

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

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM SUA SEMÂNTICA SOCIAL E A PERCEPÇÃO
DO SINDICATO E DOS SINDICALIZADOS NA HOTELARIA**

São Luís

2020

LUNA GABRIELA DA SILVA SANTOS

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM SUA SEMÂNTICA SOCIAL E A PERCEPÇÃO
DO SINDICATO E DOS SINDICALIZADOS NA HOTELARIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Hotelaria da
Universidade Federal do Maranhão como
requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Hotelaria.

Orientador: Prof. Me. Davi Alysson da
Cruz Andrade

São Luís

2020

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

SILVA SANTOS, LUNA GABRIELA DA.
REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM SUA SEMÂNTICA
SOCIAL E A PERCEPÇÃO DO SINDICATO E DOS
SINDICALIZADOS NA HOTELARIA /LUNA GABRIELA DA
SILVA SANTOS. - 2020.
80 f.

Orientador(a): DAVI ALISSON DA CRUZ ANDRADE.
Monografia (Graduação) - Curso de Hotelaria,
Universidade Federal do Maranhão, SÃO LUÍS, 2020.

1. Funções sindicais. 2. Hotelaria. 3. Sindicato
hoteleiro. I. CRUZ ANDRADE, DAVI ALISSON DA. II.
Título.

LUNA GABRIELA DA SILVA SANTOS

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM SUA SEMÂNTICA SOCIAL E A PERCEPÇÃO
DO SINDICATO E DOS SINDICALIZADOS NA HOTELARIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Hotelaria da
Universidade Federal do Maranhão como
requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Hotelaria.

Orientador: Prof. Me. Davi Alysson da
Cruz Andrade

Aprovada em: ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Davi Alysson C Andrade (Orientador)

Universidade Federal do Maranhão.

Prof^a. Me. Ana Leticia Burity da Silva (Examinador)

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a. Me. Ângela Roberta Lucas Leire (Examinador)

Universidade Federal do Maranhão

Aos meus pais, que por muitos momentos trocaram suas vidas, pela a minha. Pelas vezes que anularam seus ideais para que os meus pudessem se concretizar. Por acreditar na minha capacidade e nos meus sonhos, proporcionando suporte e incentivo aos estudos e ao trabalho.

E em especial aos meus amigos acadêmicos das Ciências Humanas que me inspiraram a levantar questionamentos, a instigar e a se inquietar com as atuais Políticas existentes.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais biológicos, por terem investido na minha educação sem hesitar, visando sempre o melhor para a construção do meu futuro e aos de criação por serem minha inspiração em caráter e personalidade, por terem me ensinado que dignidade, honestidade e paciência são virtudes possíveis e construtivas.

As minhas melhores amigas de infância, Ana Cristina Bacelar e Lanca Ellen Moura, por serem grandes inspirações na minha vida e na minha construção social como mulher, por me apoiarem e me guiarem nas decisões mais difíceis e por estarem sempre presentes, mesmo quando submetidas a distância quilométrica.

A todos os meus amigos da academia, em especial Ana Joaquina, Ana Ruth Campos, Ana Shellida Brandão, Isaque Mendes, Kelly Santos, Leonardo de Oliveira, Lorena Avelar e Yasmin Alessandra da Silva. Por sempre confiarem no meu potencial, por terem me inserido no meio acadêmico e até mesmo aos que me viram chorar e me deram ombros para que eu pudesse continuar essa jornada.

Em singular ao professor Esp. Marco Aurélio G S Furtado, por ter sido uma das pessoas mais significativas na minha construção social como acadêmica de Hotelaria, por ser uma inspiração e um grande amigo.

Ao meu orientador e amigo, prof. Me. Davi Alysson C Andrade, que me ensinara questões valiosas que contribuíram veemente para o ser que sou hoje, além disso, por ter me instruído com paciência e dedicação durante a elaboração deste trabalho.

Ao que compete ainda ao corpo docente ao longo desses anos, agradeço a professora Me. Ana Letícia B Silva por sempre me receber com hospitalidade, e a professora Dr^a. Georgete L Freitas, por ter me apresentado a iniciação científica. E aos demais docentes que compuseram a minha jornada acadêmica contribuindo diretamente para a produção de conhecimento e construção de experiências únicas.

Grata aos indivíduos que contribuíram para que esta pesquisa ocorresse, disponibilizando seu tempo e subjetivamente suas respostas através da coleta de dados.

E a banca examinadora por estar aferindo este trabalho.

“Eu quebro as algemas por mim mesma, não deixarei minha liberdade queimar no inferno. [...] Continuarei em frente porque vencedores não desistem de si mesmos.”

(KNOWLES-CARTER, 2016)

RESUMO

Este trabalho acadêmico possui como objetivo estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas. Para isto, será necessário conhecer as percepções dos profissionais da hotelaria sobre a atuação do sindicato; descrever as principais ações do sindicato em prol dos profissionais de hotelaria na atualidade; conhecer as expectativas dos profissionais sindicalizados e dos dirigentes quanto à sua atuação. Desta forma, com base nos seus objetivos, esta pesquisa tem caráter exploratório e descritivo, nos quais foram entrevistados o Presidente do Sindehotéis-MA e oito profissionais sindicalizados. Os resultados obtidos apontam que o Sindehotéis-MA quanto a sua funcionalidade sindical, ele é majoritariamente Assistencial, no entanto, falha na sua funcionalidade como Representativa. Ao que compete ao relacionamento destas partes entrevistadas, entende-se a comunicação como razoável, mas constante, no qual, as demandas apresentadas pelos profissionais sindicalizados, se resumem ao papel Assistencial e de Negociação da estrutura sindical. As ações realizadas pela estrutura sindical estudada são fixas do calendário anual, e possuem ainda serviços assistenciais.

Palavras-chave: Hotelaria. Sindicato hoteleiro. Funções sindicais.

ABSTRACT

This academic work aims to study the relationship between the hoteliers' union and professionals of the sector, identifying the main demands and actions taken. For this, it will be necessary to know the perceptions of hospitality professionals about the union's performance; to describe the main actions of the union in favor of hotel professionals today; to know the expectations of unionized professionals and managers regarding their performance. Thus, based on its objectives, this research has an exploratory and descriptive character, in which the President of Sindehotéis-MA and eight unionized professionals were interviewed. The results obtained show that Sindehotéis-MA, regarding its union functionality, is mostly Assistencial, however, it fails in its functionality as Representational. Regarding the relationship of these interviewed parties, communication is understood as reasonable, but constant, in which, the demands presented by unionized professionals, are reduced to the Assistencial and Negotiation role of the union structure. The actions carried out by the studied union structure are fixed in the annual calendar, and also have assistance services.

Keywords: Hotel management. Hotel union trade. Trade union functions.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Número de estabelecimentos de hospedagem por tipo	24
FIGURA 2	Número de estabelecimentos de hospedagem por categoria	26
FIGURA 3	Número de estabelecimentos de hospedagem por característica...	27
FIGURA 4	Localização do Sindehotéis-MA	48
FIGURA 5	Hall do Sindehotéis-MA.....	48
FIGURA 6	Recepção do Sindehotéis-MA.....	49
FIGURA 7	Auditório João Batista Marinho Pereira	49
FIGURA 8	Papel social sindical.....	62
FIGURA 9	Participação de reuniões e mobilizações sindicais	63
FIGURA 10	Engajamento entre sindicalizado e sindicato	66

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Quadro-resumo: Hotelaria no Brasil.....	22
QUADRO 2	Quantidade de funcionários por unidade habitacional disponível .	30
QUADRO 3	Cargos e Nomes dos integrantes da Diretoria e Conselho	50
QUADRO 4	Dados de identificação.....	54
QUADRO 5	Faixa etária	60
QUADRO 6	Escolarização.....	61
QUADRO 7	Tempo de atuação no setor de Hotelaria e Turismo	61
QUADRO 8	Representação sindical.....	63
QUADRO 9	Processo de tomada de decisão do Sindehotéis-MA.....	64
QUADRO 10	Expectativas acerca das ações sindicais	64
QUADRO 11	Solução acerca dos problemas e desafios enfrentados.....	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

Embratur: Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo

FETHESP: Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo

Fungetur: Fundo Geral de Turismo

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICCA: International Congress and Convention Association

OTA: Online Travel Agency

PIB: Produto Interno Bruto

SARS-COV-2: Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2

SBClass: Sistema Brasileiro de Classificação de Meios de Hospedagem

Sindehotéis-MA: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro em Meios de Hospedagem e de Gastronomia, Empresas de Refeições Coletivas, Empresas de Turismo e Casas De Diversões do Maranhão

Sudam: Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia

Sudene: Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	MERCADO, TRABALHO E O PROFISSIONAL DE HOTELARIA E TURISMO	18
2.1	O mundo do trabalho na Hotelaria e Turismo	21
2.2	O perfil do profissional de Hotelaria e Turismo	28
3	SINDICALISMO NO BRASIL	32
3.1	Conceitos sobre o sindicalismo	32
3.2	História do sindicalismo no Brasil	34
3.2.1	Sindicalismo na atualidade	37
3.3	Sindicalismo em Hotelaria e Turismo	39
4	FUNCIONALIDADES SINDICAIS	41
4.1	Função Negociação	41
4.2	Função Representativa	42
4.3	Função Assistencial	43
4.4	Função Política	44
4.5	Função Econômica	44
5	METODOLOGIA	46
5.1	Caracterização do Objeto de Estudo	47
5.2	Universo da Pesquisa e Amostra	50
5.3	Instrumento de Coleta de Dados	51
5.4	Coleta de Dados	52
6	RESULTADOS	54
6.1	Apresentação dos dados pesquisa com o Sindehotéis-MA	54
6.1.1	Informações sobre o entrevistado	54
6.1.2	Informações sobre o Sindehotéis-MA	55
6.1.3	Atividade Sindical	56
6.1.4	Relações entre sindicato e sindicalizados	58
6.2	Apresentação dos dados da pesquisa com os sindicalizados	59
6.2.1	Informações sobre os entrevistados	59
6.2.2	Noções sobre o sindicalismo	61
6.2.3	Relações entre sindicato e sindicalizados	64

7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS	70
	APÊNDICES.....	74

1 INTRODUÇÃO

A estrutura sindical em seus diversos formatos é uma forma de poder representativo de suma importância, poder este que não se limitam apenas às lutas salariais e econômicas e sim como protagonistas ativos da política. É naturalmente comum os conflitos de papéis por parte das representações sindicais entre o pragmatismo corporativo das demandas materiais cerceada a determinadas categorias e os interesses políticos promovido em temas como liberdade, cidadania, trabalho digno e solidariedade social.

