudanças tanto em seus aspectos visuais, como também em estrutura e serviços com objetivo de oferecer maior comodidade aos comerciários e seus dependentes, conveniados e usuários, além de buscar atender de forma mais eficiente suas necessidades, sendo assim incluído o hotel Sesc Olho d'água – MA, o Turismo Social e áreas que possibilitam mais o lazer de quem o frequenta, cita o *site* oficial do Sesc MA (2017).

O hotel Sesc Olho d'água – MA dispõe de uma moderna infraestrutura com cerca de 51 apartamentos e 12 suítes climatizadas distribuídos por 3 andares e o térreo; os apartamentos e suítes dispõem de camas que podem ser de solteiro ou casal, guarda roupa, cofre digital, frigobar equipado, Tv LCD com Tv por assinatura, telefone e demais itens de higiene no banheiro.

Como em todos os serviços oferecidos pelo Sesc, as unidades hoteleiras também dispõem de valores de acomodação, ou seja, suas diárias diferenciadas conforme categorias – comerciário, conveniado e usuário. Dessa forma, segue o tarifário do hotel Sesc Olho d'água – MA:

**Quadro 9: Tarifário do Sesc Olho d'água – MA conforme categorias (2017)**

Acomodação	Comerciário (Dependente)	Conveniado	Usuário
<b>Apto Solteiro</b>	R\$ 75,00	R\$ 80,00	R\$ 100,00
<b>Apto Duplo</b>	R\$ 75,00	R\$ 85,00	R\$ 120,00
<b>Apto Triplo</b>	R\$ 100,00	R\$ 120,00	R\$ 125,00
<b>Apto Quádruplo</b>	R\$ 125,00	R\$ 140,00	R\$ 150,00
<b>Suíte <i>Petit</i></b>	R\$ 110,00	R\$ 145,00	R\$ 170,00

Fonte: Adaptado de *Site* oficial do Sesc Olho d'água - MA (2017).

A estrutura possibilita para que se possa sediar encontros, congressos, seminários, eventos de negócios e sociais, dentro do Sesc Turismo ainda há disponível sala de leitura e exposição, restaurante, parque aquático, saunas, salas de ginástica, quadra poliesportiva, salão de jogos e *playground*. O hotel também dispõe de uma loja de *souvenir*, com produtos locais e culturais para que assim o hospede possa levar um pouco da cultural local consigo. O Hotel conta com sua própria lavanderia, para a higienização de todo o enxoval do hotel, tornando assim mais cômodo para o mesmo.

O hotel Sesc Olho d'água – MA possui sua organização e divisões diferenciadas em relação aos hotéis convencionais, podendo até ter proximidades a hotéis de rede, segundo o Regulamento de Pessoal do Sesc MA (2012) a Administração Regional do Maranhão a qual o hotel Sesc Olho d'água – MA está subordinado, tem como finalidade por base aos preceitos do Sesc Nacional, a contribuição para o bem estar social e a melhoria da qualidade de vida dos comerciários e família, como com os servidores que pertencem ao quadro de profissionais da instituição; dessa forma, toda sua ação deverá estar pautada nos padrões do DN.

Diferentemente dos hotéis convencionais, o hotel Sesc Olho d'água – MA utiliza das dependências da Unidade Sesc Turismo, ou seja, este utiliza da sauna, academia, quadra poliesportiva e restaurantes que se encontra na unidade. A divisão por setores do hotel Sesc Olho d'água – MA é bem objetiva como mostra o organograma abaixo:

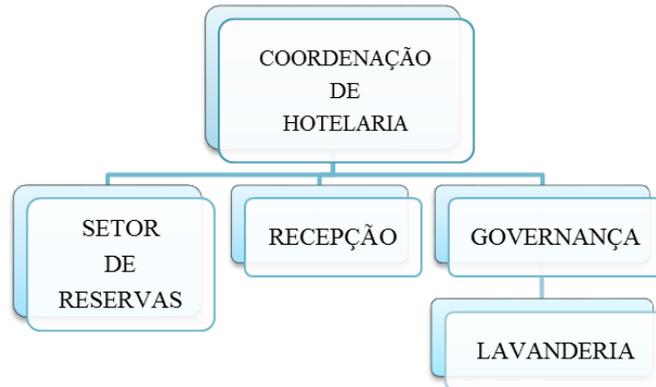


Figura 2: Organograma do Hotel Sesc Olho d'água – MA

Fonte: Adaptado do Organograma Geral Sesc (2017).

O hotel Sesc Olho d'água – MA, diferentemente dos hotéis convencionais não conta com o cargo de gerente geral, mas sim, de coordenador de hotelaria e isso se dá devido a configuração do Sesc Nacional a qual estipula para cada cargo de gestão a nomenclatura de coordenador, sendo conhecidos como: coordenador do bloco social, coordenador de hotelaria, coordenador do departamento de educação física e outros, enfatiza a antiga coordenadora de hotelaria do hotel Sesc Olho d'água – MA.

Neste cenário, como o hotel está inserido no centro de lazer Sesc Turismo, as necessidades que o (a) coordenador (a) deverá dirigir-se para a gerencia geral por meio de escrito e solicitar o que deseja, sendo atendido conforme o grau de necessidade.

Dentro das atividades e serviços oferecidos pelo hotel Sesc Olho d'água – MA, este ainda dispõe de um setor de turismo social a qual objetiva “[...] proporcionar descanso e lazer à clientela, estimulando os conhecimentos históricos, culturais e sociais dos pontos turísticos do Maranhão, além de outros Estados do Brasil”. *Site oficial Sesc MA (2017)*. Vale ressaltar que o Sesc MA foi o primeiro regional no Brasil a inaugurar e oferecer os serviços do turismo social no ano de 2004, proporcionando aos seus clientes a possibilidade de visitar Portugal, Espanha, Argentina, França e Paraguai; além de viagens para o exterior, são realizados *tour* pela cidade de São Luis, como também litoral e orla, e outros municípios do Maranhão.

## 9 DIREITOS TRABALHISTAS NO SESC

No Serviço Social do Comércio – Sesc, criado em 3 de outubro de 1946 através da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), a atenção voltada para os clientes, moradores e trabalhadores têm sido uma das premissas da Unidade.

Segundo o Departamento Nacional do Sesc, a função não é somente atender os comerciários ou aqueles que usufruem de seus serviços, neste caso direcionado ao setor hoteleiro – hotel e restaurante – mas também se têm uma atenção voltada para a valorização do seu pessoal e um compromisso com o desenvolvimento profissional, salvo no art. 473-A, onde o empregador poderá suspender o contrato de trabalho quando o seu empregado necessitar participar de qualificação profissional, afirma a Diretriz 5 das Diretrizes para o Quinquênio 2016/2020<sup>6</sup>:

Um programa de desenvolvimento técnico não pode deixar de estar associado a uma política de valorização das pessoas que estabeleça um plano de cargos, carreiras e salários compatível com a qualificação e com os processos de avaliação do desempenho dos profissionais, bem como alinhado ao mercado de trabalho. Benefícios complementares, incluindo plano de saúde e previdência privada, também colaboram para a retenção de talentos.

Como o Sesc trata-se de uma instituição de assistência social, sem fins lucrativos e subsidiado pelo Governo, acaba por focalizar seus trabalhos como mencionado anteriormente, no desenvolvimento social. Os hotéis do Sesc, neste caso o Hotel Sesc Olho d'água e o Hotel Sesc Copacabana, estão diretamente pautados no que já foi citado ao logo do trabalho, uma vez que, estão subordinados a legislação vigente do Sesc.

O Sesc formulou sua legislação – Regulamento e Regimento – moderado na Constituição Federal como também no referente ao pessoal, na legislação trabalhista. Um dos diferenciais dos hotéis Sesc para os hotéis convencionais segundo o regulamento é a forma de ingresso nos cargos, neste contexto, nos cargos do ramo hoteleiro. Diante disto, em seu regulamento o Sesc ressalva no capítulo X, art. 41 e 42:

O exercício de quaisquer empregos ou funções no Sesc dependerá de provas de habilitação ou de seleção, reguladas em ato próprio[...] Os servidores do Sesc qualificados, perante este, como beneficiários para fins assistenciais estão sujeitos à legislação do trabalho e previdência social, considerando-se o Serviço Social do Comércio, na sua qualidade de entidade de direito privado, como empregador, reconhecida a autonomia das AA.RR, quanto a feitura, composição, padrões salariais e peculiaridades de seus quadros empregatícios.

<sup>6</sup> Segundo palavras do Presidente do Sesc, estas foram criadas para atualizar os posicionamentos estratégicos expressos no quinquênio vigente, bem como propõem novos compromissos, coerentes com o desempenho verificado no período 2011-2015 e com o cenário projetado, ponderando tendências, desafios e experiências consideradas exitosas.

Quando se reconhece a autonomia das AA.RR – Administrações Regionais do Sesc no que tange a feitura, composição, padrões salariais e peculiaridades de seus quadros empregatícios, nada mais é que os requisitos e aspectos do profissional a ocupar determinado cargo dependendo de sua área de atuação. Para que seja aplicado conforme está prescrito no Regulamento e Regimento do Sesc, se utiliza do Regulamento de pessoal do Sesc, aprovado pela Resolução Sesc N° 063/2012<sup>7</sup> e pautado na CLT. Regulamento este que tem sua importância pois:

Norteará as relações estabelecidas entre a instituição e seus servidores quanto aos direitos e deveres de ambas as partes, dando os termos cabíveis desde o processo admissional, do período de permanência do servidor e das instruções normativas legais e institucionais pertinentes, além de procedimentos demissionais. (REGULAMENTO DE PESSOAL SESC, 2012).

Dessa forma, o Regulamento de pessoal do Sesc (2012) ajudará a esclarecer às partes envolvidas sobre suas obrigações, pois isso ajudará na melhor relação entre eles e a prevenção de complicações futuras. Segundo Barroso e Melo Filho (2012.p. 13) “O Direito do Trabalho possui particular sistema normativo no qual existem meios de produção de normas em variedade maior do que se verifica em outros ramos jurídicos [...]”; Considerando a citação acima, vale ressaltar que esse sistema normativo que possui vários meios de produção é elaborado através das mudanças que são decorrentes do ambiente externo, ou seja, das necessidades que julgarem ser pertinentes acerca de mudanças no âmbito jus-trabalhista.

Vale ressaltar que a intenção de satisfazer as necessidades humanas junto aos Direitos humanos vem muito além do século XXI, mas sim, segundo Barroso e Melo Filho (2012) desde período da filosofia grega clássica, essa preocupação surge com a produção das leis pelo Estado moderno. Para que se tivesse a garantia jurídica desses direitos, foi-se consagrado os seguintes diplomas internacionais:

- 1) Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);
- 2) Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (1966);
- 3) Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966);
- 4) Convenção Europeia dos Direitos Humanos (1969);
- 5) Carta Africana dos Direitos Humanos (1981); e
- 6) Ordenamentos constitucionais dos diversos Estados integrantes da ONU.

---

<sup>7</sup> Resolução esta que implica na aprovação do Regimento de Pessoal do Sesc.

Entretanto, no lugar dos avanços prometidos através dos conteúdos dos tratados internacionais acima, são vistos conflitos de interesses que colocam em oposição projetos de acumulação de capitais nas mãos de poucos, como ressalta Machado (2012).