A relação entre esses papéis é multifacetada e controversa, a prioridade entre esses papéis varia com o tempo e espaço. O que deve ser ressaltado é que as estruturas sindicais atuam tanto de forma econômica quanto política, além desta, dependendo do seu papel funcional, pode ainda ter outras versões, versões essas que precisam ser estudadas levando em conta as variáveis já mencionadas.

Ao fazer uma leitura sobre história brasileira, percebe-se facilmente que os sindicatos na maioria das vezes sofrem represálias politicamente e juridicamente, questão que compromete muitas vezes as lutas pelos direitos trabalhistas. Assim também, fomentam a busca das garantias por um trabalho melhor para os envolvidos na relação entre empregado e empregador. Desta maneira, conforme o cenário, representações sindicais visando calma, acabam representando mais o empregador do que o empregado. Por isso se faz necessário compreender a semântica social do sindicalismo, para que desta forma, os trabalhadores possam reivindicar seus direitos a representação dentro do papel funcional sindical.

Todos os avanços sociais, mesmo que pequenos ou parciais, serão fruto dessa luta e da formação dos sindicatos, a história da legislação trabalhista será a história da luta de classes, em que os sindicatos terão que desempenhar um importante papel.

O estudo sobre sindicatos ao longo da história é extensa e mutável, na maioria das vezes sobre influência política. Desta forma, o estudo se limita a estrutura sindical dentro do século XXI e faz-se um recorte do período pós reforma trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer. Logo, compreende-se o papel sindical dentro deste tempo e espaço.

Essas considerações sobre as possibilidades de novos papéis para os sindicatos ou reformulações conforme tempo e espaço não são utopias, mas derivam do diagnóstico das tensões e conflitos que podem surgir a partir de uma recente, e

crescente, desigualdade de poder prevalecente entre capital e trabalho. Percebe-se que os sindicatos no Brasil dentro do recorte de tempo apresentado aqui estão perdendo filiados, há um desencanto por parte dos trabalhadores sobre suas possibilidades de resolver os problemas atuais relacionados ao mundo do trabalho.

A relevância da pesquisa é corroborada ao opta-se por uma pesquisa de campo, onde se terá experiências tanto do lado da entidade sindical quanto do profissional sindicalizado, dando assim uma percepção mais ampla e na mesma medida realística dessas relações. Representação e representatividade são elementos diferentes no universo sindical, sendo o primeiro definido na Carta ou no Registro Sindical emitido pela Secretaria de Trabalho, integrante da pasta do Ministério da Economia, e o segundo, pela proporção entre sindicalizados representados e quantas destes estão associados ao sindicato.

Onde a pesquisa parte do princípio básico entendendo o sindicato como uma organização que deve apresentar resultados mensuráveis para sua manutenção no cenário nacional, tendo uma atuação estratégica por parte deles que seja fundamental para a defesa dos interesses do sindicalizado.

Assim, esta pesquisa possui um papel fundamental, partindo do fator de que publicações sobre esta temática dentro do ramo hoteleiro nas bases de dados no Brasil são escassas, sendo seu primeiro papel enriquecer a literatura nas Ciências Sociais. Além disto, com os objetivos propostos terão as documentações a respeito dessa relação de sindicato e profissional, contribuindo para o segundo papel desta pesquisa, possibilitar novos questionamentos e pesquisas a respeito dessas relações e das funcionalidades sindicais, principalmente na hotelaria e no turismo. Além desta, esta pesquisa se justifica também como registro do momento social, político e econômico no qual o Brasil estar inserido atualmente.

Logo, faz-se necessário estudos que façam mapeamentos que possam reconhecer o perfil dessas representações sindicais e analisá-las frente aos interesses do empregado. Desta forma dentro do cenário apresentado levantou-se os seguintes problemas de pesquisa: O Sindehoteis dentro da sua semântica social, consegue cumprir com este papel? Como se dá as relações entre o Sindehoteis e os profissionais da hotelaria? Quais são as demandas destes profissionais? Quais são as ações realizadas pelo Sindehoteis?

O objetivo desta pesquisa é estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas. Para este, será necessário conhecer as percepções dos profissionais da hotelaria sobre a atuação do sindicato; descrever as principais ações do sindicato em prol dos profissionais de hotelaria na atualidade; conhecer as expectativas dos profissionais sindicalizados e dos dirigentes quanto à sua atuação.

O capítulo 2 abordará sobre os conceitos do mercado de trabalho na Hotelaria e Turismo, no qual apresentará um recorte atual pontuando brevemente o mercado na pandemia da *Sars-Cov 2*, além desta, apresentará o histórico do mercado na Hotelaria e Turismo e conceituará ainda o perfil do profissional de Hotelaria e como este pode ser mutável.

O capítulo 3 por sua vez, abordará sobre o conceito do sindicato como estrutura e do fenômeno sindicalismo, recorrendo sobre a sua história no Brasil tendo a pauta principal a partir da constituição de 1988 e apresentando um recorte do país pós reforma trabalhista de 2017.

No capítulo 4, são descritos as funcionalidades sindicais, sendo estas primordiais para o norte da pesquisa, pois são estes conceitos que reforçam a semântica social do sindicalismo.

Enquanto o capítulo 5, apresentará os métodos e técnicas adotados para esta pesquisa, sendo esta de caráter exploratório, descritivo, com embasamento através do referencial teórico e documental. Também são apresentados os procedimentos da pesquisa empírica.

Por fim, no capítulo 6, apresentamos os resultados da pesquisa empírica, com a caracterização dos entrevistados e as discussões sobre os objetivos aqui propostos.

2 MERCADO, TRABALHO E O PROFISSIONAL DE HOTELARIA E TURISMO

Em um cenário global, que antes da pandemia de Covid-19, apresentava-se favorável ao crescimento do turismo, impactando positivamente no setor hoteleiro e outras atividades relacionadas, é necessário discutir sobre as diversas questões que permeiam e perpassam o setor. Visando essa preocupação, com um olhar atento para a realidade dos trabalhadores na Hotelaria, faz-se um recorte para o estudo social, no que compete a área de estudo da Hotelaria, Turismo e Direito; e de humanas, que por sua vez tem a importância aqui pautada na História, ressaltando questões subjetivas e intrínsecas desses profissionais.

O mercado Hoteleiro no Brasil, desde os anos 90, quando do início da entrada de grandes redes hoteleiras internacionais, passa por um período expressivo de mudanças, que em outrora era caracterizada, quase que em sua totalidade, como uma hotelaria de administração basicamente familiar de pequeno ou médio porte (DIAS, 2005).

Desta forma interpreta-se que com a chegada destas redes hoteleiras, passa se então a ter uma maior preocupação de profissionalizar os quadros de profissionais, onde o bom atendimento, e outros conceitos desta área como cordialidade e hospitalidade ganham influência internacional.

Ela é distinguida, atualmente, também pela atuação no mercado brasileiro de hospedagem das grandes redes nacionais e internacionais as quais denotam, na hotelaria nacional atual, uma característica mais profissional de suas atividades. Esta chegada provocou uma verdadeira revolução no setor, com muitas empresas pequenas e familiares encerrando suas atividades ou sendo forçadas a mudarem a sua postura para continuarem ativas. E, o diferencial competitivo entre as empresas hoteleiras está na qualidade do seu capital humano, nas pessoas que atendem os hóspedes e fazendo de sua estadia uma experiência única. (RODRIGUES et al, 2018)

Segundo Dias (2005), metade dos gastos do turismo refere-se à hotelaria. Atualmente, nota-se uma movimentação no setor hoteleiro relacionada basicamente com os efeitos da globalização, o aumento da competitividade, a internacionalização das empresas, os custos mais acessíveis das passagens, aumento da longevidade e outros fatores relacionados.

O mercado de trabalho da sociedade pós-industrial trouxe profundas transformações no que tange ao perfil do profissional, às relações de trabalho e as formas de desenvolver as várias atividades do setor de serviços. Tem-se como exemplo, que o setor de Reservas de um meio de hospedagem em suma é exercido por um profissional com educação de nível superior, muitas vezes em Hotelaria, Turismo ou Administração, pois o cargo cobra-lhe conhecimentos específicos, assim este por sua vez compreenderá as demandas sazonais, siglas e políticas das *Online Travel Agency (OTA's)*. Por outro lado, o cargo de Camareira pode ser ocupado através de processos contratuais apenas por uma diária de trabalho, recorrendo a um indivíduo que tenha minimamente experiência em serviços gerais e arrumação, sem a obrigação de conter uma formação educacional, o que é primordial para este cargo, visando que os procedimentos de serviços gerais nesta área é distinto e requer padrões específicos. Sendo assim:

O mercado de trabalho é formado [...] por um centro composto por funcionários em tempo integral, com alguma estabilidade e segurança, tendo à sua volta dois grupos bem distintos: empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho (e, portanto, mais sujeitos a perder este "status") e empregados de tempo parcial, casuais, com contratos temporais e sub-contratos, com flexibilidade numérica ainda maior (TRIGO, 1998, p. 88).

Os setores de Hotelaria e Turismo, por serem essencialmente de prestação de serviços, afloraram nas últimas duas décadas, dentro da sociedade pós industrial, passando a ser considerados grandes setores na economia, onde na primeira década, mesmo em um cenário adverso, o Brasil sustentou sua tendência de crescimento com:

[...] a expansão dos desembarques domésticos, das taxas de ocupação de hotéis, dos gastos de turistas estrangeiros no país, do faturamento e dos postos de trabalho em agências de turismo, em operadoras e nos meios de hospedagem; o incremento das vendas de pacotes turísticos em agências de viagem, dos aluguéis de veículos para turismo e mesmo o aumento dos financiamentos ao setor. (MELLO; GOLDENSTEIN, 2013, p. 25).

Mas ainda assim, ao que compete ao desenvolvimento destes setores, a Hotelaria e o Turismo conseguiram apresentar constantes de crescimento e índices positivos, no ano de 2019 o mercado de viagens era responsável por mais de 8% da economia no Brasil, gerando emprego para cerca de 7 milhões de trabalhadores, onde

segundo o Ministério do Turismo baseado em estudos do Conselho Mundial de Viagens e Turismo:

A contribuição ao Produto Interno Bruto (PIB) cresceu 3,1% em 2018, totalizando US\$ 152,5 bilhões (8,1%). Na medição anterior, de 2017, o turismo respondia por 7,9% das riquezas nacionais, apesar da injeção superior de divisas (US\$ 163 bilhões). (BRASIL, 2019).

Ressalta-se que no ano de 2020, a indústria de hotelaria tem sido um dos setores mais afetados pela pandemia do novo Corona vírus (*SARS-COV-2*). Segundo uma entrevista dada pelo Patrick Mendes, CEO da Accor na América do Sul para o presidente Jair Bolsonaro “o setor já calcula uma queda de 90% nos negócios” (BRASIL, 2020). No entanto, esta pesquisa, atenuou-se a um cenário pré-pandemia.

Essas mudanças afetam a crescente competição entre destinos turísticos, resultado de novas tecnologias, consumidores com maiores expectativas e por consequência maior demanda a qualificação e eficiência do profissional que compõe o capital humano nestes setores.

Segundo De Masi (2000), os fatores que confirmam a mudança da sociedade para a pós-industrial são: a passagem da produção de bens à produção de serviços; a crescente importância da classe de profissionais liberais e técnicos, em relação à classe operária; o papel central do saber teórico; a gestão do desenvolvimento técnico que não pode mais ser administrada por indivíduos isolados, nem mesmo por um só Estado e a criação de uma nova tecnologia intelectual.

Há uma redução drástica na quantidade e qualidade de empregos no mundo, explicados por três fenômenos ligados entre si, sendo eles a computadorização nos ambientes organizacionais; a transformação da própria manipulação dos dados em negócio essencial e o aparecimento da transmissão generalizada e imediato de informações. (OLIVEIRA, 1998).

Essas mudanças atingem os campos socioculturais no qual esses profissionais estão inseridos, o que por conseguinte compete ao controle do Estado, uma elaboração política para a representação sindical cada vez mais abrangente, e, a crescente preocupação do empregador ao acompanhar essas exigências, cobrando de seu capital humano uma adaptação ou simplesmente recorrendo ao processo de demissão e contratação de nova mão de obra com maior aporte intelectual. Para Go

(2000), quatro grandes fatores da sociedade pós-industrial têm implicações no setor de Turismo: a globalização, a digitalização, a inovação e a profissionalização.

2.1 O mundo do trabalho na Hotelaria e Turismo

Ao longo dos anos, frente aos fatores que influenciaram diretamente e indiretamente a evolução da Hotelaria e por consequência a forma de trabalho na mesma, ocorrera com maior propulsão com o apogeu da globalização, bem como enfatizado na seção anterior. Com a chegada do século XX, a Hotelaria e os seus conceitos se reformulariam e se aperfeiçoariam até os dias atuais, bem como o mundo do trabalho no qual ela está inserida.

No Brasil, o que hoje é entendido como atividade hoteleira começou no período colonial, onde os viajantes hospedavam-se nos casarões das cidades, nos conventos, em fazendas e principalmente, nos ranchos que costumavam ficar à beira da estrada na entrada de cidades. (POP; SILVA, 2007)

A chegada da corte real portuguesa ao Rio de Janeiro no ano de 1808, além da abertura de portos, levaram ao aumento do fluxo de pessoas. No século XX, a ausência de hotéis levou o governador do Rio de Janeiro a criar o Decreto-Lei nº 1.100/1907, que isentava de impostos municipais, por sete anos, os cinco primeiro hotéis que se instalassem na cidade. Apenas a partir da década de 30 do século XX, começaram a ser instalados os hotéis de grande porte, que tinham suas unidades habitacionais ocupadas por causa das promoções de cassinos, no entanto, em 1946, com a proibição dos jogos de azar, muito hotéis fecharam suas portas. Com a criação da Empresa Brasileira de Turismo (Embratur), título de outrora, e a criação do Fundo Geral de Turismo (Fungetur), retornaram os incentivos fiscais. Os anos de 60 a 90 é marcado pela chegada de redes hoteleiras internacionais (POPP; SILVA, 2007). Bem como apresentado no quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Quadro-resumo: Hotelaria no Brasil.

QUADRO-RESUMO: HOTELARIA NO BRASIL	
1808	Mudança da corte portuguesa para o Brasil, o que incentiva a abertura de hospedarias no Rio de Janeiro.
1907	Primeira lei de incentivos para a abertura de hotéis no Rio de Janeiro.
1946	Proibição de jogos de azar e fechamento dos cassinos, o que inviabiliza os hotéis construídos para esse fim.
1966	Criação da Embratur que facilita a implantação de grandes hotéis, incluindo as áreas da Sudam e da Sudene.
1990	Entrada definitiva das cadeias hoteleiras internacionais no país.
2000	Consolidação das redes hoteleiras internacionais no país. E excesso de ofertas de apart-hotéis.
2010	Crise do quadriênio 2000-2003. Em 2006, 3,6% do valor adicionado na economia brasileira foi de responsabilidade destes setores. Já em 2009, ocorrera 880,5 milhões de desembarques internacionais. Posicionamento do Brasil em 52º lugar no ranking de competitividade no turismo no ano de 2010.
2020	Investimentos políticos com o Plano Aquarela em benefício dos mega eventos de 2014 e 2016. Crise hoteleira causada pelo excesso de oferta. Recuperação ascendente nos anos de 2018 e 2019 causado por eventos sociais e turismo de negócios. Pandemia no ano de 2020 causando quebras nesses setores.

Fonte: Hotel – Planejamento e Projeto – SENAC, 2007. (Adaptado pela autora)

Nas duas primeiras décadas do século XXI, o crescimento do setor de Hotelaria e Turismo é marcado por números significativos, onde, no Brasil, em pesquisa publicada no ano de 2009, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) concluiu que o conjunto das chamadas atividades características do turismo representou, em 2006, 3,6% do valor adicionado da economia brasileira, montante gerado por 6,1% do total das pessoas ocupadas, que receberam 3,2% dos salários e demais remunerações pagas no país. Os serviços de alimentação destacaram-se como responsáveis por 40,9% do valor agregado por essas atividades, cabendo aos

serviços de transporte rodoviário 17,7% e às atividades recreativas, culturais e esportivas 13,8%. (IBGE, 2009 apud MELLO; GOLDENSTEIN, 2014).

O Brasil apresentou crescimento de suas receitas com o turismo internacional de US\$ 1,6 bilhão, em 1998, para US\$ 5,8 bilhões, em 2008. O país passou a representar cerca de 30% das receitas cambiais geradas pela América do Sul e 0,6% do total mundial. (MELLO; GOLDENSTEIN, 2014).

O Plano Aquarela, conduzido pela Embratur e o Ministério do Turismo deu atenção especial para os mega eventos esportivos mundiais que ocorreram no país, a Copa do Mundo no ano de 2014, bem como os Jogos Olímpicos de Verão em 2016, como alavanca para torná-lo mais conhecido pelo mundo, a presença marcante do Brasil no cenário internacional de eventos, no ano de 2009, ocupou a sétima posição no ranking da *International Congress and Convention Association* (ICCA). De acordo com o Ministério do Turismo, 27% dos estrangeiros que visitam o país declaram como motivação “negócios e eventos”. (BRASIL, 2010 apud MELLO; GOLDENSTEIN, 2014).

Entende-se Hotelaria como âmbito de serviços com características particulares ao setor e que tem por fins oferecer hospedagem, alimentação e segurança aos clientes. A hospedagem, por sua vez, é entendida como um somatório de bens e serviços que atendem às necessidades e preferências dos hóspedes. Este setor busca satisfazer as expectativas de acomodação das pessoas que por fatores extrínsecos estão fora de seus domicílios e por isso, necessitam de um local para se abrigar, algo que proporcione conforto e bem estar, independentemente do tipo de turismo que as pessoas pratiquem (CASTELLI, 2003).

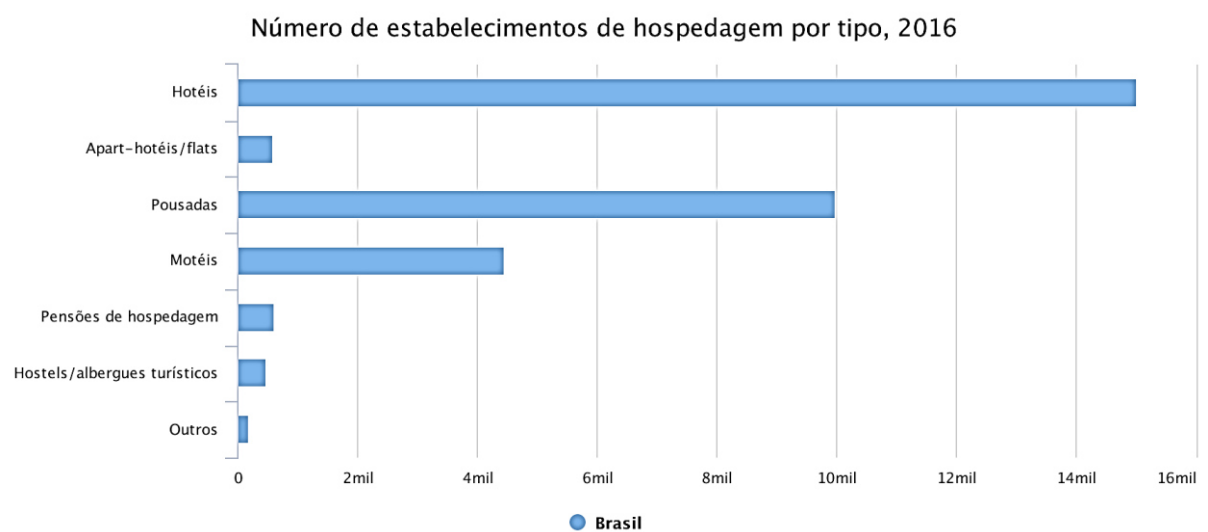
Segundo Sancho (2001, p. 79) a hotelaria, pode ser definida como “o sistema comercial de bens materiais e inatingíveis dispostos para satisfazer às necessidades básicas de descanso e alimentação dos usuários fora de seu domicílio”. Ainda sob essa perspectiva, o meio de hospedagem pode ser definido como “uma edificação que, mediante o pagamento de diárias, oferece alojamento à clientela indiscriminada”. (Castelli, 2007, p. 46)

Os meios de hospedagem, por sua vez, podem ser entendidos, conforme Lei nº 11.771, Art. 23, como:

Empreendimentos ou estabelecimentos, independentemente de sua forma de constituição, destinados a prestar serviços de alojamento temporário, ofertados em unidades de frequência individual e de uso exclusivo do hóspede, bem como outros serviços necessários aos usuários, denominados de serviços de hospedagem, mediante adoção de instrumento contratual, tácito ou expresso, e cobrança de diária. (BRASIL, 2008).