Conforme a Diretriz 5 do Quinquênio 2016/2020 (2015) o Sesc dispõe de campanhas institucionais internas com o objetivo na informação e na motivação dos funcionários, bem como programas direcionados a qualidade de vida são fatores cruciais para a humanização do ambiente de trabalho e além disso o incentivo à integração de equipes, pois não só favorecerá o bem-estar físico-mental, como fortalece o vínculo dos trabalhadores com a missão do Sesc. Em relação ao afastamento ou licença do trabalhador do Sesc MA por motivos de treinamentos, o Regimento de Pessoal (2012) em seu art. 32º ressalta que este poderá se ausentar de sua localidade ou fora do território do Brasil para que participe de programas de treinamento que seja de interesse da instituição, conforme as normas pertinentes.

O Regimento de Pessoal do Sesc ainda formulou um capítulo específico para a tratar sobre a possibilidade de ascensão profissional, segundo o capítulo V (Formas de Ascensão Profissional) o trabalhador do Sesc MA poderá obter promoção horizontalmente e verticalmente, com base na notória avaliação de desempenho e contribuição à instituição, levando em consideração diretrizes contidas na Política Salarial e Medidas de Carreira do Plano de Cargos e Salários. Com base no art. 36º, a promoção horizontal nada mais é que o progresso do servidor/trabalhador dentro da mesma faixa salarial do cargo que representa, havendo apenas aumento em salário e não mudança de cargo, isso ocorre por meio de tempo de serviço e por merecimento.

A promoção horizontal por tempo de serviço é concedida a cada 5 (cinco) anos no mês seguinte ao período aquisitivo, e dar-se-á na mesma faixa de cargo vigente por meio do aumento do salário para uma faixa maior, isso tudo levando em consideração a tabela de Plano de Cargos e Salários como mencionando anteriormente, cita o Regimento de Pessoal (2012). Logo, essa interrupção de promoção por tempo de serviço poderá ser ocasionada se o trabalhador obtiver:

- I. Punição Disciplinar;
- II. Atrasos que ultrapassem 200 (duzentas) horas em 5 (cinco) anos;
- III. Tiver 90 (noventa) faltas ao serviço (sem justificativa);
- IV. Prestação de Serviço Militar e outros.

A promoção horizontal que ocorre por merecimento, por sua vez, é exclusivamente obtida por mérito, conforme se tem o resultado da avaliação de desempenho, esse resultado é avaliado pelo superior hierárquico e poderá ser interrompida conforme os mesmos critérios da promoção por tempo de serviço; Vale ressaltar que o Regimento frisa que esta promoção pode ser concedida a qualquer momento, logo, que obedeça um intervalo de 24 (vinte e quatro) meses para uma outra promoção para o mesmo trabalhador. Os elementos que são determinantes na avaliação de desempenho vão desde assiduidade; pontualidade; apresentação pessoal; responsabilidade; conhecimento técnico do cargo, entre outros.

Por sua vez, segundo o Regimento de Pessoal do Sesc (2012), a promoção horizontal trata-se da ascensão a um cargo superior àquele que lhe foi conferido e ocorre pelos métodos de merecimento e por processo seletivo; deve ser concedida ao servidor/trabalhador que já estiver em um cargo imediatamente inferior à promoção. A qualificação para o cargo conforme o merecimento é dado por meio da avaliação e análise das promoções por merecimento que este já tenha galgado. A promoção por meio do processo seletivo é aplicada a cargos da Administração Regional do Sesc e desde que este preencha os requisitos do cargo, bem como a aprovação e classificação mediante as provas teóricas e/ou práticas.

O Regulamento de Pessoal do Sesc MA (2012), descreve o que leva ao rompimento ou cessação do contrato de trabalho, uma vez que, este rompimento é feito na forma e condições estabelecidas em lei, ou seja, cessação em registro na CTPS como conta o art. 93º “[...] por ocasião de cessação do contrato de trabalho, o servidor deve devolver à instituição o crachá funcional em seu poder, bem como apresentar sua CTPS, para anotações de praxe [...]”. Vale ressaltar que durante o período de aviso prévio, se a rescisão estiver a cabo da Administração Regional do Sesc – MA, a jornada de trabalho do servidor pode haver redução de 2 (duas) horas diárias ou até 7 (sete) dias corridos sem que ocorra prejuízo no salário do servidor, diz o Regulamento de Pessoal do Sesc MA (2012).

O Sesc tem como uma de suas finalidades a valorização e investimento do pessoal, atrelado com o desenvolvimento profissional, como já mencionado em sua diretriz 5 do Quinquênio 216-2020 afirma-se que a valorização e o desenvolvimento das pessoas deve ser o compromisso de todas as áreas do Sesc, criando condições que possibilitem o aprimoramento contínuo e constante dos serviços e também a efetividade social, além de uma institucionalização de uma cultura de aprendizado progressivo, tendo articulação com uma gestão e sistematização de oportunidades para a formação profissional e educação permanente dos funcionários/trabalhadores do Sesc.

## 10 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As seções que serão expostas a seguir, tratam dos resultados e reflexões obtidas logo após o processo de observação dos dados coletados dentro do Hotel Sesc Olho d'água, divididas em três temas: a aplicação do Direitos Básicos do Trabalho; a relevância dos Direitos Básicos para os trabalhadores e; a influência dos Direitos Básicos do Trabalho no rendimento profissional dos trabalhadores. Tal divisão foi feita de tal forma seguindo as perguntas contidas no questionário aplicado junto aos colaboradores do referido hotel.

### 10.1 A aplicação dos Direitos Básicos do Trabalho no Hotel Sesc Olho d'água

O Sesc pode ser considerado de forma geral como uma alternativa econômica e eficiente de hospedagem, lazer e serviços para clientes de classes baixa ou média, e até mesmo para aqueles que fazem parte da classe alta, tudo isso se dá pelo simples fato de seu tarifário obedecer a um padrão diferenciado dos hotéis convencionais, uma vez que disponibiliza uma variabilidade de preços que se pauta de 3 (três) específicas categorias.

Comerciários, conveniados e usuários podem usufruir do Sesc de modo geral e todos os serviços a qual lhes oferece, contudo, vale ressaltar que estes serviços não abrangem somente o público externo, ou seja, os clientes de locais e de fora, mas sim, todo o corpo de profissionais do Sesc, sejam eles de quaisquer unidades que há do Sesc espalhado pelo Brasil. Todo trabalhador do Sesc obtém garantias e facilidades comparadas aos comerciários, ou seja, são inseridos nesta categoria de classificação para o uso dos serviços do Sesc, no caso do Hotel Sesc Olho d'água se desejarem hospedarem a sua diária será ao valor de R\$ 75,00 mediante a apresentação de sua matrícula e número da carteira de vínculo Sesc.

Essas facilidades são apresentadas aos trabalhadores desde o momento de sua contratação até mesmo em sua ambiência pela unidade a qual fará parte, e isso pode acabar sendo considerado como uma forma de direito para estes, uma vez que, é mantido uma igualdade entre todos. Porém, a necessidade da maior atenção aos trabalhadores não é uma discussão que surgiu atualmente, mas perdura longos caminhos, dessa forma, é preciso saber

se os direitos estatuídos em Constituição Federal e leis específicas são aplicados e cumpridos nas empresas e nesse caso, no Hotel Sesc Olho d'água.

Apesar da grande relevância dos Direitos do Trabalho, mais especificamente daqueles os quais consideramos neste estudo, como os básicos, muitos são os trabalhadores que são completamente leigos nesse assunto, ou em alguns casos, sabem bem pouco acerca e isso pode se dar pela falta de exposição ou informação desses direitos via instrumentos midiáticos ou pelo fato das próprias organizações não realizarem palestras e reuniões para explicitar tais questões.

Para que se entendesse junto aos trabalhadores hoteleiros do Sesc a familiaridade com o termo Direitos Trabalhistas, aplicou-se algumas perguntas objetivas para maior precisão na resposta, como o seguinte questionamento: “Você já ouviu falar sobre os Direitos do Trabalho? ” E dentre os 15 indivíduos do universo de amostra todos responderam positivamente, ou seja, já tiveram contato ou ouviram falar acerca dos Direitos do Trabalho.

Entretanto, para que não ficássemos somente no entendimento prévio do assunto, surgiu a necessidade de saber se os profissionais têm algum conhecimento no que tange os documentos normativos que o Sesc dispõe através do seguinte questionamento: “Você sabia que o Sesc tem sua própria Legislação e seu Regimento de Pessoal? “ E dentre as respostas colhidas somente 3 (três) dos profissionais deram resposta negativa, dizendo que não sabiam que o Sesc dispunha de sua própria legislação e regimento de pessoal, conforme Barros (2016) os regulamentos são originados do Poder Executivo e são exteriorizados por meio de decretos/leis e podem ser editados para que assim se cumpra de forma fiel a lei.

Neste mesmo sentido, sem que os trabalhadores soubessem quais são os seus Direitos Básicos do trabalho, buscou-se saber através de suas opiniões e experiência profissional se existe o cumprimento dos dispostos na CF/88 e a CLT através da seguinte indagação: “Você acha que o Sesc cumpre com tudo que está disposto na Constituição Federal de 1988 e a CLT, no que se refere aos Direitos Trabalhistas? Comente. ” Dentre todos os trabalhadores, 100% das respostas foram positivas, ou seja, todos os profissionais de hotelaria do Sesc acreditam que há a aplicabilidade dos direitos que são estatuídos pela suprema Constituição Federal de 1988 e a CLT. A maioria dos trabalhadores respondentes afirmam que nenhum profissional já se reclamou ou se sentiu desvalorizado quanto aos seus possíveis direitos, e que todos até o momento tiveram os seus direitos, pelo menos, os de seu conhecimento cumpridos. Como pode-se observar através do comentário da Rebeca e o comentário do Lucas:

O Sesc não interfere nos direitos que já foram conquistados, dessa forma ele mantém zelando por esses direitos até então, e ninguém nunca se reclamou desses cumprimentos pois toda hora o nosso coordenador de hotelaria comenta sobre as questões da CLT. (REBECA, 2017).

Tenho todos os meus direitos garantidos e efetivados nesta empresa conforme a lei, porque tenho observado e vejo o desempenho dos coordenadores quanto ao cumprimento e, claro o que está sendo realizado de fato no termo da lei, ou seja, conforme a CLT. (LUANA, 2017).

Conforme os depoimentos citados acima, se torna possível notar que os trabalhadores estão sempre atentos as questões que lhe são de interesse, ou seja, os seus direitos, bem como a proximidade dos seus gestores no que tange a sanar suas dúvidas facilita na minimização da formação do profissional “leigo” e “alienado”, e isso se dá porque se torna necessário “[...] construir um espaço de diálogo que gere aprendizagem da organização sobre si mesma e sobre os interesses das pessoas que a compõe, ao mesmo tempo, construindo uma sólida relação de confiança”. (CORRÊA, 2008. p. 10).