No Brasil, os meios de hospedagem são classificados conforme o Sistema Brasileiro de Classificação de Meios de Hospedagem (SBClass), esta ferramenta tem como finalidade orientar o turista conforme suas demandas. (BRASIL, 2015). Conforme, dados publicados pelo IBGE, o quantitativo de estabelecimentos de hospedagem em 2016 era constituído predominantemente por hotéis. Conforme a Figura 1, abaixo.

Figura 1 – Número de estabelecimentos de hospedagem por tipo.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa de Serviços de Hospedagem, 2016.

Os hotéis aqui correspondem inclusive aos hotéis históricos, hotéis de lazer/resorts e hotéis-fazenda, sendo responsável por 47,9% do total. Enquanto as pousadas representaram 31,9% do total e os motéis 14,2%. Com menor expressividade tem-se as pensões de hospedagem (inclusive estabelecimentos do tipo cama e café ou pousadas domiciliares) e apart-hotéis/flats, ambos com 2,0%, albergues turísticos, com 1,4% e outros (campings, dormitórios, hospedarias etc.), com 0,6%. (IBGE, 2017).

As organizações hoteleiras apresentam especificidades que as diferenciam das demais, e que adequam sua estrutura de funcionamento e organização, sendo elas a intangibilidade inseparabilidade e sazonalidade.

Na intangibilidade a organização hoteleira tem sua atividade baseada na prestação de serviços, e como tal apresenta as mesmas particularidades destes, principalmente a intangibilidades dos bens produzidos e a impossibilidade de armazenamento deles, já que o serviço é produzido e recebido ao mesmo tempo. A alimentação oferecida pela maior parte dos hotéis apresenta um produto – o alimento – que não é intangível, e sim perecível; assim pode-se continuar, classificando o produto hoteleiro de modo geral e no seu conjunto intangível, conforme Dias (2005).

Quanto à inseparabilidade, de acordo com Kotler (2000), os serviços são produzidos e consumidos ao mesmo tempo, e o profissional encarregado de prestar o serviço torna-se parte dele bem como o cliente também estará presente enquanto o serviço é executado. Desta forma, tanto o prestador de serviços quanto o cliente possuem influência sobre o resultado.

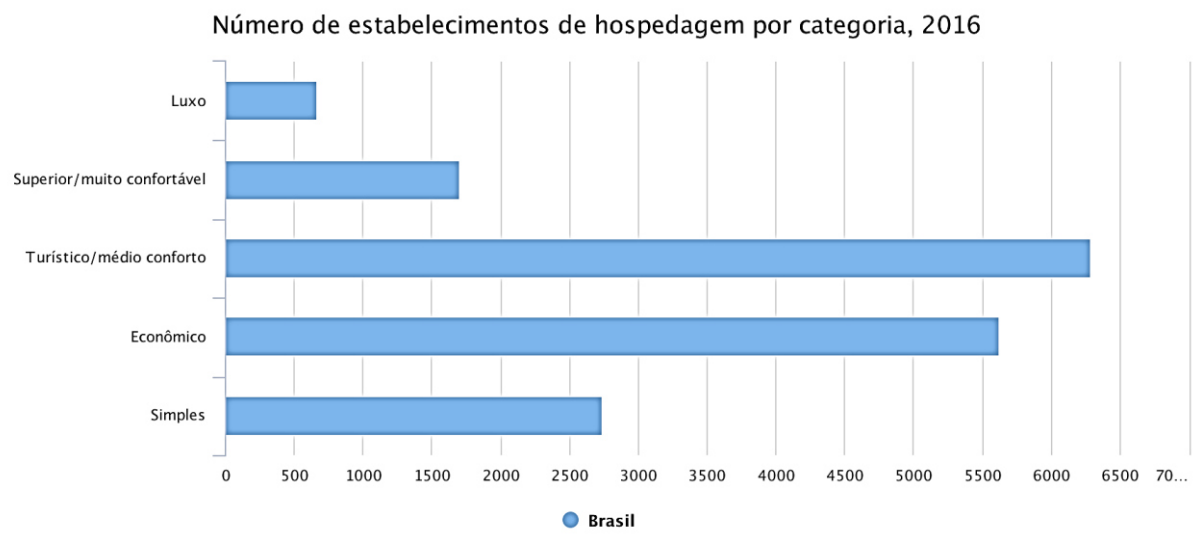
Na sazonalidade há uma concentração de demanda em determinados períodos previsíveis, motivada, segundo Dias (2005), por alguns fatores, como férias, feriados prolongados, finais de semana, período de realização de eventos e outros. A concentração da demanda em períodos previsíveis, embora apresente aspectos negativos, pois há épocas também previsíveis de baixa demanda, permite, por outro lado, um planejamento de meio prazo e o incentivo a iniciativas que possibilitem um incremento da demanda nos períodos de baixa

No sistema hoteleiro cada uma das suas partes desempenha funções específicas, ou seja, cada um de seus departamentos se inter-relacionam. Além disso, os hotéis também se inter-relacionam com outras empresas afins, como agências de viagem, transportadoras entre outras. O suporte básico desse todo denominado hotel é formado por pessoas, equipamentos e instalações, porém “o elemento humano com total predominância sobre os demais”. (CASTELLI, 2003, p. 157).

As relações apontadas acima pelo autor bem como a exigência de capacitação profissional, são efetivos conforme a categoria e as características desses meios de hospedagem, bem como já ressaltados no começo do capítulo, o ambiente de trabalho se torna assim mais exigente, com distintas demandas.

Os meios de hospedagem de luxo constituem o menor número no que condiz a categoria, sendo os hotéis econômicos e os turísticos, com maior números no Brasil. Bem como apresentado na Figura 2.

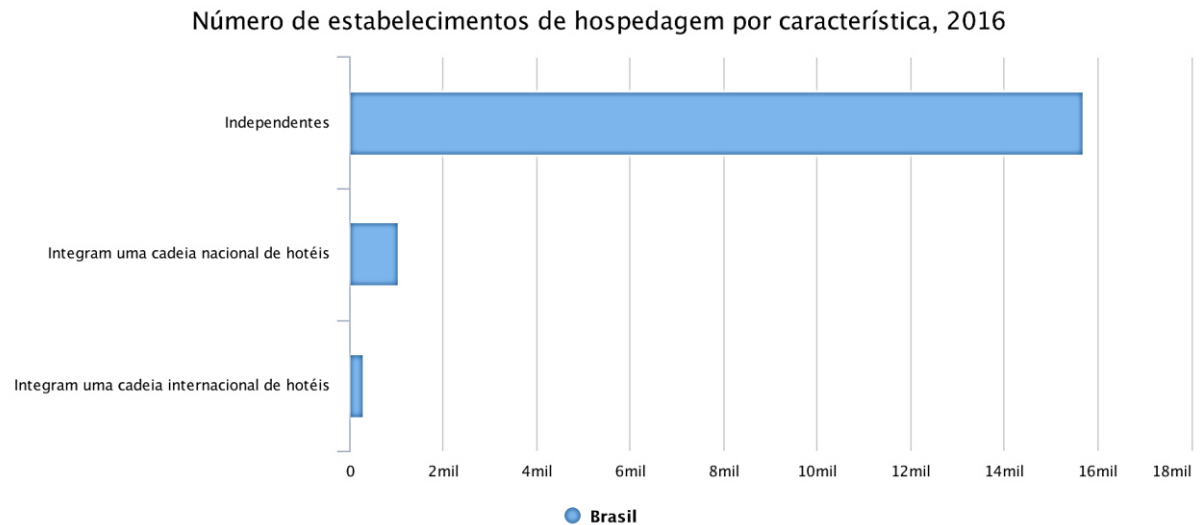
Figura 2 – Número de estabelecimentos de hospedagem por categoria.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa de Serviços de Hospedagem, 2016.

Já no que compete a característica do meio de hospedagem, os independentes são os ativos em maior número, como apresentado na Figura 3. Justifica-se que os meios de hospedagem independentes no Brasil sejam maior número pois estes, por sua vez, conseguem alcançar localidades que hotéis de cadeias não costumam investir, onde, em maioria, os proprietários são os próprios administradores e possuem maior proximidade das comunidades locais, o que gera maior harmonia para com os turistas e visitantes, além disso, possuem maior proximidade dos investidores e facilidade em negociar com os fornecedores. (CHON; SPARROWE, 2003).

Figura 3 – Número de estabelecimentos de hospedagem por característica.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa de Serviços de Hospedagem, 2016.

A formação do profissional de Hotelaria e Turismo, ainda que não obrigatório para algumas funções neste campo de trabalho, no início dos anos 2000 foi marcada por um acelerado crescimento dos cursos superiores de Turismo e Hotelaria no Brasil. (Ministério do Turismo, 2007).

Esse crescimento é resultado das políticas de partidos de esquerda durante o governo da época, que contribuiu para uma reforma educacional de longo alcance e complexidade, bem como apresentado por Oliveira (2009), no qual o campo da educação, foi fator primordial de investimento no governo do Presidente Lula tanto no primeiro quanto no segundo mandato, onde o governo federal desenvolvia programas, estabelecendo parcerias com os municípios e com as instituições de ensino diretamente, muitas vezes sem a mediação dos estados, consolidando assim um novo modelo de gestão de políticas públicas e sociais.

Entretanto, isso não corrobora que houve mais indivíduos se formando, dados específicos sobre cursos de Turismo e Hotelaria comprovam que, em 2018, existiam 120 deles ofertados por 72 instituições de ensino superior (IES) públicas brasileiras. Os dados indicaram um total de 17.754 alunos matriculados e 2.405 concluintes, o que representa, apenas, 16,25% dos que estavam matriculados no ano de 2015.

Neste mesmo ano, os cursos em comento apresentavam 1.366 matrículas trancadas, 3.707 desvinculadas, 77 alunos transferidos e 4 falecidos. (INEP, 2019 apud DA SILVA; MONTEZANO; ALMEIDA, 2020).

O setor turístico e hoteleiro cada vez mais exigente na qualidade dos serviços, é que motiva a demanda por profissionais e a expansão do mercado de trabalho. Técnicos e bacharéis possuem um grande campo de atuação em agência de viagens, operadoras, empresas de consultoria, parques, clubes, bares, restaurantes, empresas de eventos e órgãos públicos. No entanto, a não regulamentação da profissão dificulta a garantia de espaço no mercado. (Ministério do Turismo, 2007).

2.2 O perfil do profissional de Hotelaria e Turismo

Nos aspectos subjetivos do ser, defende-se que a principal característica do profissional de Hotelaria é arte do bem servir, no sentido de doação, o que desencadeia outras características exigidas: a educação, ética, autocontrole, higiene e cortesia. No atual mercado, o treinamento e formação profissional são as primeiras qualidades requeridas.

Entretanto, estas características, não são regras e sim direcionamentos ou podem até ser entendido como modelo de base, pois cada meio de hospedagem apresenta suas demandas e particularidades conforme sua definição e/ou público alvo. Para Maia (2018, p. 168):

Não existe um perfil predefinido de um profissional qualificado para atuar na hotelaria. Na verdade, esse perfil depende, em grande parte, da realidade local, do perfil do cliente atendido pelo empreendimento e de outras características que tornam cada meio de hospedagem único. A existência dessas peculiaridades torna praticamente impossível traçar um perfil único e homogêneo para esse profissional, o que pode dificultar no momento da escolha de um curso de capacitação ou de ingresso no mercado de trabalho.

A Hotelaria, mesmo sendo parte da economia privada, também necessita de um olhar social. Dessa forma, a visão empresarial associada à preocupação social é um diferencial profissional, o colaborador tem a oportunidade de conhecer e de se

relacionar com várias culturas, de regionais a continentais, o que requer sensibilidade para perceber e respeitar de hábitos e costumes. Além disso, o idioma estrangeiro é um dos principais requisitos exigidos por organizações hoteleiras, as noções de línguas estrangeiras são exigidas mesmo em cargos mais simples. (Ministério do Turismo, 2007).

Acrescenta-se ainda, que de acordo com Maia (2018, p. 170) “por se tratar de uma profissão que envolve o desempenho de atividades em diversos níveis, desde o operacional até o estratégico, bem como exige o contato, muitas vezes direto, com outras pessoas, demanda-se uma educação multidisciplinar”

No entanto, o cenário no qual esses trabalhadores estão inseridos, precisam lhes permitir investimentos em qualificações, para que desta forma, os profissionais possam acompanhar as exigências do mercado. Desta forma existe uma:

Necessidade de se instaurar uma relação mais estreita entre a comunidade empresarial, as instituições de ensino superior e os diplomados/profissionais de turismo no sentido de traçar estratégias para o atendimento das reais necessidades dos diferentes atores envolvidos. (EURICO; SILVA E VALE, 2012 apud MAIA, 2018).

O setor de hotelaria e turismo tem por necessidade a criação de sistemas de informações que possam definir a estratégia e a tática empresariais; necessita saber quem são os clientes, que perfil de vivência turística deseja e quais são seus níveis de expectativa; informação para conhecer a competência do setor; informação sobre o *know-how* tecnológico e humano utilizado nas organizações turísticas.

Sendo assim, a qualificação destes indivíduos é um fator primordial na construção de seus perfis, um perfil de autonomia, percepção de qualidade e responsabilidade, como pode-se corroborar com a fala de Beni (2001, apud MAIA, 2018, p. 167), no qual “a qualidade também se alicerça no comportamento do homem ao qual é confiada a responsabilidade pelo serviço. [...] é no homem e no local onde o serviço é prestado que está o perigo de a expectativa da demanda não ser satisfeita”.

Algumas das aptidões e habilidades são retratadas e determinadas como primordiais aos profissionais do setor de Hotelaria e Turismo, muitas destas já

encontradas no perfil do profissional pós-industrial, provavelmente aqui por influências socioculturais e escolarização, o que por sua vez, reforça a afirmativa de que este está é mais condensado a comportamentos e temperamentos do que propriamente operações e tarefas.

Não é preciso dizer que a indústria global necessita de um outro tipo de profissional. Este profissional deve ser flexível, capaz de adaptar-se às mudanças e simultaneamente competir e colaborar dentro das redes, e possuir habilidades de tecnologia de informação em todos os níveis da organização" (GO, 2001, in THEOBALD, 2001, p. 469 apud RODRIGUES et al, 2018).

Visando que dentro do atual mercado, a principal variante a ser exigida é a escolarização desses profissionais, flexibilização de horários e adaptação a demandas emergentes, faz-se então necessário recortes para uma maior compreensão do perfil do profissional que está inserido no mercado.

A mão de obra na Hotelaria e Turismo é empregada em maior contingente em meios de hospedagens de luxo ou em hotéis de redes, conforme *JLL's Hotels & Hospitality Group*, a quantidade de funcionários por unidade habitacional é proporcional ao valor da diária paga. Onde, para hotéis com diária média acima de R\$ 383,00, são necessários 0,80 funcionários por apartamento; nos hotéis com diária média abaixo de R\$ 225,00, são necessários 0,30 funcionários por apartamento. (JLL, 2018)

Assim, fica explícito que hotéis com diárias mais elevadas são maiores geradores de emprego. Em contrapartida, os flats, por não oferecerem os mesmos serviços dos hotéis, empregam uma quantidade menor de pessoas por UH. Complementa-se com o Quadro 2, a seguir.

Quadro 2 - Quantidade de funcionários por unidade habitacional disponível

DEPARTAMENTO	DIÁRIA MÉDIA			Flats	Brasil média
	acima de R\$ 383	entre R\$ 225 - R\$ 383	abaixo de R\$ 225		
Apartamentos	0,27	0,18	0,14	0,14	0,15
Alimentos e Bebidas	0,27	0,17	0,09	0,04	0,09
Administração	0,09	0,04	0,03	0,03	0,04

Marketing e Vendas	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01
Manutenção	0,06	0,03	0,02	0,02	0,02
Total	0,72	0,43	0,29	0,25	0,31

Fonte: JLL (adaptado pela autora)

De acordo com o Observatório do Turismo do Maranhão, o número de estabelecimentos no setor turístico foi responsável por 12% das atividades econômicas no ano de 2018, ainda conforme dados do mesmo ano, constava um total de 43.033 de pessoas empregadas no setor, isto é, uma representação de 6% em relação as outras atividades. (Secretaria de Turismo do Maranhão, 2019).

Ressalta-se ainda que conforme as pesquisas do ano de 2016, a maior concentração da rede hoteleira estava na Região Sudeste, com 41,8% dos estabelecimentos, 43,8% das unidades habitacionais e 43,1% dos leitos disponíveis. A Região Nordeste se destacava como a segunda maior rede hoteleira com 23,6% dos estabelecimentos, 21,7% das unidades habitacionais e 22,4% dos leitos disponíveis. (IBGE, 2017).

Percebe-se que conforme o cenário, a adaptação torna-se um fator inevitável. O profissional de hotelaria e turismo pensa estrategicamente, se sente confortável com a incerteza, gosta de mudanças e é capaz de descongelar e refrescar suas crenças, conhecimentos e atitudes. (HAWKINS, 1996).

3 SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, a reconção dos sindicatos ocorrera sem a necessidade de lutas de classes, surgindo e reformulando-se das Constituições e das leis. Corrobora-se que:

Enquanto o aparecimento do sindicato na Europa decorreu de fatores socioeconômicos que influenciaram a criação da norma jurídica, reconhecendo direitos dos trabalhadores e do próprio sindicato, no Brasil foi o inverso, pois a norma foi positivada pelo Estado. (CASTAN, 2008, p. 27).

Da mesma forma conclui Martins (2011, p. 725):

Verifica-se que na Inglaterra, França e Alemanha, os sindicatos surgiram de baixo para cima. No Brasil, ocorreu o contrário: foi de cima para baixo, com imposição do Estado. Nos outros países, os sindicatos foram sendo criados em razão de reivindicações. Em nosso país, decorreu de imposição.

Desta forma, compreender como ocorreu o processo de reconhecimento das questões sindicais no Brasil é primordial para entender a tendência corporativista existentes nessas entidades. Assim sendo, é essencial o estudo de conceitos, histórico e noções do sindicalismo no Brasil bem como nas áreas aqui estudadas, Hotelaria e Turismo.

3.1 Conceitos sobre o sindicalismo

Desde a divisão da sociedade em classes, após a superação da comuna primitiva, a história das sociedades é marcada pela luta entre explorados e exploradores. Isto ocorreu no sistema escravista, no modo de produção asiático, no feudalismo e ocorre até hoje no capitalismo. É nesse último sistema econômico, entretanto, que a luta de classes atinge a sua plenitude. (BORGES, 2006).

O sindicalismo pode ser considerado um fenômeno heterogêneo e contraditório, pois nasce das necessidades dos trabalhadores em seus postos de trabalho, tornando difícil uma definição exata da sua semântica. De acordo com o grau de desenvolvimento ou mesmo de participação na condução das massas trabalhadoras, acaba transformando toda a sociedade em que se encontra inserido. (BOBBIO; MATTEUCCI, PASQUINO, 1991).

Assim sendo, compreende-se que a relação entre esses papéis é multifacetada e controversa, a prioridade entre esses papéis varia com o tempo e espaço. O que deve ser ressaltado é que as estruturas sindicais atuam tanto de forma econômica quanto política, além desta, dependendo do seu papel funcional, pode ainda ter outras versões, versões essas que precisam ser estudadas levando em conta variáveis.

Conforme Pinto (1998, p.39), o sindicalismo pode ser visto como um “[...] movimento destinado a dar configuração e força aos sujeitos das relações entre categorias profissionais e econômicas [...]”. Isto é, a estrutura sindical em seus diversos formatos é uma forma de poder representativo de suma importância, poder este que não se limitam apenas às lutas salariais e econômicas e sim como protagonistas ativos da política.

Na tentativa de defender seus interesses imediatos e mediatos, pelas necessidades constantes de grupos profissionais, os homens sempre procuraram se agrupar. (BORTOLOTTI, 2001). Assim, o desenvolvimento das atividades sindicais é tão relevante para o empregador e o empregado quanto para as próprias entidades que pretendem cumprir seu papel na defesa dos interesses do setor.

Conforme o pensamento de Viana (1986), pode-se definir o sindicalismo em dois sentidos distintos, onde, o primeiro é conceituado como a coalizão permanente para a luta de classe, no sentido clássico; e o segundo, como mecanismo criado para solucionar problemas sociais ou condição de ação e influência em todo contexto social, no sentido moderno. Pode-se verificar condições de intermédio, incorporando-se ações sindicais com objetivos específicos, da classe; e gerais, alteração do contexto social.