#### 10.4.2 A Relevância dos Direitos Básicos para os Trabalhadores Hoteleiros

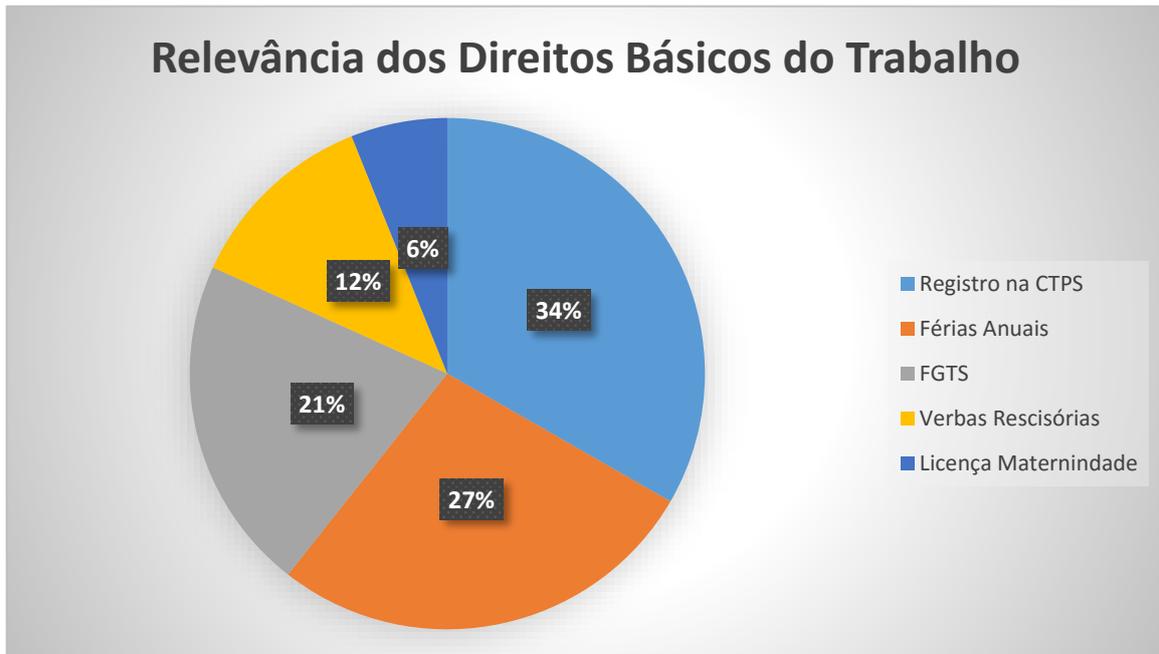
Vários são os fatores que se tornam importantes dentro do ambiente organizacional, seja eles para o trabalhador como para os gestores, contudo, há aqueles fatores que são de mútuo interesse entre ambos, e um deles são os Direitos do Trabalho. A sua relevância para os trabalhadores perdura desde o seu surgimento, como ressalta Barros (2016. p. 63):

[...] surgiu quando se tentou solucionar a crise social posterior à Revolução Industrial. Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias forças”[...] O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis.

Diante disto, a necessidade de mensurar a relevância de cada Direito Básico do Trabalho dentre os trabalhadores hoteleiros do Sesc foi uma das “válvulas” propulsoras para a elaboração deste estudo. Neste cenário foi aplicado então o seguinte questionamento junto aos trabalhadores: “Quais dos Direitos Básicos Trabalhistas abaixo são mais importantes para você enquanto um trabalhador? Comente.” Em seguida foram expostos os 10 (dez) Direitos considerados básicos do trabalho que foram discutidos no decorrer do estudo, contudo, não

houve a restrição a escolha de uma opção apenas, mas sim, podendo escolher o (s) direito (s) que de fato são importantes como profissional. Com isso, obteve-se o seguinte resultado expresso no gráfico abaixo:

**Gráfico 1: Relevância dos Direitos Básicos do Trabalho**



Fonte: Questionário aplicado.

Conforme expresso no gráfico acima, somente 05 (cinco) dos Direitos Básicos do Trabalho descritos no estudo foram selecionados pelos trabalhadores hoteleiros do Sesc MA, deixando claro sua relevância em sua vida profissional e pós profissional. Com 6% de relevância dentre os profissionais está o direito a licença maternidade, como já dito, que possibilita à trabalhadora o afastamento de 120 dias sem o prejuízo do trabalho, e se torna importante, segundo uma questionada:

Possibilita a boa recuperação da profissional, ou melhor, a total recuperação após o parto, sem que ela seja prejudicada. (REGINA, 2017).

Entretanto, vale ressaltar que, se a trabalhadora for dispensada antes da licença, conforme Barros (2016. p. 721) “[...] dispensada a empregada sem justa causa, deverá o empregado arcar com o período correspondente à licença, mesmo que desconheça o estado de gestação da empregada.”

Logo após a licença maternidade, tem-se com 12% de relevância segundo os trabalhadores hoteleiros questionados, o direito as verbas rescisórias, que nada mais é, que os

pagamentos referentes ao desligamento do profissional da empresa, conforme dois trabalhadores:

Este direito me possibilita uma garantia depois que sair da empresa. (ANTONIO, 2017).

As verbas me manterá estável durante um período depois que sair da empresa. (LUIZ, 2017).

Vale ressaltar que essas verbas devem realmente dar uma certa garantia para o trabalhador após o término de seu contrato como comentado pelo Luiz (2017), dessa forma o pagamento deve ser cumprido conforme a lei, caso contrário, segundo Barros (2016. p. 626) “Prevê o art. 477, § 8º, da CLT que o atraso no acerto das verbas rescisórias por parte do empregador implica multa em favor dos cofres públicos [...] e do empregado em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido. ”

Com 21% de relevância dentre os questionados está o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS. Esse como já mencionado, tem o papel primordial de garantir ao trabalhador a instabilidade necessário até o encontro de outro emprego, conforme duas profissionais de hotelaria:

No meu ponto de vista, todos são importantes! Mas considero o FGTS um dos melhores. (AUGUSTA, 2017).

O FGTS nos dá uma garantia para uma aposentadoria completa. (CLAUDIA, 2017).

Esse direito é constituído de uma conta bancária como já mencionado, onde o empregador deposita em nome do empregado na Caixa Econômica Federal, que é atualizado com juros e correção monetária e esta é o agente operador, confirma Barros (2016).

Tendo uma relevância de 27% entre os hoteleiros do Sesc MA, encontra-se o direito às férias anuais, ou seja, direito ao descanso após um ano de serviço na empresa. Direito esse que dentro dos parâmetros jurídicos, o trabalhador deve gozá-las dentro de um período de 12 meses subsequentes após a sua aquisição e, é um dever este não trabalhar para outro durante o gozo desta, salvo que este tenha um duplo contrato de trabalho, pois essas férias tem como objetivo restituir a energia gastas pelo trabalhador, afim de retornar ao trabalho com boas condições, sejam ela física ou psíquicas, fortalece Barros (2016) e isso pode ser confirmado através do comentário dos colaboradores hoteleiros do Sesc:

As férias me fazem descansar e voltar recarregado. (MARCOS, 2017).

Nas férias consigo recuperar as energias gastas. (JOSÉ, 2017).

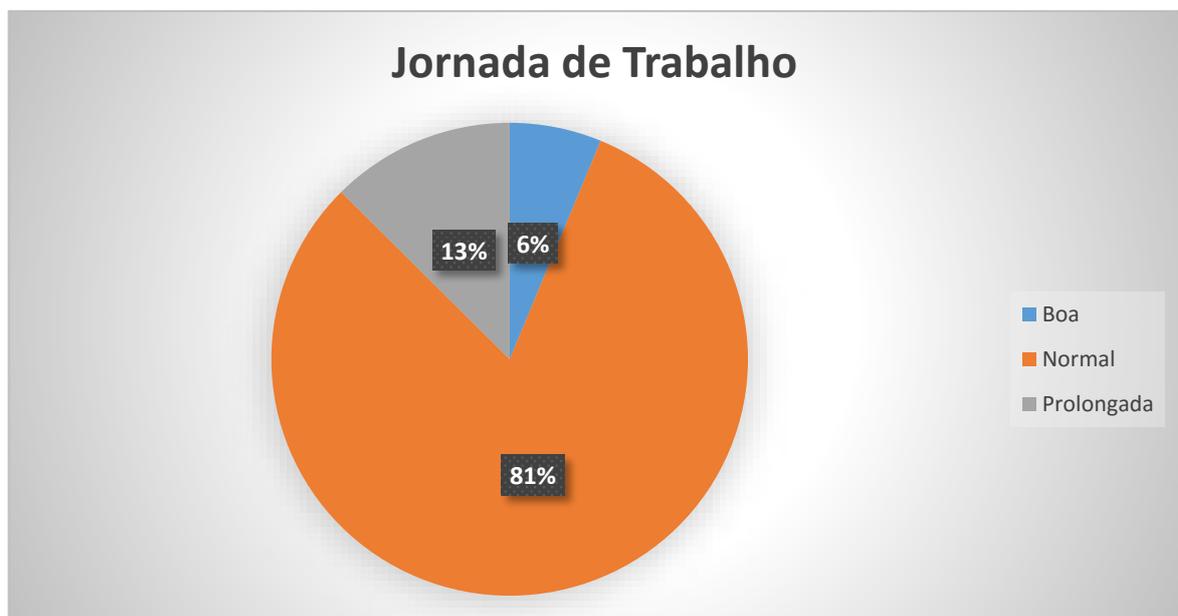
Por fim, visto como o mais relevante entre os profissionais de hotelaria questionados do Hotel Sesc Olho d'água, está o direito ao registro na carteira de trabalho, que de fato é muito importante para o progresso profissional do trabalhador; para que se tenha um aparato da justiça, sendo mais preciso a tutela do Direito do Trabalho, é necessário que no contrato (registro) o objeto seja licito, ou seja, a qualidade da prestação do serviço esteja de acordo com a lei, ordem pública e com bons costumes, frisa Barros (2016). Esse registro se torna importante para os profissionais de hotelaria conforme o Bruno (2017) e Marcelo (2017):

Assim como todos direitos trabalhistas listados são importantes, considero o registro na carteira uma garantia sobre os demais.

A carteira de trabalho me dá mais estabilidade no meu emprego.

. Vale ressaltar que o resultado obtido e descrito acima é especificamente referente a relevância, ou seja, importância dos Direitos Básicos do Trabalho para sua vida profissional e fora dela. Devido a peculiaridade na jornada de trabalho do ramo hoteleiro em relação a maioria das demais áreas de trabalho, já que os meios de hospedagens funcionam 24h, incluindo os finais de semana e feriados, bem como os restaurantes. Visto isso, notou-se a necessidade de obter dados quanto a opinião dos profissionais de hotelaria em relação a sua jornada de trabalho, através da seguinte questão: “O que você acha da sua jornada de trabalho? Comente” e diante disto coletou-se o seguinte resultado:

**Gráfico 2: Jornada de Trabalho**



Fonte: Questionário aplicado.

Diante do gráfico representado acima é possível notar que a maioria dos profissionais questionados acreditam que a sua jornada de trabalho é normal, ou seja, condiz com seus afazeres enquanto um trabalhador hoteleiro. Vale ressaltar que segundo a Convenção Coletiva do Trabalho, essa jornada corresponde a 44 horas semanais, sendo possível a adoção da jornada especial semanal de 12x36. Diante dos depoimentos coletados, obteve-se as seguintes opiniões:

Acredito que a escala 12x36 agrada logo de imediato. Eu prefiro trabalhar sob essa jornada de trabalho. (ROSANA, 2017).

Contudo, isso se difere da opinião da Rebeca (2017):

Gostaria que fosse só 6h a minha jornada, ainda mais quando temos que ficar mais tempo no trabalho.

Todavia, com os dados coletados ainda ouve quem interligue essa jornada ao nível de escolaridade, como comentou a Vanessa (2017):

Acho uma carga horária normal para quem tem somente o 2º grau completo.