Desta forma, interpretando a ideia do autor, ao falar de sindicato é importante frisar que ele não é somente uma associação para a defesa dos interesses econômicos e/ou profissionais de indivíduos (empregados, empregadores, profissionais liberais, autônomos etc.) que exercem a mesma atividade ou atividades similares e conexas e a semântica destas instituições estar sujeita a espaço e/ou tempo como já apresentado nos parágrafos anteriores.

3.2 História do sindicalismo no Brasil

Como apontado no começo deste capítulo, a formação de estruturas sindicais pelo mundo se originou através das lutas da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho, que por consequência influenciou a criação de leis que aceitassem e reconhecessem esses grupos sindicais, no entanto, no Brasil, a influência se deu através da política interna e externa.

Historiadores acreditam que antes de 1900 já existiam pequenos grupos com lutas pelos direitos trabalhistas, bem como aponta Bortolotto (2001, p. 15):

Os primeiros indícios do pensamento sindical brasileiro surgem efetivamente após o ano de 1900. Anteriormente, o país com características essencialmente agrícola e com a recente abolição da escravidão (1888), apresentava apenas pequenos e esparsos núcleos de trabalhadores, sem condições de ser definido como um movimento sindical, mas apenas como agrupamentos em torno de determinados objetivos.

Desta forma, ao estudar a história do sindicalismo no Brasil, conclui-se que este remonta ao final do século XIX e tem sua primeira legislação com a aprovação do Decreto nº 979 em 1903, essa norma autorizou a organização de estruturas sindicais para os profissionais da agricultura e das indústrias rurais. (Pinto, 2007).

Sendo o primeiro ato normativo a prever expressamente a liberdade de atuação da figura sindical no Brasil, porém, esse decreto estabelecia o direito de organizações profissionais somente no setor rural.

No ano de 1907, obteve-se o Decreto nº 1.637, que para Pinto (2007), fora um decreto mais ambicioso e complexo que o antecessor, pois agora tratava da criação de sindicatos e cooperativas. Ainda conforme o autor, esse decreto foi inspirado na legislação sindical francesa de 1884 e obrigava a que o estatuto das entidades contivesse cláusulas relacionadas ao número de sócios, que nunca poderia ser inferior a sete. Os princípios dessas regras são válidos até os dias atuais para a criação e registro de sindicatos, sejam eles os laborais ou patronais.

No entanto, mesmo com este cenário propício as lutas da classe trabalhadora, não havendo sequer previsão de interferência do Estado na criação das entidades sindicais, esses decretos não foram suficientes para que estes grupos surgissem de

forma significativa, onde apenas alguns setores se organizavam de forma mais ativa e estável, para corroborar este, alguns:

[...] historiadores explicam que o sindicalismo pré-1930, se tornou relativamente estruturado em alguns específicos segmentos, em particular atados a dinâmica central da economia da época. Nesse quadro, os setores de ferrovias e portos, vinculados à agro exportação de café, apresentaram evolução organizativa consistente. (DELGADO, 2015, p. 134-135).

Ainda de acordo com Delgado (2015), até os anos 1930, as manifestações são vistas como introdutórias e dispersas, sem o alcance da complexidade de regras, práticas, institutos e princípios capaz de lhe conferirem autonomia na área do Direito.

Foi nos anos seguintes, em um cenário onde houvera o aumento do desemprego e a paralisação das fábricas, por causa da diminuição do crescimento deste setor e da crise de 1929, que a classe operária inquieta com a situação na qual estavam inseridos, passam a buscar melhores condições. É a partir de 1930 que efetivamente verifica-se a expansão do sindicalismo no país, porém não espontaneamente, através de reivindicações ou de lutas dos trabalhadores, mas sob a iniciativa oficial, diretamente ligado às diretrizes do Estado. (Bortolotto, 2001).

Complementa-se esse cenário com Aquino (2009, p. 340), no qual ele aponta que “ainda que posteriormente fosse retomado o crescimento econômico e o desemprego tendesse a diminuir, a questão operária não mais foi considerada uma questão de política, mas uma questão de política sob controle do Estado”.

Durante o Governo do presidente Getúlio Vargas, que se estende de 1930 a 1945, o sindicalismo é denominado de intervencionista, pois agora, “[...] atrelado ao Poder Público, como instrumento das autoridades para controlar e dirigir massas trabalhadoras, através de títeres apresentados como as autênticas lideranças sindicais”. (BATALHA; BATALHA, 1994, p. 41).

Em 1934, teoricamente aparecem indícios de uma liberdade nascente aos sindicatos frente a introdução do sistema legislativo nacional da pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. No entanto, em 1937, por influência de governos ditatoriais externos, é restabelecido as diretrizes sindicais anteriores, com a extinção da pluralidade e aumento do controle do Estado sobre os sindicatos. (BORTOLOTTI, 2001).

Com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, que unifica, também, a legislação que tratava dos sindicatos, porém, sem mudanças significativas nos princípios já existente. Onde, segundo Martins (2011, p. 139), “o sindicato continuava a exercer a função delegada do poder público. Reconhecia-se o direito de greve, que seria regulado em lei. Logo, não mais se considerava a greve como recurso antissocial e nocivo ao trabalho”.

Durante a Ditadura Militar, sufoca-se as manifestações sindicais autênticas, onde por conseguinte, aumenta o controle do Estado sobre o movimento sindical, aliado ao caráter extremamente repressivo do próprio regime. Enquanto, nos anos de 1970 a 1980, Bortolotto (2001, p. 18) resume que:

Contrapondo ao regime, o movimento sindical manifesta-se de forma contundente apenas no final da década de 70 e década de 80, com os grandes movimentos grevistas, promovendo avaliações necessárias aos rumos do sindicalismo brasileiro, senão a nível legislativo, nas atividades das organizações sindicais. A realidade passou a contrastar com os superados princípios corporativos, totalmente em desuso pela própria opção do Estado.

As centrais sindicais passam a ser admitidas com a Nova República, onde aqui, migra-se o sindicalismo da fase intervencionista para o espontâneo, aliando as transformações políticas já existentes no país e, culminando com a Constituinte de 1988. (BORTOLOTTI, 2001). Salienta-se aqui que:

[...] o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal, de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”. Mesmo depois do retomo ao regime constitucional os sindicatos continuavam sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80 houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente no setor da metalurgia. Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram sua autonomia antes de proclamada pela Constituição de 1988. (SUSSEKIND et al, 2005, p. 996)

Nota-se que o Estado, independente da fase sindical, sempre exerceu papel influente nas relações de trabalho, sejam essas interferências nas organizações, sindicais, de trabalhadores e até mesmo dos empregadores, onde a figura do Estado molda as relações de trabalho conforme tempo e espaço na qual estão inseridas.

3.2.1 Sindicalismo na atualidade

A Constituição de 1988 será aqui o ponto de partida, pois é a partir deste momento que as organizações sindicais passam a possuir natureza jurídica de associação, com autonomia de criação e atuação. No qual o art. nº 8 dispõe que “é livre a associação profissional ou sindical” (BRASIL, 2016). Isto é, garante o direito de organização sindical sem interferência do Estado.

Bem como explicita Delgado (2015 apud SILVA, 2017), que:

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do País, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a Nova Constituição teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho.

No entanto, como já reforçado no começo do capítulo, as organizações sindicais bem como as pautas levantadas por estes, sofrerão influência de tempo e espaço, onde:

O prognóstico sobre o futuro do sindicalismo tende a ser influenciado pelas convicções políticas e ideológicas e pelo país a partir do qual os autores focalizam o sindicalismo. Como é de se esperar, existem aqueles que acreditam e defendem a causa sindical, seja patronal ou laboral, como também aqueles que acreditam que o sindicalismo não perdurará no século XXI. (RODRIGUES, 1999 apud LOPEZ, 2012, p. 24).

Com base de leitura do artigo nº 8, nota-se que no inciso I corrobora-se o ato de não interferência pelo Estado, seja na formação ou nas atividades; no inciso II, fora mantido o sistema sindical organizado por categorias e impedido o plurissindicalismo na mesma base territorial, no qual os trabalhadores e empregadores para sua definição, possuem autonomia até à área do município no qual estão situadas suas atividades.

No inciso III, assegura-se que a organização sindical pode atuar em defesa dos seus representados a partir do momento de seu registro, mesmo sem reconhecimento. O inciso IV, por sua vez, trata das contribuições sindicais, sendo ela fixa para todos os sindicalizados. No inciso seguinte, trata-se da liberdade individual de associação, compreendendo a autonomia do trabalhador de se filiar, manter-se filiado ou desligar-se de um sindicato.

E por fim, os incisos VI, VII e VIII, onde o primeiro trata da obrigatoriedade dessas instituições nas negociações trabalhistas, o segundo garante ao aposentado participação direta nas escolhas dos dirigentes sindicais e o terceiro, por sua vez, sendo último inciso do art. nº 8, apresenta a seguridade provisória que o líder sindical possui frente ao empregador.

Conforme Silva (2017, p. 29) “é certo que os direitos trabalhistas já estão garantidos desde a formação do Estado Social. Estão, inclusive, gravados em nossa Constituição como cláusula pétrea. Porém, esses direitos não são imutáveis ou ilimitados”. Sendo assim, é necessário quanto democracia, garantir e expandir esses direitos, onde aqui, ainda conforme Silva (p. 30) a “democracia não pode ser entendida somente no sentido relaciona ao Estado, mas também as interações dentro da sociedade”.

No cenário atual comprova-se os argumentos levantados por vários autores ao longo deste capítulo, no qual as organizações sindicais são passíveis das circunstâncias extrínsecas, como política e outras questões sociais, e, cabe a elas como representantes dessas lutas sociais coibir situações que venham a enfraquecer não esta como instituição, mas sim a organização dos trabalhadores, quanto indivíduos.

Com a Reforma Trabalhista brasileira ocorrida no ano de 2017 e promulgada pela lei nº 13.467/17 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as alterações feitas no título IV-A, que se refere a representação dos empregados, afetaram diretamente as organizações sindicais, sendo elas organizações laboral ou patronal.

A principal alteração foi a do art. nº 545 e reforçado nos art. nº 578 e 579, no qual assegura-se atualmente que “os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”. (BRASIL, 2017). Contribuindo assim para a extinção da contribuição compulsória sindical, sendo ela facultativa e para que ocorra seu desconto, o trabalhador deve autorizar previamente.