Conforme os depoimentos dos questionados, é possível notar a divergência de opiniões em relação a sua jornada, isso se dá pela diferenciação de setores, mas vale ressaltar que segundo a CF/88 é possível contabilizar em horas extras as horas excedentes, que no caso do Sesc trata-se da compensação de horas, entretanto, as horas extraordinárias, segundo Viveiros e Santos (2011), são sinônimos de exploração ou incompetência do empregador, ou empregado, isso ocorre quando não se consegue concluir as obrigações no tempo estipulado pela lei

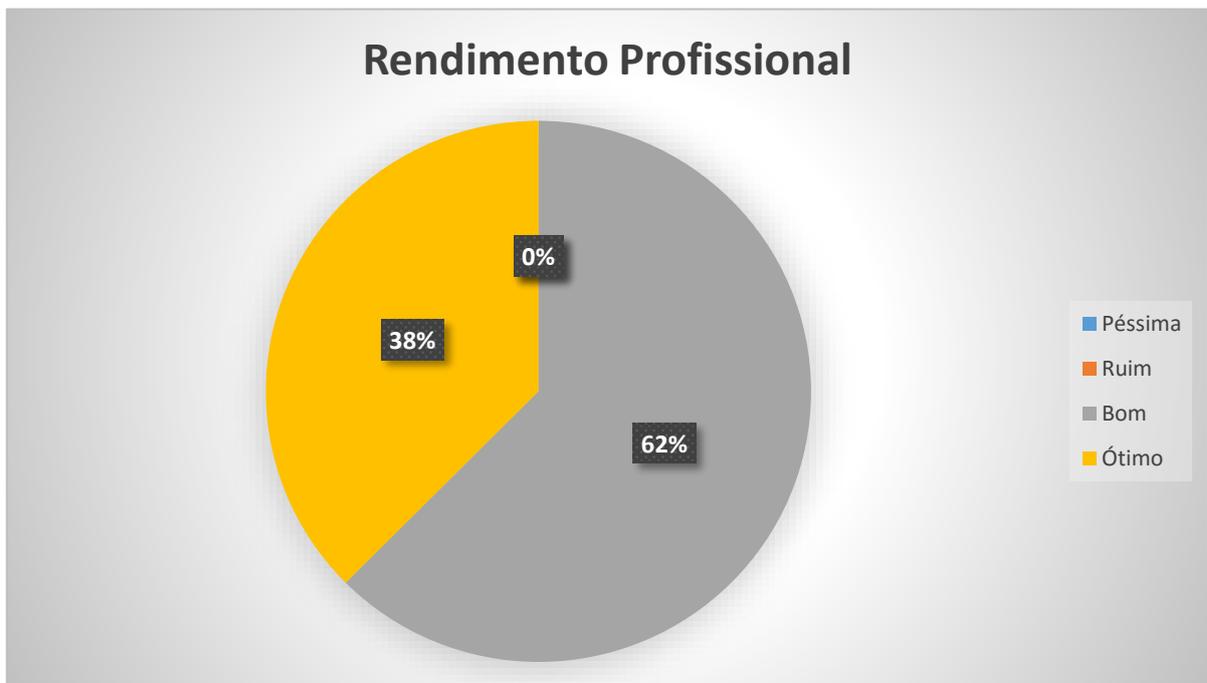
## 10.2 A Influência dos Direitos Básicos do Trabalho no Rendimento Profissional dos Hoteleiros

O rendimento profissional de um trabalhador poderá ser influenciado por diversos fatores, uma vez que, este está interligado com as necessidades deste, que por sua vez é o agente que resulta em outro fator, a motivação. Para Oliveira e Passos (2013. p. 36) “Motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que possam satisfazer essas necessidades.”

Quando os autores mencionam esses objetivos, nada mais é que, aqueles que são contribuintes para a satisfação do trabalhador, logo, podem ser também os objetivos que satisfazem as necessidades do empregador já que este busca o crescimento e desenvolvimento da sua instituição. Para que se tenha um bom desenvolvimento dos seus colaboradores, a empresa deve oferecer suportes no cunho profissional e pessoal, de modo a funcionarem como estrutura quando assim necessitar o trabalhador.

Para que se possa satisfazer essas necessidades causadoras da motivação, é preciso que os gestores tenham um bom relacionamento com seus trabalhadores, para que assim os consiga ouvir e possivelmente captar aquilo que poderá sanar as suas necessidades, ressalva Oliveira e Passos (2013). Diante disto necessitou-se mensurar diante do questionário qual a influência de fato dos Direitos Básicos do Trabalho no seu rendimento enquanto um profissional, afim de atrelar isto com o bom desempenho e crescimento da empresa, nesse caso o Hotel Sesc Olho d'água - MA. Dessa forma através desse questionário foi possível obter dados que ajudaram na apuração e comparação com o teórico. Primeiramente perguntou-se para os trabalhadores hoteleiros o seguinte: “De que forma você avalia o seu rendimento dentro do Hotel Sesc?” E o resultado obtido está expresso no gráfico abaixo:

**Figura 6: Rendimento Profissional dos Hoteleiros do Sesc Olho d'água - MA**



Fonte: Questionário aplicado

Conforme expresso no gráfico acima, nota-se que todos os profissionais questionados tiveram suas respostas positivas, tendo 62% destes avaliando seu rendimento profissional como ótimo dentro da organização e 38% destes se avaliam como bons profissionais no hotel, esse resultado mostra claramente que não só veem sua qualidade enquanto trabalhador, como também o possível empenho para que a organização funcione eficientemente, uma vez que, os resultados não são negativos, segundo Oliveira e Passos (2013. p. 39) “As grandes e pequenas empresas que se mantêm atualizadas sabem que para alcançar e agradar ao público externo é necessário conquistar a autoconfiança do público interno.” Vale ressaltar que o questionamento anterior referisse ao rendimento do trabalhador de modo geral, como este o ver dentro da organização/hotel, contudo, para focar no objetivo do trabalho, questionou-se aos profissionais o seguinte: “Qual a influência do cumprimento dos Direitos Trabalhistas no seu rendimento de trabalho? Comente. A resposta de todos os questionados foi positiva, afirmando que o cumprimento desses direitos tem muita influência no seu rendimento profissional, isso pode ser visto no comentário feito pela Andressa (2017):

Cada trabalhador com seus direitos cumpridos consegue trabalhar bem mais motivado.

O que não se difere do comentário do Mateus (2017):

Influencia positivamente no sentido de tornar melhor o meu desempenho.

Com esses depoimentos é possível fazer uma ligação com o que já foi mencionado anteriormente no que tange ao fator motivação, pois, “A motivação é peça chave para que os colaboradores trabalhem em prol dos objetivos da organização” (OLIVEIRA e PASSOS, 2013. p. 39). Os direitos eles do trabalho ou não, sempre estarão ligados às necessidades sejam elas de um ou mais sujeitos envolvidos, e as empresas segundo Fernandes (2010) em plena realidade atual, tem que voltar sua ênfase para a gestão dos seus ativos intangíveis, ou seja, maior atenção para a equipe de profissionais que dispõe, a respeito disto houve o seguinte comentário bem relevante:

Trabalho com muita motivação e consigo saber que estão pensando nas minhas necessidades. (BRUNO, 2017).

Diante deste comentário se consegue compreender que o trabalhador nota a importância da empresa em atender suas necessidades dentro da lei.

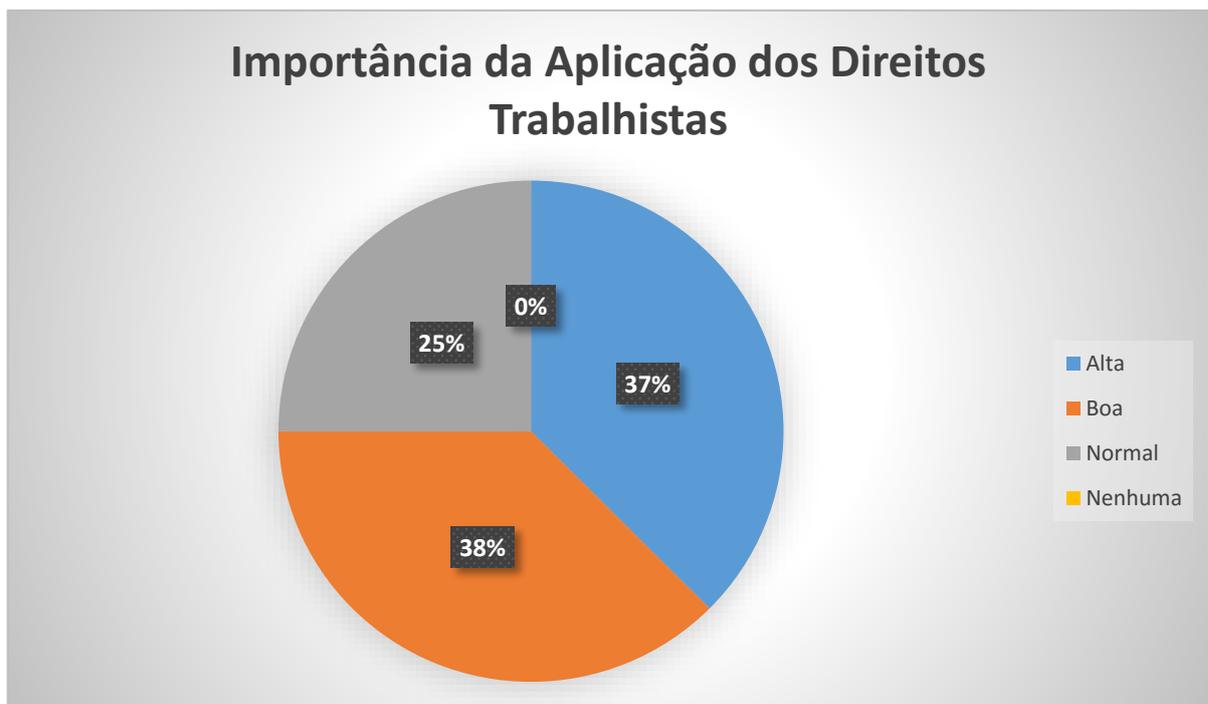
Para que se fizesse um nexos entre o trabalhador e a empresa, buscou-se compreender em que parte ambos ganham com a aplicação dos Direitos básicos do trabalho,

além da legalização perante a lei, em relação ao empregador. Neste cenário foi relevante o seguinte questionamento: “Qual a importância da aplicação dos Direitos Trabalhistas para o trabalhador e para a empresa? Comente. ”, contudo, vale ressaltar que este questionamento se difere do anterior que visa mensurar a influência no rendimento, e este por sua vez, visa mensurar a importância para o trabalhador e a empresa como um todo, visto que dentro do âmbito jurídicos ambos os envolvidos têm direitos e deveres específicos, como também tem benefícios específicos e o Direito do Trabalho é responsável por assegurar uma boa relação entre as partes. Segundo Barros (2016):

O Direito do Trabalho, qualquer que seja a natureza que se lhe atribua, possui, conforme a concepção filosófica de seus expositores, as funções tutelar, econômica, conservadora ou coordenadora. A função de tutela dá-se em relação ao trabalhador, dada a sua condição hipossuficiente. Outros sustentam que sua função é econômica, tendo em mira a realização de valores; por conseguinte, todas as vantagens atribuídas ao empregado deverão ser precedidas de um suporte econômico. Em contraposição a essa vertente, há quem diga que o Direito do Trabalho visa à realização de valores sociais, não econômicos, com o objetivo de preservar um valor universal, que é a dignidade humanas. (BARROS, 2016. p. 73).

Diante do que fortaleceu Barros (2016), pode-se dizer que o Direito do Trabalho pode assegurar de várias formas o trabalhador. Dessa forma coletou-se o seguinte resultado:

**Figura 7: Importância da Aplicação dos Direitos Trabalhistas para Trabalhador x Empresa**



Fonte: Questionário aplicado.