Além deste, outros pontos também sofreram alterações, dentre eles, os artigos 582, 583, 587, 602, 611, 614 e 620. Por extenso, outras alterações significativas

destes artigos já enumerados: a possibilidade de negociação individual da relação de trabalho, a representação dos trabalhadores sem assistência dos sindicatos, a formação de comissões de empregados e a não obrigatoriedade de rescisões contratuais homologadas pelo sindicato. (BRASIL, 2017).

3.3 Sindicalismo em Hotelaria e Turismo

Historicamente, nota-se que o sindicalismo surge a partir das necessidades de determinada categoria, com a evolução do trabalho em contrapartida com a desvalorização do profissional, como já apresentado nos capítulos anteriores deste trabalho.

No século XIX, as viagens em busca de cultura e recreação começam a tornear os conceitos que temos hoje de Turismo. Conforme Badaró (2005), a malha ferroviária trouxeram rapidez e tornaram-se elemento facilitador da atividade turística, os navios, por sua vez exerciam verdadeira atração sobre a população, notava-se o surgimento da classe média e maior possibilidade de gastos com entretenimento.

Ainda assim, a Hotelaria em seu campo multidisciplinar surgia aos poucos, bem como visto no segundo capítulo deste trabalho, no qual os gestores dos empreendimentos e os próprios governantes do país, investiam em meios de transportes, infraestrutura e normas regulamentadoras.

Entre 1895 a 1900, a população da pauliceia, saía de 130 mil habitantes para 240 mil, 5 anos mais tarde, desembarcava em São Paulo sírios e libaneses, acredita-se que um número de 50 mil sírios chegaram na primeira década, em 1908 chegaram as primeiras famílias japonesas, Segunda Guerra Mundial foi primordial para a chegada de mais de 500 mil imigrantes.

A atividade fabril desenhou um novo perfil urbano e econômico na cidade, que exigiu a ampliação de toda a infraestrutura da cidade, inclusive no setor da hotelaria. Este cenário provocou também o surgimento de hotéis luxuosos, destinados a abrigar os grandes barões do café e os emergentes industriais. (CNC, 2005, p. 26).

Nas próximas quatro décadas, que seriam considerados mais tarde pela História como os “anos de chumbo”, surgiram os primeiros sindicatos, tantos os laborais quanto os patronais. Onde vemos que o primeiro, por causa do “mundo

urbano-industrial, sobretudo pela aglomeração de pessoas nas cidades, facilitou a velocidade com que novas aspirações surgiam e se desdobravam em algum tipo de ação coletiva, em grande parte objetivando a conquista de direitos.” (CHEIBUB, 2003, p. 3).

Já os sindicatos patronais, surgiam de forma bem elaborada, com apoio dos empregadores e até mesmo do governo, como uma forma de conter as revoltas:

[...] Motivou empresários do setor a se unirem para constituir a Confederação Nacional do Comércio. No ano seguinte, foram criados o Serviço Social do Comércio - Sesc, que marcaria sua trajetória como um dos principais polos promotores do Turismo Social no País, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac. (CNC, 2005, p. 29)

No Maranhão em 1938 surgia a Sindehoteis, que já possuíam sedes em diversos outros municípios pelo Brasil, no Brasil surgiam as Federações, que tinham como papel organizar as lutas sindicais por Estado, a FETHESP (Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo), colaborou para a criação de mais de 21 sindicatos até o ano de 1991. (FETHESP, 2020). Assim solidificavam-se por todo o Brasil as estruturas sindicais no setor de Hotelaria e Turismo.

4 FUNCIONALIDADES SINDICAIS

As funcionalidades de uma organização sindical reforçam sua semântica social para com os seus representados, já que estas funções dependem do caráter da instituição e corroboram a liberdade sindical dela. Para a compreensão futura o objeto estudado, faz-se necessário e primordial o entendimento destes conceitos.

Ressalta-se que nem toda organização sindical possuem todas as funções que serão apresentadas neste capítulo, porém, conforme Oliveira (2007, p. 277) “mas elas se complementam e aqueles que possuem todas essas funções, certamente tem uma melhor organização interna e melhor capacidade de luta”.

4.1 Função Negociação

Nesta função, os atos sindicais são caracterizados pela habilidade de ajustar a CLT, apresentando e/ou defendendo regras que deverão ser aplicadas nos contratos individuais de trabalho do trabalhador conforme sua categoria. Bem como corrobora Martinez (2013), no qual, será através desta que o sindicato produzirá direitos complementares, mais benéfico que o previsto em lei, é por esta função que os trabalhadores possuem o direito de garantir seus direitos reconhecidos e assegurados através de negociações legais e de característica pacífica.

A constituição de 1988, evidencia a função negocial das organizações sindicais ao dispor sobre o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 2016). Conforme Dieese (2015, p. 5):

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é a prática de negociações coletivas, que asseguram aos trabalhadores por elas representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas. A própria legislação trabalhista, muitas vezes, promove a extensão a todos os assalariados de direitos antes restritos a algumas categorias de trabalhadores, que os haviam conquistado em negociações coletivas específicas.

Na postura essencial em que é expresso esta função, pode ser entendida em um sentido restrito e/ou limitado a agir como senso nas relações contratuais de

trabalho, visando a desvantagem do trabalhador quando indivíduo singular frente ao empregador. Para Lebre (1999 apud BORTOLOTTI, 2001, p. 70), esta função condiz:

[...] a realização de um negócio jurídico entre os empregados e empregadores, representados por seus respectivos sindicatos, federações e confederação, criando normas que regulamentam os aspectos econômicos e sociais do contrato de trabalho, tendo início com a negociação coletiva e resultando em Convenção ou Acordo Coletivo.

Partindo de um entendimento coloquial, negociar para o sindicato é lutar por garantias dos direitos da categoria que este representa, que por consequência irá gerar melhorias na qualidade de condições de trabalho. Cujo possui:

[...] o fim principal de fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (OLIVEIRA, 2017, p. 279).

Salienta-se aqui, que conforme a atual reforma trabalhista, fora impedida a ultratividade, prevalecendo assim o negociado em detrimento do legislado, isto é, do que já havia sido estabelecido em outrora, independentemente de haver norma mais favorável, prevalecerá aquilo que for acordado. (BRASIL, 2017).

4.2 Função Representativa

Esta é entendida como a função primordial de toda e qualquer organização sindical, partindo do pressuposto básico no qual papel do sindicato é ter voz dos trabalhadores, aqui sejam eles associados ou não.

Conforme Delgado (2011 apud OLIVEIRA, 2017) será por meio da representatividade desempenhada pelas organizações sindicais que elas agirão em nome da categoria representada cujo objetivo será defender os interesses destes na relação de trabalho.

Segundo a norma 178 da Dieese (2017), as organizações sindicais não estão em posição de conformidade entre elas e este fator não é dependente apenas do

número de filiados ou de conformidade com os empregadores. No qual a força de mobilização é influenciada diretamente pela tradição da organização sindical, a relevância do setor de atividade representada, cultura e relações positivas e íntimas entre filiados e entidades empresariais com quais são necessários intermediação.

Conclui-se que, a função representativa é capaz de se conciliar com qualquer outra função sindical, pautado no poder de influência seja ele político, econômico e/ou sociocultural que irá exercer conforme sua localidade e grupo de trabalhadores representado, onde, o último por sua vez conforme os fatores citados tendem a se sentir mais confortáveis com a representatividade ou mais inquietos.

4.3 Função Assistencial

Aqui, será definido toda atividade relacionada a prestação de serviços aos profissionais sindicalizados com finalidade social, de amparo, de aconselhamento, profissionalizante, dentre outros, contribuindo para o desenvolvimento ou assistência deste trabalhador.

Sendo um dever social, bem como apresenta Delgado (2011 apud OLIVEIRA, 2017, p. 288): “consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros”.

Os sindicatos dos empregados, que aqui é foco deste estudo, devem aplicar a receita tributária em: assistência jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; assistência à maternidade; agências de colocação; cooperativas; bibliotecas; creches; congressos e conferências; auxílio-funeral; colônias de férias e centros de recreação; (prevenção de acidentes do trabalho; finalidades desportivas e sociais; educação e formação profissional; e, bolsas de estudo. (BRASIL, 1943).

Ainda conforme a CLT, isso ocorre pois em outrora com a contribuição sindical compulsória, a Lei nº 5.452/43, ao mesmo tempo em que estabeleceu o repasse desse tributo para as entidades sindicais, assegurou a sua aplicação, sob pena de responsabilidade civil e criminal.

4.4 Função Política

Ao observar uma organização sindical como fonte de luta de uma determinada classe, já consegue-se identificar o papel político que este deverá exercer, onde na luta por melhores condições de trabalho ou na intermediação de interesses empresariais, estas organizações somente alcançam seus objetivos através da atuação política. Sendo que “ao exercer politicamente atos sociais, estará exercendo uma forma de cidadania” (DELGADO, 2011 apud OLIVEIRA, 2017, p. 288).

Porém, não é função do sindicato ter um papel partidário, por mais que a história, bem como apresentado parcialmente no terceiro capítulo, tenha tido partidos criados com base sindicalistas, como o Partido dos Trabalhadores aqui no Brasil e na Inglaterra. No art. nº 521 da CLT evidencia-se que não é finalidade do sindicato exercer tal função, descrito no próprio artigo como “proibido”. (BRASIL, 1943).

Inicialmente, pode-se defender que a função política possui uma correlação com a função representativa, partindo da percepção de que a organização sindical atual politicamente ao representar os interesses dos trabalhadores, de forma pública e pronta para assegurar que estas sejam cumpridas.

Desta forma, a organização sindical então assume papéis sociais ao participar “[...] da comunidade em que atua, agindo, quando necessário, como órgão consultivo do Governo, sem perda de qualquer parcela da sua autonomia essencial” e ainda de maneira mais ampla quando media “ação direta de inconstitucionalidade” (RUSSOMANO, 1995, p. 112).

4.5 Função Econômica

Essa função por sua vez, não se atribui a atividades comerciais visando capital, pois as organizações sindicais são caracterizadas como associações civis sem fins lucrativos. Aqui diz respeito ao fato de a instituição manter-se, com atividades e práticas que lhe tragam vantagens imediatas e sem configuração de acúmulo e/ou rentabilidade.

Bem como veda o art. nº 564 da CLT, “às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes

categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.” (BRASIL, 1943).