Com base no gráfico apresentado acima, nota-se que todas as respostas foram positivas, tendo a opção nenhuma com 0% de opinião. Diante dos questionados, 38% deles acreditam que a aplicação dos direitos trabalhistas tem uma “boa” importância para o trabalhador e a empresa, pois “Os dois tem benefícios, a empresa não se suja com a justiça e o trabalhador consegue trabalhar com ânimo” (MARCOS, 2017). Por sua vez, quase em igualdade, 37% dos questionados acreditam que a aplicação dos direitos representa “alta” importância para o profissional x empresa e isso se dá por que segundo o comentário:

Cabe a cada um administrar e cumprir seus direitos e deveres com ambas as partes. (LUANA, 2017).

Diante do comentário acima é possível notar que não há somente a lucidez de que a aplicabilidade dos Direitos Trabalhistas não beneficia e nem favorecem somente os trabalhadores, mas também traz pontos positivos para a empresa também, não somente no que tange a conformidade jurídica, ou seja, em concordância com a lei, mas também em termo de produtividade e crescimento empresarial e profissional, vendo realmente o trabalho como algo digno, conforme Barros (2016. p. 46) “Pelo que se pode constatar, durante longos anos, e desde a sua origem etimológica, o trabalho encerra valores ora penosos, ora desprezíveis. Com o cristianismo, ele desfruta de um sentido mais digno.”

## **11 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo foi elaborada com o intuito de analisar de forma reflexiva acerca da opinião dos trabalhadores do ramo hoteleiro do Hotel Sesc Olho d’água - MA diante de sua familiaridade e experiência no que tange aos Direitos do Trabalho e de que forma estes influenciam no seu rendimento e desenvolvimento profissional, já que os Direitos Trabalhistas se propõem a regular a relação entre empregado e empregador, além de sanar a desigualdade entre as partes, resultando em uma igualdade jurídica. Conforme isto, para a consecução deste estudo buscou-se em primeiro momento o levantamento junto as bibliografias com o objetivo de familiarizar o leitor com o assunto abordado, bem como com os termos utilizados tanto na Hotelaria como no Direito, a necessidade de expor as características e desenvolvimento de ambos surgiu, pois, tanto o Direito, como a Hotelaria

sofreu grandes mudanças no decorrer da história e pode-se dizer que foram transformações bem significativas.

Diante de todos os dados explorados e apresentados anteriormente, é possível deduzir acerca de várias questões envolventes ao trabalhador da hotelaria. Com base em todos os dados obtidos através da pesquisa, nota-se que o Sesc MA, enquanto uma instituição ramificada do Sesc Nacional – DN, cumpre todos os direitos esmiuçados na CF/88 e na CLT, em especial, os Direitos Básicos Trabalhistas elencados no decorrer do trabalho. Também foi possível perceber a grande relevância do Sesc dispor de documentos que normatizam todas as ações inerentes aos trabalhadores, como o próprio Regimento interno especifica “Norteará as relações estabelecidas entre a instituição e seus servidores quanto aos direitos e deveres de ambas as partes [...]”. Segundo os dados, esses documentos possibilitam uma segurança perante a lei, bem como uma singularidade ao Sesc MA – Hotel Sesc Olho d’água como uma instituição sem fins lucrativos, comparando-o com os hotéis convencionais da hotelaria de São Luís - Maranhão.

Percebe-se que todos os entrevistados acreditam que todos esses direitos, bem como a aplicação deles no Sesc MA, é uma forma de reconhecimento de seus esforços enquanto servidores da regional, e que dessa forma são impulsionados a prestarem um serviço de qualidade e com muito mais empenho, tendo como válvula propulsora a motivação decorrente do atendimento de suas necessidades. Vale a pena ressaltar que um bom desempenho profissional dos servidores da hotelaria no Sesc MA não depende somente desta aplicabilidade, logo necessitam também de aprimoramento profissional contínuo por se tratar de uma área de atuação sempre em mutação e atualização, contudo, como já mencionado, o Sesc MA disponibiliza aos seus servidores treinamentos e capacitações sejam elas mensais, semestrais ou anuais o que possibilita um desenvolvimento das perícias que estes profissionais dispõem.

Retomando o objetivo macro deste estudo “Identificar no Hotel Sesc Olho d’água MA, qual é o entendimento dos profissionais a respeito de seus Direitos Trabalhistas e sua importância para o desempenho profissional e o desenvolvimento contínuo como trabalhador.” Notou-se que a maioria dos 35 colaboradores que se propuseram a responder o questionário, entendem a necessidade do real cumprimento de seus Direitos Trabalhistas, bem como, sabem da maioria dos 10 (dez) Direitos Básicos do Trabalho citados no decorrer do estudo. Vale ressaltar que mesmo mostrando sua familiaridade, percebeu-se a carência da abordagem contínua acerca desse assunto, uma vez que, envolve tanto o empregado como o empregador no campo jurídico, e isso se dá pelo vínculo de emprego.

[...] o Direito do Trabalho se caracteriza por ser um ramo especializado do Direito [...] é ramo especializado que se construiu a partir de específica relação jurídica do trabalho – o vínculo de emprego. É segmento jurídico que cumpre objetivos fortemente sociais. (DELGADO. 2016. p. 66)

Nesse cenário, em relação a segundo questionamento no objetivo geral foi possível notar a grande relevância para todos os trabalhadores em relação ao melhoramento de seu rendimento profissional com a fiel aplicação dos Direitos Trabalhistas, os mesmos relatam que essa aplicação de certa forma mostra a preocupação e atenção dos seus superiores com seus trabalhadores, além de ter um papel fundamental de agente motivador no ambiente de trabalho. Para que se tenha um bom desenvolvimento de sua empresa, os gestores deverão ter uma equipe de colaboradores motivados, para que se tornem um diferencial diante da competitividade. Conforme Oliveira e Passos (2013) para que se consiga enfrentar os desafios da nova era, é necessário que a empresa crie estímulos que proporcionem motivação aos seus trabalhadores, com o foco que estes alcancem seus objetivos pessoais e conseqüentemente os objetivos da empresa. Constatou-se através desta pesquisa que os colaboradores entrevistados se encontram satisfeitos no tocante aos seus Direitos Trabalhistas, havendo algumas discordâncias em algumas peculiaridades de alguns citados.

Desse modo conclui-se que quando se há a aplicabilidade dos Direitos Básicos do Trabalho, o rendimento do profissional de hotelaria tem um aumento gradativo, pois está atrelado a satisfação como um trabalhador, bem como oferece não somente ao profissional como também para a instituição segurança e respaldo perante a lei vigente. O fato do Sesc MA dispor de uma Legislação específica que contém Regulamento e Regimento que normatizam os direitos e deveres do corpo de pessoal, o tornam mais humanizado e bem mais próximos de seus servidores, podendo assim perceber quais as carências destes e o nível de satisfação em seu ambiente de trabalho, não os deixando em uma condição de alienação e ignorância sobre o assunto, já que nos resultados coletados todos os questionados mostraram estar cientes e familiarizados com os Direitos Básicos do Trabalho. Uma constante comunicação entre o Sesc MA e o DN, possibilitará sempre no maior rendimento da unidade e o preenchimento de “lacunas” aparentes, e em contrapartida na atualização desses documentos que sempre estarão proporcionando uma eficiência junto aos seus servidores e a lei, e dessa forma se fará necessário obter junto aos servidores sempre questões que conseqüentemente ajudarão no desenvolvimento da categoria hoteleira, junto a constante análise nas mudanças que ocorrem no campo do Direito do Trabalho e na Hotelaria.

## REFERÊNCIAS

ABIH MG. **Novo Ministro do Turismo recebe carta com pontos críticos da Hotelaria.** Disponível em: <[www.abihmg.com.br](http://www.abihmg.com.br)> Acesso em: 12 setembro 2016.

ASSALIN, Fabiana Maria; ARANHA, Fernanda Brossi. **Benefícios como parte de incentivo a remuneração nas Organizações.** Disponível em: <[www.cneccapivari.com.br](http://www.cneccapivari.com.br)> Acesso em: 12 setembro 2016.

ASSIS, Maria Cristina de. **Metodologia do Trabalho Científico.** Disponível em: <[www.biblioteca.virtual.ufpb.br](http://www.biblioteca.virtual.ufpb.br)> Acesso em: 20 fevereiro 2017.

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A Constituição de 1988 e o Direito do Trabalho.** Disponível em: <[www.12.senado.leg.br](http://www.12.senado.leg.br)> Acesso em: 20 fevereiro 2016.

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **Reforma Trabalhista: caminhos e descaminhos.** Disponível em: <[www.12.senado.leg.br](http://www.12.senado.leg.br)> Acesso em: 20 fevereiro 2016.

BADARÓ, Rui Aurélio de Lacerda. **Hotelaria à Luz do Direito do Turismo.** São Paulo: Editora Senac, 2006.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O Mercado de Trabalho: uma perspectiva de longa duração.** Disponível em: <[www.scielo.com.br](http://www.scielo.com.br)> Acesso em: 12 setembro 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Fábio Túlio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. **Direito do Trabalho: Valorização e dignidade do trabalhador no Século XXI.** São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL, Ministério do Turismo. **Segmentação do Turismo e o Mercado.** Disponível em: <<http://www.turismo.gov.br>> Acesso em: 03 agosto 2016.

BRASIL, Ministério do Turismo. **Turismo Social: Diálogos do Turismo: Uma viagem de inclusão/ Ministério do Turismo, Instituto Brasileiro de Administração Municipal.** Rio de Janeiro: IBAM, 2006.

BRITO, Ana Maria da Silva; LESSA, Melquíades Rebouças. **Qualidade de vida no trabalho: Um estudo da segurança e higiene como forma de prevenção dos acidentes ocupacionais.** Disponível em: <<http://www.inesul.edu.br>> Acesso em: 03 agosto 2016.

CASTELLI, Geraldo. **Administração Hoteleira.** 9º ed. Caxias do Sul: Educs, 2003.

CASTELLI, Geraldo. **Hospitalidade: na perspectiva da gastronomia e da hotelaria.** 1º ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CEM UFPR. **Praias.** Disponível em: <[www.cem.ufpr.br/praias/pagina.php?menu=praias](http://www.cem.ufpr.br/praias/pagina.php?menu=praias)> Acesso em: 20 abril 2016.

CORDEIRO, Rafaela Fernandes. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa: falta praticada pelo empregado.** João Pessoa, 2011.

CORRÊA, Vera Elisabeth Damasceno. **Comunicação Interna na gestão do relacionamento com os funcionários.** Disponível em: <[www.abrapcorp.org.br](http://www.abrapcorp.org.br)> Acesso em: 18 março 2017.

CONSTRUÇÃO MERCADO. **Apesar da desaceleração da economia, setor hoteleiro ainda tem espaço para investimentos – desde que sejam bem planejados.** Disponível em: <[www.construcaomercado.pini.com.br](http://www.construcaomercado.pini.com.br)> Acesso em: 18 março 2016.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa.** São Paulo: Atlas, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15º ed. São Paulo: LTr, 2016.

DEL-MASSO, Maria Cândida Soares. **Metodologia do Trabalho Científico: Aspectos Introdutórios.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2012.

DIEESE. **Estudo Setorial - Estudo Setor Hoteleiro.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br>> Acesso em 23 abril 2017.

DOMINGUES, Petrônio. **Cultura Popular: as construções de um conceito na produção historiográfica.** Disponível em: <<https://www.scielo.br>> Acesso em 23 abril 2017.

DOMINGUES, Suelen Martins. **A flexibilização das normas trabalhistas.** Disponível em: <<https://editora.unoesc.edu.br>> Acesso em 23 abril 2017.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas.** Curitiba: Editora UFPR, 2004.

ENCICLOPÉDIA BRITANNICA ESCOLA. **Cidades Histórica – Introdução.** Disponível em: <[www.escola.britannica.com.br](http://www.escola.britannica.com.br)> Acesso em: 03 agosto 2016.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Cartilha sobre legislação trabalhista.** Disponível em: <<http://www.firjan.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=2C908A8F4EBC426A014ED035D7440143&inline=1>> Acesso em: 09 setembro 2016.

FERNANDES, Larissa Regis. **Estudo da necessidade da formação profissional dos trabalhadores operacionais da rede hoteleira de Itajaí e Balneário Camboriú.** Disponível em: <[www.ucs/eventos/anais/arquivos](http://www.ucs/eventos/anais/arquivos)> Acesso em: 25 março 2017.

FILHO, José da Silveira. **A inflação e o Salário Mínimo.** Disponível em: <[www.santacruz.br](http://www.santacruz.br)> Acesso em: 25 março 2016.

GAZZIERO, Adolfo Felipe. **Rescisão Contratual: O reflexo do desligamento na equipe de trabalho.** Disponível em: <[www.tcconline.utp.br](http://www.tcconline.utp.br)> Acesso em: 25 novembro 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GUIA DA CARREIRAS. **Quanto ganha um Hoteleiro?** Disponível em: <[www.guiadacarreira.com.br/salários](http://www.guiadacarreira.com.br/salários)> Acesso em: 25 novembro 2016.

GUZMÁN, Sócrates Jacobo Moquete; JÚNIOR, Astor Vieira; SANTOS, Idevaldo José dos. **Turismo de Experiência: Uma Proposta para o atual modelo turístico em Itacaré – Bahia.** Disponível em: <[www.uesc.br/revista/culturaeturismo](http://www.uesc.br/revista/culturaeturismo)> Acesso em: 25 novembro 2016.

JAREÑO, José Bruno. **O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia.** Disponível em: <[www.seer.ufu.br](http://www.seer.ufu.br)> Acesso em: 03 agosto 2016.

JUSBRASIL. **Decreto-Lei 1237/39.** Disponível em: <[www.presrepublica.jusbrasil.com.br](http://www.presrepublica.jusbrasil.com.br)> Acesso em: 03 agosto 2016.

LIMA, Fabiana de Oliveira. **O setor hoteleiro e suas implicações socioeconômicas.** Disponível em: <<http://www.progep.ufal.br/seer/index.php/ritur/article/viewFile/1627/1109>> Acesso em: 03 agosto 2016.

LONGANESE, Luiz André. **Direito aplicado a hotelaria.** São Paulo: PAPIRUS, 2004.

MAMEDE, Gladston. **Manual de Direito para Administração Hoteleira.** 2º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATTOS, Carmen Lúcia Guimarães de; CASTRO, Paula Almeida de. **Entrevista como instrumento de pesquisa nos estudos sobre fracasso escolar.** Disponível em: <<http://www.sepq.org.br/IVsipeq/anais/artigos/42.pdf>> Acesso em: 03 agosto 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD: Mercado de Trabalho.** Brasília: TEM, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Saúde e Segurança no Trabalho: Aspectos institucionais, Sistemas de informação e indicadores.** Disponível em: <[www.ftp.medicina.ufmg.com.br](http://www.ftp.medicina.ufmg.com.br)> Acesso em: 03 agosto 2016.

NETO, Francisco Tavares Noronha. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br>> Acesso em: 03 agosto 2016.

NIERO, Ranieri. **Elaboração do Mapa de Risco para um restaurante e lanchonete.** Disponível em: <<http://www.repositorio.unesc.net> > Acesso em: 03 agosto 2016.

OLIVEIRA, Rosane de Souza; PASSOS, Elisete Silva. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores.** Disponível em: <[www.cairu/revista/arquivos](http://www.cairu/revista/arquivos)> Acesso em: 20 março 2016.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmira Carolina. **Mercado de Trabalho: Múltiplos (des) entendimentos.** Disponível em: <[www.scielo.br](http://www.scielo.br)> Acesso: 23 março 2016

PAZINI, Raquel et al. **Turismo Receptivo: Uma análise dos city tours de Curitiba.** Disponível em: <[www.univali.br/periodicos](http://www.univali.br/periodicos)> Acesso em: 18 novembro 2016.

PEREIRA, Francisca Félix; COUTINHO, Helen Rita M. **Hotelaria: da Era Antiga aos dias atuais.** Disponível em: <[http://www.revistas.uea.edu.br/old/abore/artigos/artigos\\_3/Francisca %20Felix%20Pereira.p](http://www.revistas.uea.edu.br/old/abore/artigos/artigos_3/Francisca%20Felix%20Pereira.p)> Acesso em: 03 agosto 2016.

PEREIRA, Janaina Coutinho. **O mercado de trabalho e a realidade econômica brasileira: Um estudo de caso da atividade econômica da comunidade do loteamento Jardim Zonellato em São José.** Disponível em: <[www.repositorio.ufsc.br](http://www.repositorio.ufsc.br)> Acesso em: 03 abril 2017.

PEZZI, Eduardo; VIANNA, Silvio Luíz Gonçalves. **A Experiência Turística e o Turismo de Experiência: Um estudo sobre as dimensões da experiência memorável.** Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1984-4867.v26i1p165-187>> Acesso em: 13 agosto 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2º ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)> Acesso em: 15 julho 2016.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-lei Nº. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em: 15 julho 2016.

RAMOS, Marcos Vinicius Carraro; CASTRO, Marcos Tadeu Moraes de. **Qualidade versus capacitação: uma análise da hotelaria familiar na cidade de águas de lindóia – sp**. Disponível em: <[http://www.unifia.edu.br/projetorevista/artigos/gestao/dez2012/qualidade\\_capacitacao.pdf](http://www.unifia.edu.br/projetorevista/artigos/gestao/dez2012/qualidade_capacitacao.pdf)> Acesso em: 15 julho 2016.

REVISTA HOTÉIS. **ABIH Nacional entrega carta com 13 reivindicações para o Ministro do Turismo**. Disponível em: <[www.revistahoteis.com.br](http://www.revistahoteis.com.br)> Acesso em: 15 julho 2016.

ROCHA, Ana Luiza Carvalho; ECKERT, Cornelia. **Etnografia: Saberes e práticas**. Disponível em: <[www.lume.ufrgs.br](http://www.lume.ufrgs.br)> Acesso em: 15 julho 2016.

ROSA, Lélío Galdino. MENDES; Auro Aparecido. **Serviços Hoteleiros, Turismo de Negócios, Eventos e Organização Espacial**. Disponível em: <<http://editorialpaco.com.br/wp-content/uploads/2014/11/P%C3%A1ginas-de-Servi%C3%A7os-hoteleiros-turismo-de-neg%C3%B3cios-eventos-e-organiza%C3%A7%C3%A3o-espacial.pdf>> Acesso em: 12 setembro 2016.

SANTOS, Edywan Dias dos. **A aquisição de férias e sua duração, nos termos do ordenamento jurídico**. Disponível em: <[www.jurisway.org.br](http://www.jurisway.org.br)> Acesso em: 10 agosto 2016.

SANTOS, Rodrigo Amado dos; BARBOSA, Talita Prado; OLIVEIRA, Rosilene Pedroso de. **A excelência em hotelaria: princípios e normativas que devem fazer parte do “espírito” gerencial e operacional**. Disponível em: <[www.faeef.revista.inf.br](http://www.faeef.revista.inf.br)> Acesso em: 03 agosto 2016.

SESC. **Diretrizes para o Quinquênio 2016-2020.** Disponível em: <[http://www.sesc.com.br/wps/wcm/connect/39f2c509-4b54-4d8d-ac7d36699c8fa9ea/DiretrizesQuinquenio\\_20162020\\_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=39f2c509-4b54-4d8d-ac7d-36699c8fa9ea](http://www.sesc.com.br/wps/wcm/connect/39f2c509-4b54-4d8d-ac7d36699c8fa9ea/DiretrizesQuinquenio_20162020_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=39f2c509-4b54-4d8d-ac7d-36699c8fa9ea)> Acesso em: 17 julho 2016.

SESC. **Legislação do Sesc (Regulamento e Regimento).** Disponível em: <<http://www.sesc.com.br/wps/wcm/connect/2edea692-cfe4-4ea5-ad5a-db0e8dae452e/Legisla%C3%A7%C3%A3o+do+Sesc+2012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2edea692-cfe4-4ea5-ad5a-db0e8dae452e>> Acesso em: 20 julho 2016.

SESC RJ. **Código de Ética e Conduta.** Disponível em: < <http://www.sescrj.org.br/codigo-de-etica-e-de-conduta>> Acesso em: 17 julho 2016.

SESC RJ. **Regimento Interno.** Disponível em: <[http://www.sescrj.org.br/sites/default/files/sescadmin/arquivos/regimento\\_interno\\_sesc\\_rio\\_junho\\_2014.pdf](http://www.sescrj.org.br/sites/default/files/sescadmin/arquivos/regimento_interno_sesc_rio_junho_2014.pdf)> Acesso em: 17 julho 2016.

SILVA, Cássia Cristina Moretto. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil.** Disponível em: <<http://www.abdconst.com.br>> Acesso em: 17 julho 2016.

SINDEHOTÉIS. **Convenção Coletiva do Trabalho 2015/2016.** Disponível em: <<http://www.sindehoteisma.org.br>> Acesso em: 17 julho 2016.

SINDHA. **Hotelaria é atividade com até 95% de inserção no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.sindeha.org.br>> Acesso em: 17 julho 2016.

SOUZA, Alexandre Luiz. **Rescisão de Contrato de Trabalho: Verbas rescisórias e cálculo.** Disponível em: <<http://www.tcc.bu.ufsc.br>> Acesso em: 17 julho 2016.

ULYSSEA, Gabriel. **Segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos do Brasil: Uma análise empírica.** Disponível em: <<http://www.en.ipea.gov.br>> Acesso em: 17 julho 2016.

VIVEIROS, Luciano; SANTOS, João Batista dos. **CLT Prática: Artigo por artigo**. 5º ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

YOKOTA, Frederico. **Verbas rescisórias devidas ao trabalhador após a dispensa com ou sem justa causa**. Disponível em: <<http://www.fredyokota.jusbrasil.com.br>> Acesso em: 03 agosto 2016.

ZH NOTÍCIAS. **OMT: apesar de temores por segurança, turismo mundial cresceu 4% em 2016**. Disponível em: <<http://www.m.zerohora.com.br> > Acesso em: 17 março 2017.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS PROFISSIONAIS DE  
HOTELARIA DO SESC**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE HOTELARIA**

**PEQUISADOR:** Kleydson Beckman Barbosa

**Informações para o (a) participante voluntário (a):**

Você está sendo convidado (a) a responder este questionário, que faz parte da coleta de dados da pesquisa monográfica intitulada “**DIREITO TRABALHISTA NA HOTELARIA: Estudo de caso no hotel Sesc Olho d’água - Maranhão**”. Sendo assim, você contribuirá para que a pesquisa atinja o seguinte objetivo: Apurar no hotel Sesc do MA, se há a aplicabilidade dos Direitos Básicos Trabalhistas e sua importância para o desempenho profissional dos colaboradores da hotelaria. Sua identidade será mantida em sigilo.

**QUESTIONÁRIO**

**1) Sexo:**

Feminino  Masculino

**2) Idade:**

18 a 25  26 a 35 anos  36 a 50 anos  50 a 60 anos  Acima de 60 anos

**3) Escolaridade:**

1º grau incompleto  2º grau incompleto  Superior incompleto  1º grau completo  2º grau completo  Superior completo

**4) Você já ouviu falar sobre os Direitos do Trabalho?**

Nunca  Uma vez  Sempre

**5) De que forma você avalia seu rendimento dentro do Hotel Sesc?**

Péssimo  Ruim  Bom  Ótimo

**6) Qual a influência do cumprimento dos Direitos Trabalhistas no seu rendimento de trabalho? Comente.**

Nenhuma  Pouca  Muita

---

---

---

**7) Qual dos Direitos Básicos Trabalhista abaixo são mais importantes para você enquanto um trabalhador? Comente.**

Férias Anuais  FGTS  Salário Mínimo  Licença Maternidade e Paternidade  Verbas Rescisórias  Registro Carteira de Trabalho

---

---

---

**8) O que acha da sua jornada de trabalho? Comente.**

Boa  Normal  Prolongada

---

---

---

**9) Você sabia que o Sesc têm sua própria Legislação e seu Regimento de Pessoal?**

Sim  Não

**10) Você acha que o Sesc cumpre com tudo que está disposto na Constituição Federal de 1988 e a CLT, no que refere aos Direitos Trabalhistas? Comente.**

Sim  Não

---

---

---

**11) Qual o nível de importância da aplicação dos Direitos Trabalhistas para o trabalhador e para a empresa? Comente.**

Alto  Bom  Normal  Nenhum

---

---

---

Obrigado pela sua colaboração e ajuda!

**ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO DO SINDEHOTÉIS E  
SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LUÍS  
2015/2016**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que celebram de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO EM MEIOS DE HOSPEDAGEM E DE GASTRONOMIA, EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS EM EMPRESAS DE TURISMO EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO LUIS, SÃO JOSÉ DE RIBAMAR, RAPOSA E PAÇO DO LUMIAR-MA (SINDEHOTÉIS) e do outro lado o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LUÍS, na forma das Cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as Categorias representadas pelos Sindicatos convenientes, excluídas as Categorias Econômicas e Profissionais diferenciadas, em São Luís/MA.

**CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva serão reajustados em 1º de Maio de 2015, aplicando-se sobre o salário de abril de 2015, o percentual de 8,5% (oito e meio por cento) para todos os trabalhadores da categoria. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em fase da negociação coletiva ter sido efetivada somente no dia 08 de Julho de 2015, as diferenças correspondente aos meses de Maio/2015 e Junho/2015, deverão ser pagas aos empregados na folha de Agosto/2015 e Setembro /2015.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Os aumentos espontâneos ou decorrentes de antecipações, procedidos pelos empregadores no período de Abril de 2014 a Abril de 2015, serão compensados, excetuando-se os aumentos relativos a implemento de idade, equiparação, término de aprendizagem, promoção e reclassificação, que não serão objeto de desconto.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO BASE**

O Piso Salarial dos trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional a partir de 1º (primeiro) de Maio de 2015, fica estabelecido em R\$ 877,02 (Oitocentos e sessenta e sete reais e dois centavos) e terá vigência até o mês de Abril de 2016.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – A partir de 1º de Maio de 2015, nenhum trabalhador abrangido pela presente CCT receberá salário inferior ao piso ora estabelecido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Durante a vigência da presente Convenção Coletiva o salário dos Empregados integrantes da categoria profissional abrangida não poderá ser inferior ao salário mínimo acrescido de R\$ 15,00 (quinze reais).

### **CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS DE MENSALIDADES**

As Empresas descontarão as mensalidades dos seus empregados associados ao sindicato Profissional, o percentual de 2% (dois por cento) do Piso da Categoria e repassarão ao Sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente através da conta 286-2 agência 0027 operação 003 Caixa Econômica Federal, agência Gonçalves Dias ou cheque nominal via tesouraria com emissão de recibo do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O valor da mensalidade social de que trata esta Cláusula, será de 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O não cumprimento do prazo para repasse estabelecido no caput desta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês.

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS DE REFEIÇÕES**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva fornecerão Refeição e não descontarão do salário dos seus empregados qualquer valor a título de desconto de refeições, não se caracterizando, entretanto, a concessão, salário utilidade ou "in natura".

## **CLÁUSULA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

As Empresas pagarão a seus Empregados, que exercerem função de CAIXA ou assemelhados, uma gratificação de 10% (dez por cento), calculada sobre o salário base mensal do trabalhador, a título de QUEBRA DE CAIXA.

## **CLÁUSULA SETIMA - CHEQUES IRREGULARES - PERDAS E DANOS**

Fica vedado ao Empregador descontar dos salários dos seus empregados eventuais prejuízos decorrentes do recebimento de cheques sem provisão de fundos ou irregulares, desde que cumpridas às normas da empresa, que deverão ser escritas e previamente informadas aos trabalhadores. Igualmente não poderão ser descontados valores relativos à quebra de utensílios, de instrumentos de trabalho, furtos ou roubo destes, salvo na ocorrência de culpa ou dolo do empregado, bem como nos casos de inobservância do regulamento da Empresa, se houver.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de comprovante de pagamento pelas Empresas aos seus Empregados, cujo conteúdo deverá discriminar as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

## **CLÁUSULA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio iniciado, o Empregado que comunicar formalmente à Empresa haver obtido novo emprego antes do término do aviso, quando a dispensa for imotivada e por iniciativa do Empregador, ocasião em que o Empregado fará jus à percepção somente dos dias efetivamente trabalhados no curso do aviso prévio.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho descontarão, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO EM

MEIOS DE HOSPEDAGEM E DE GASTRONOMIA, EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS EM EMPRESAS DE TURISMO EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO LUIS, SÃO JOSÉ DE RIBAMAR, RAPOSA E PAÇO DO LUMIAR-MA (SINDEHOTÉIS), o percentual de 3% (três por cento) nos salários de Julho de 2015 dos Empregados tomando por base os salários já reajustados, salvo oposição individual do trabalhador por escrito, até 10 (dez) dias após a assinatura do Instrumento Coletivo.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – O valor do desconto feito de acordo com a presente Cláusula será recolhido em nome do SINDEHOTÉIS, através da conta 286-2, Op. 003 Agência 0027 (Gonçalves Dias), até o 10º (décimo) dia de cada mês, acompanhada da relação dos empregados que sofreram o desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O desconto e o recolhimento da contribuição assistencial foram decididos em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 21 de Fevereiro de 2015, publicado no Jornal Pequeno página 10 nos termos do artigo 513, letra "e", da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O não cumprimento do prazo para o repasse estabelecido nesta Cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês de atraso, além de correção monetária do período que vai do vencimento até a efetiva quitação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Para a manutenção do Sistema de Representação Sindical Patronal, as Empresas deverão proceder como abaixo expostos:

□ As Empresas deverão calcular o valor correspondente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos seus Empregados no mês de Julho de 2015, para recolher o valor resultante ao SINDHORBS - Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Luís, a título de Contribuição Assistencial. A contribuição é da empresa e para isto, nenhum valor será descontado do trabalhador. O valor correspondente não poderá ser feito em depósito, deverá ser recolhido em guia própria retirada na sede do SINDHORBS ou por email.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Para a manutenção do Sistema Confederativo da Representação Sindical Patronal, as Empresas deverão proceder como abaixo expostos:

- a) As Empresas deverão calcular o valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do total da folha de pagamento dos seus Empregados nos meses de Agosto e Outubro de 2015, para recolher o valor resultante ao SINDHORBS Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Luís na conta 1541-0 agência 1577 operação 003, da CEF, através de Depósito Identificado a título de Contribuição Confederativa.
- b) A Contribuição é da Empresa e para isto, nenhum valor será descontado do trabalhador.
- c) Por se tratar de Contribuição de cunho Confederativo, fica estipulado que 5% (cinco por cento) do montante arrecadado caberá à Confederação Nacional do Comércio; 15% (quinze por cento) caberá à Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares e 80% (oitenta por cento) ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Luís;
- d) O prazo para recolhimento da Contribuição Confederativa no sistema de guia única será até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao devido, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor, juros de 1 % (um por cento) por mês de atraso, além de correção monetária do período que vai do vencimento até a efetiva quitação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

Todas as Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deduzirão nos meses de Novembro de 2015 e Janeiro de 2016 o percentual de 2% (dois por cento) dos salários dos seus Empregados já reajustados a título de Contribuição Confederativa, salvo oposição individual do trabalhador por escrito, até 10 (dez) dias após o primeiro desconto. Os descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos em favor do (SINDHOTÉIS) Entidade Sindical Profissional, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente através da agência 0027, Op. 003, Conta 286-2 da Caixa Econômica Federal, ou cheque nominal via tesouraria do sindicato laboral com emissão de recibo, juntamente com a Relação dos Empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Por se tratar de Contribuição de cunho Confederativo, fica estipulado que 5% (cinco por cento) do montante arrecadado caberá à Confederação Nacional dos trabalhadores em Turismo e Hospitalidade CONTRATUH; 15% (quinze por cento) caberá à Federação Interestadual dos Empregados em Turismo e Hospitalidade dos Estados do Maranhão e Piauí, e 80% (oitenta por cento) ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO EM MEIOS DE HOSPEDAGEM E DE GASTRONOMIA, EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS EM EMPRESAS DE TURISMO EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO LUIS, SÃO JOSÉ DE RIBAMAR, RAPOSA E PAÇO DO LUMIAR-MA (SINDEHOTÉIS). O desconto para o recolhimento da Contribuição Confederativa foi decidido em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 21 de Fevereiro de 2015 publicado no Jornal Pequeno página 10 em conformidade com o Art. 8º, Inciso IV, da Constituição Federal e Art. 513, letra “e”, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O não cumprimento do prazo para o repasse estabelecido no caput desta Cláusula sujeitará a Empresa a multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora de 1 % (um por cento) por mês de atraso, além de correção monetária do período que vai do vencimento até a efetiva quitação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

Nenhuma Empresa abrangida por esta Convenção poderá manter, em seu quadro de pessoal, Empregados sem a Carteira Profissional devidamente assinada pelo Empregador por mais de 24 (vinte e quatro) horas após o seu efetivo ingresso na Empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas que deixarem de cumprir o disposto nesta cláusula serão punido na forma da Lei vigente, sem prejuízo da assinatura da CTPS do empregado com data retroativa, efetivando o pagamento dos impostos por ventura devidos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de Vale-Transporte, pelas Empresas aos seus Empregados, podendo descontar no contra cheque dos mesmos o percentual de 6% (seis) por cento do salário base da categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As Empresas que deixarem de cumprir o disposto nesta Cláusula, além das penalidades previstas em Lei, ficarão obrigadas a reembolsar a todos os empregados prejudicados o valor total em dinheiro das despesas efetuadas com transporte, para seu deslocamento de casa para o trabalho e vice e versa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGISTRO DE PONTO**

Fica vedado ao Empregador ou aos seus prepostos, interferir na marcação do ponto dos seus empregados, de modo que o controle de jornada deve espelhar fielmente a jornada realizada, os horários de início, término e de intervalos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE SEGURANÇA**

As Empresas fornecerão aos seus Empregados todos os equipamentos individuais de segurança, quando o seu uso for necessário, ressalvado o direito das Empresas à indenização por extravio ou a inutilização dolosa pelo Empregado, bem como a devolução dos mesmos ao final do Contrato de Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os equipamentos individuais referidos nesta Cláusula serão fornecidos gratuitamente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MORA SALARIAL (MULTA POR ATRASO DE SALÁRIOS)**

O pagamento do salário mensal, assim como as correções oriundas de Lei, sentenças normativas ou acordos coletivos, deverá ser efetuado dentro do prazo máximo determinado por Lei, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) por dia de atraso diretamente ao empregado, calculada sobre o valor da remuneração total devida respeitando o limite da obrigação principal, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa à mora ou, ainda, se forem estabelecidas em Lei, condições mais favoráveis aos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas ao trabalho de Empregados estudantes, decorrentes de comparecimento para prestação de exames vestibulares, concursos ou supletivos durante o respectivo horário de trabalho, desde que haja comunicação à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação em 5 (cinco) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica convencionado que o trabalho prestado no horário noturno, assim definido na forma da CLT, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições eventuais e temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, isto nas substituições com prazo superior a 23 (vinte e três) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL**

As Empresas abrangidas pela presente Convenção descontarão no mês de março, dos salários dos seus Empregados a Contribuição Sindical prevista em Lei e farão os devidos recolhimentos, através de guia própria que será adquirida pelas Empresas na Entidade Sindical Profissional ou site da Caixa Econômica Federal.

#### **CLAUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro de cada ano. O art. 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. O objetivo da

cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à "Conta Especial Emprego e Salário" integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Os devidos recolhimentos podem ser feitos através do site da CEF ou guia própria retiradas na sede do sindicato Patronal, através de e-mail ou telefone.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DE ATIVIDADES SINDICAIS E ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS**

As Empresas, abrangidas pela presente Convenção a título de colaboração com o Sindicato Profissional permitirão a divulgação de avisos em suas dependências, em local de fácil acesso e visibilidade, desde que não contenham notícias ofensivas às empresas e seus representantes e não prejudique o andamento normal do serviço, ficando eventuais despesas e responsabilidade por conta do Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos, emitidos por responsabilidade do SINDEHOTEIS, serão reconhecidos pelas Empresas empregadoras, desde que no documento conste o prazo e período do afastamento do Empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar a Jornada Especial de 12x36, desde que respeitada a duração da jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais (Inciso XIII, art. 7º, da Constituição Federal).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O excesso das horas trabalhadas no caput desta Cláusula serão pagas na forma da lei vigente.

#### **CLAUSULA VIGÉSSIMA SETIMA – BANCO DE HORAS OU COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Fica instituído o Banco de Horas, na conformidade do que é previsto no artigo 59, §§ 1º, 2º e 3º da Legislação Trabalhista Consolidada, facultando-se às empresas a adoção do sistema de

compensação de horas de trabalho, desde que obedecidos os seguintes critérios e limites condicionantes e que seja formalizado em acordo com o sindicato profissional:

a) As horas suplementares compensáveis poderão ser acrescidas à duração normal de trabalho; b) A compensação, através da concessão de folgas dos trabalhadores, se dará considerado para cada hora de excesso uma hora de folga; c) A adoção de mecanismo de controle e fiscalização que permita, mensalmente, o acompanhamento do sindicato obreiro e do trabalhador; d) As horas trabalhadas em excesso, no período de 30 (trinta) dias, serão compensadas, mediante a concessão de folgas, impreterivelmente, nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao citado período; e) Na hipótese da impossibilidade das empresas cumprirem os prazos antes estabelecidos, a compensação através da concessão das respectivas folgas, inclusive em razão de demissão, aposentadoria ou falecimento do empregado, ficam obrigadas ao pagamento das horas trabalhadas em excesso, acrescidas do percentual previsto para as horas extraordinárias; f) As faltas, atrasos e saídas antecipadas poderão ser debitadas para compensação futura, desde que acordadas previamente com a empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – REPOUSO SEMANAL**

Em face de ser exigido das empresas integrantes da Categoria Econômica o trabalho aos domingos, este será efetivado desde que organizada escala de repouso ou folga, de modo que, em um período máximo de 03 (três) semanas de trabalho, cada empregado usufrua de um domingo de folga, não tendo prejuízo no repouso semanal, em conformidade com a Lei 10.101.

#### **CLÁUSULA VIGESIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas integrantes da categoria econômica poderão estabelecer os intervalos intrajornada com duração mínima de 01 (uma) hora e máxima de 03 (três) horas desde que forneça alimentação aos empregados, respeitando o estabelecido na cláusula quinta desta CCT.

#### **CLÁUSULA TRIGESIMA - TAXA DE SERVIÇO**

Fica convencionado que as Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva só poderão

acrescentar opcionalmente qualquer valor a título de taxa de serviços nas notas de despesas dos seus clientes, mediante acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O valor decorrente da taxa de serviço cobrado opcionalmente nos termos do caput deverá ser distribuído aos empregados na empresa, segundo os critérios de rateio firmado com o sindicato obreiro.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CONDUÇÃO OU TRANSPORTE NOTURNO**

Os estabelecimentos com mais de 10 (dez) Empregados ficam obrigados ao fornecimento de transporte gratuito aos seus Empregados, caso liberados do serviço entre às 23h00min (vinte e três) horas de um dia e as 5h00min (cinco) horas do dia seguinte, sendo que a obrigação limita-se ao bairro da residência do trabalhador, obedecendo ao itinerário da linha regular do transporte coletivo por ele habitualmente utilizada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do próprio empregado, ficam as Empresas, que tenham mais de 10 (dez) empregados, obrigadas ao pagamento de um Auxílio Funeral equivalente a 01 (um) Piso Salarial da Categoria Profissional, a ser pago por ocasião da homologação da Rescisão Contratual, ficando, entretanto, isentas do pagamento as Empresas que mantenham Convênios com Casas Funerárias para fornecimento gratuito do funeral de seus empregados ou tenham Seguro de Vida gratuito, subsidiado ou que ofereçam condições mais favoráveis ao trabalhador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

O Dia 12 de agosto é o “Dia da Categoria Profissional” e consoante os termos da Lei Estadual nº 7.836, de 22.01.2003 e em face das exigências das Empresas Trabalharem de forma ininterrupta em razão de suas peculiaridades, os empregados que estiverem trabalhando nesse dia, será acrescido o percentual de 100%, sobre o valor da hora normal, isto é, o pagamento será feito como se feriado fosse.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

A homologação das rescisões de contrato de trabalho, quando efetuada na sede do Sindicato Laboral será as segundas, terças, quartas e quintas-feiras, no horário das 14h00min às 17h00min, exceto na terça feira de carnaval, que será considerado feriado, e só ocorrerá mediante a apresentação das seguintes documentações:

05 guias do termo de rescisão atualizadas pelo MTE; Livro ou Ficha do empregado nos termos da MTPS 3.626/91; Comprovante de aviso prévio trabalhado; Guia do Seguro Desemprego; Extrato detalhado do FGTS; Atestado médico demissional atualizado; Media salarial dos últimos 6 (seis) meses; Chave de liberação do FGTS; Carta de Preposto, quando o empregador não se fizer presente; Comprovante das Contribuições Assistencial, Confederativa e Sindical Urbana Patronal e Laboral; Comprovante de depósito bancário, quando o pagamento for efetuado na conta do empregado.

**PARAGRAFO ÚNICO** – Acaso o prazo para pagamento das verbas rescisórias estabelecido no § 6º do art. 477 da CLT, recaia na sexta-feira dia em que o sindicato não homologue, o vencimento deste prazo será na segunda feira subsequente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CRIANÇA E ADOLESCENTE**

As Empresas de Hotel, Pousada, Motel, ou similar, oferecerão apoio aos seus empregados com vistas ao cumprimento da vedação de hospedar criança ou adolescente desacompanhado dos pais ou responsável ou sem autorização escrita destes, ou no cumprimento de decisão de autoridade competente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA – TAXA DE ENTREGA**

A taxa de Entrega cobrada aos clientes pelas empresas que adotem o sistema de entrega domiciliar e que não tenham os referidos serviços executados por empresas terceirizadas serão repassadas aos entregadores que trabalhem com veículos próprios como reembolso de todas as despesas decorrentes da utilização do veículo, tais como: combustível, lavagem, lubrificação, reparos, aquisição de peças e seguro contra acidentes e roubo. Por possuírem natureza específica de ressarcimento do desgaste e proteção da motocicleta, tais verbas não

possuem natureza salarial, desde que obedecidos os seguintes critérios e limites condicionantes e que seja formalizado em Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SETIMA – PONTO ELETRÔNICO**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão seguir a Portaria nº 1.510, de 21 de Agosto de 2009, que disciplina o Registro Eletrônico de Ponto – SREP, previsto no Artigo 74 Parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das cláusulas da presente Convenção que não contenham previsão de penalidade específica, incorrerá o infrator na multa de 30% (trinta por cento), do valor do Piso Salarial da Categoria, que será revertida em favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 12 (doze) meses, iniciando-se em 01 de Maio de 2015 e encerrando-se em 30 de Abril de 2016, ficando asseguradas as condições estabelecidas neste instrumento, enquanto novo instrumento coletivo não entrar em vigor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGESIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO E RENOVAÇÃO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada ou revisada, subordinando-se o processo em qualquer caso a aprovação da Assembleia Geral dos Sindicatos convenentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA - CASOS OMISSOS E DIVERGÊNCIAS**

Os casos omissos e divergências serão dirimidos de comum acordo entre as partes, ou não havendo acordo, as omissões ou dúvidas serão esclarecidas mediante pronunciamento da Justiça do Trabalho que deverá ser provocada para esta finalidade.

E, por estarem justos e acordados, as duas Entidades Sindicais respectivamente, das Categorias Econômicas e Profissionais, através de seus Presidentes, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho que será protocolada no MTE e transmitida pelo Sistema Mediador.

São Luís (MA), 01 de Maio de 2015.

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LUÍS.**

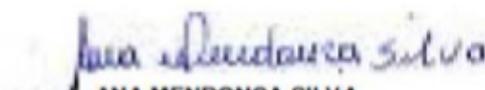
Av. Colares Moreira, 444 Loja 126-B – Ed. Monumental – Renascença II – CEP: 65.075-441 – São Luís/Ma. Fone (98) 3227-3461 SITE: [WWW.sehama.com.br](http://WWW.sehama.com.br) EMAIL: [sindicato.ma@gmail.com](mailto:sindicato.ma@gmail.com)  
CNPJ: 06.346.936/0001-55.



PAULO HUMBERTO DE AGUIAR CARNEIRO COELHO  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO EM MEIOS DE HOSPEDAGEM E DE GASTRONOMIA, EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS EM EMPRESAS DE TURISMO EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO LUIS, SÃO JOSÉ DE RIBAMAR, RAPOSA E PAÇO DO LUMIAR-MA (SINDEHOTÉIS).**

Av. Jerônimo de Albuquerque (Retorno do Calhau) – Casa do Trabalhador – BL 01 – 1º Andar – Sala 202 – CEP: 65.074-220 – São Luís/Ma. FONE: (98) 3246-2739 SITE: [WWW.sindehoteisma.org.br](http://WWW.sindehoteisma.org.br)  
EMAIL: [sindehoteis.ma@gmail.com](mailto:sindehoteis.ma@gmail.com)/[sindehoteispresidencia@gmail.com](mailto:sindehoteispresidencia@gmail.com)  
CNPJ: 05.778.956/0001-32.



ANA MENDONÇA SILVA  
Presidente