O autor Delgado (2011 apud OLIVEIRA, 2017, p. 292-293) por sua vez, ressalta a importância dessa função, até mesmo para a manutenção de outras funções, onde:

A circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais melhor se combina, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de direito público ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical. Neste caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida do sindicalismo — situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais.

No qual esta função, ainda que em um contexto adverso, tem sua necessidade e importância de ser estudada, sendo assim, esta só pode ser aceita quando visa atender interesses imediatos ou melhorias estruturais e outras necessidades similares. Enfatizando, que não se pode ter essa organização sindical em atividades econômicas que não tenham objetivos mais imediatos, cumulativos e que não seja em busca de vantagens em benefício da categoria.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa, com base nos seus objetivos, tem caráter exploratório e descritivo, ou seja, tem em sua base de formação o planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, que envolve tanto a literatura na área e adjacentes quanto o estudo de análise e interpretação dos dados coletados.

Desta forma, compreende-se a pesquisa exploratória aquela que tem como “objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias.” (GIL, 2002, p. 41). Por se tratar de um modelo de estudo que busca explorar a relação sindical com os profissionais de hotelaria.

Além disso, a pesquisa descritiva aqui se torna primordial, bem como prova Gil (2002, p. 42): “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.”, onde está, tem como principal característica a descrição de determinado fenômeno e/ou estabelecimento de variáveis.

Ressalta-se ainda que o trabalho teve todo seu aporte teórico por meio de levantamento bibliográfico e documental.

Para Gil (2002, p. 44): “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Valida-se ainda esta pesquisa justificando que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. (GIL, 2002, p. 45).

Quanto a pesquisa documental, este tipo de pesquisa é semelhante a pesquisa bibliográfica, no entanto difere no fato da natureza das fontes, em que na pesquisa documental usa-se materiais que ainda não recebem um tratamento analítico e que podem ser reelaborados conforme os objetos da pesquisa (GIL, 2002).

5.1 Caracterização do Objeto de Estudo

O Sindehotéis-MA, na segunda década do século XXI, completou 81 anos de existência, com atuação em nome de todas as categorias as quais ele representa, sendo fundado em 22 de setembro de 1938 e reconhecido em 27 de janeiro de 1939 pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

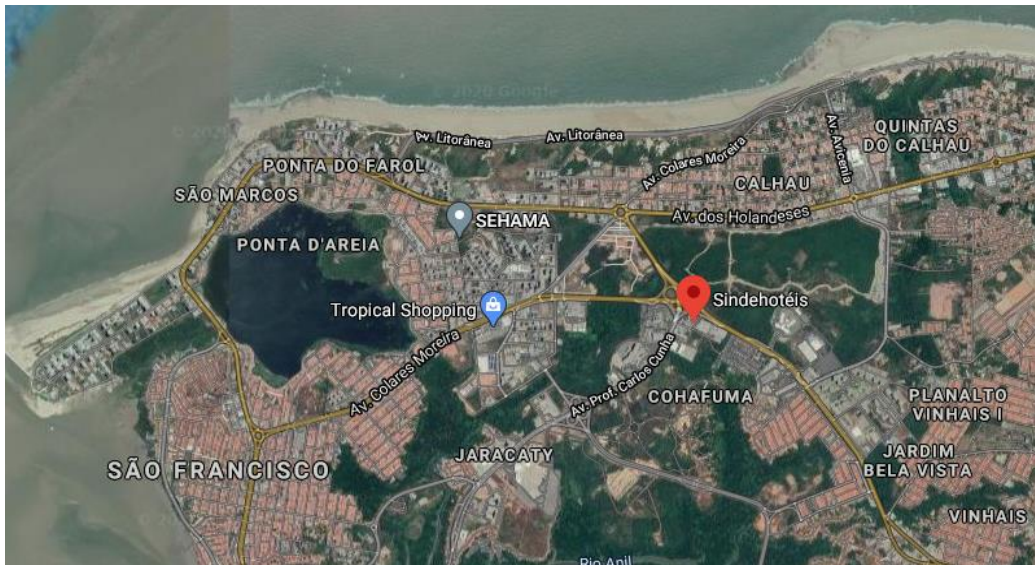
Conforme o Presidente, representa uma categoria de aproximadamente 30 mil trabalhadores em: Hotéis, Motéis, Apart-hotéis, Flats, Hotéis Residence, Hospedarias, Pousadas, Pensões; em Bares, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Casas de Chá, Sorveterias, Cafés, Botequins, Lanchonetes, Fast-foods, Barracas de Praia; em Empresas de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Refeições Convênio; em Empresas de Turismo; em Casas de Diversões, Casas de Shows, Danceterias, Boates, Clubes; e em Lavanderias que atuem no segmentos na base territorial nos municípios de São Luís, São José de Ribamar, Raposa e Paço do Lumiar no estado do Maranhão.

O Sindehotéis, desde a sua criação já passou por distintas administrações, a primeira gestão foi de responsabilidade de Haroldo Silva, que administrou a entidade por mais de 50 Anos. A segunda gestão foi de feita pela diretoria do Milton Dias Rocha Filho, que administrou por 12 anos. A terceira gestão foi a de José Silva Sousa, por 03 anos. A quarta gestão foi de Ana Mendonça Silva, que administrou por 14 anos. A quinta e atual gestão estar a cargo do Luiz Henrique Pereira da Silva, que conta com uma gestão que se iniciou em 2015, estando no seu segundo mandato que se encerrará em 2023.

Atualmente a Sindehotéis conta com convênios na área de saúde, educação e lazer, descontos em serviços essenciais à manutenção da qualidade de vida. Cujo, segundo a diretoria, possui o objetivo de estreitar as relações com o trabalhador. Na agenda anual, fora consagrados alguns importantes eventos visando uma maior proximidade do profissionais da categoria.

A sede do Sindehotéis-MA, está localizado na Avenida Jerônimo de Albuquerque, s/n, Casa do Trabalhador, 1º Andar, Bloco 01, sala 202, Calhau, CEP: 65074-220, na cidade de São Luís, capital do estado do Maranhão. Com os contatos: (98) 3246-2739 e (98) 98341-0048; e e-mail eletrônico: sindehoteis.ma@gmail.com e secretaria@sindehoteisma.org.br.

Figura 4 – Localização do Sindehotéis-MA



Fonte: Google Maps (2020)

Quanto a sua estrutura, a Sindehotéis-MA conta com um hall de espera, como pode ser observado na Figura 5:

Figura 5 – Hall do Sindehotéis-MA



Fonte: Foto pela autora.

Conta também com uma recepção, arejada e climatizada, que fica sobre a responsabilidade do cargo de Diretor Social, conforme podemos verificar na Figura 6

Figura 6 – Recepção do Sindehotéis-MA



Fonte: Foto pela autora.

É um auditório, intitulado de “Auditório João Batista Marinho Pereira”, Figura 7.

Figura 7 – Auditório João Batista Marinho Pereira



Fonte: Foto pela autora.

Além de possuir quatro salas de responsabilidade dos seis diretores que ficam diretamente no prédio, além destes, uma copa e um banheiro.

A estrutura administrativa é composta por cargos na Diretoria, tanto efetiva quanto de suplentes e pelo Conselho, também com integrantes efetivos e suplentes. No quadro a seguir veremos os cargos e os atuais responsáveis por eles.

Quadro 3 – Cargos e Nomes dos integrantes da Diretoria e Conselho

DIRETORIA EFETIVA	
CARGOS	NOMES
PRESIDENTE	Luiz Henrique da Silva
VICE	José Maria Silva
1º SECRETARIO	Ana Silva
2º SECRETARIO	Sonia Silva
1º TESOUREIRO	José Fonseca
2º TESOUREIRO	José Figueiredo
DIRETOR SOCIAL	Maria Raimunda Martins
DIRETOR DE ASSUNTOS JURIDICOS	Washington José Viegas
DIRETOR DE SAUDE, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO	Euzebina Maria Carvalho
DIRETOR DE ESPORTE E LAZER	Lindelmar Brito
CONSELHO FISCAL	
Getulio Leal Braga	
Maria Ester Pimentel	
Maria Iranilde Furtado	

Fonte: Elaborado pela autora.

A atual diretoria, da quinta gestão da Sindehotéis-MA, possui o slogan “Vencendo os Desafios”.

5.2 Universo da Pesquisa e Amostra

O universo da pesquisa engloba dois grupos do setor de Hotelaria e Turismo, sendo o primeiro uma estrutura sindical, o Sindehotéis do Estado do Maranhão; e o segundo grupo, todo e qualquer profissional do setor de Hotelaria e Turismo do Maranhão.

Do qual, do universo descrito, fora utilizado nesta pesquisa uma amostra não-aleatória, por acessibilidade. Do primeiro grupo, o presidente do Sindehotéis-MA foi o entrevistado; e no segundo grupo, um total de 8 profissionais sindicalizados, do setor de Hotelaria e Turismo sindicalizados participaram da pesquisa.

5.3 Instrumento de Coleta de Dados

A pesquisa teve seu caráter exploratório por estudar as relações do Sindehotéis do Maranhão com os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas. Ressalta-se que a pesquisa se limita a um recorte histórico, isto é, dentro do cenário sindical do século XXI pós reforma trabalhista no Brasil, a partir de 2017, facilitando assim entender o perfil da amostra da pesquisa e norteando a entrevista.

E sendo descritiva, bem como justificado no começo desta seção, por assim, podermos conhecer as percepções existentes destes profissionais da hotelaria sobre a atuação do sindicato, descrevendo as ações do sindicato em prol dos profissionais da hotelaria na atualidade e conhecendo as expectativas dos profissionais sindicalizados e dos dirigentes quando à sua atuação, usando ferramentas técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o roteiro de entrevista, o que justifica o caráter descritivo da pesquisa.

No qual todo o aporte teórico fora feito fazendo jus a pesquisa bibliográfica e documental, no qual não houve critérios de seleção, onde a perspectiva fora reunir o máximo possível de informações e conhecimentos já fundamentados sobre os tópicos, na literatura das áreas das Ciências Sociais e Humanas.

Foram utilizados dois roteiros de entrevistas:

- a) Roteiro de Entrevista com o representante do Sindehotéis-MA (Apêndice A)
- b) Roteiro de Entrevista com os profissionais sindicalizados (Apêndice B)

No qual as respostas e gravação da entrevista feita fisicamente foram asseguradas pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assinado por todas as partes envolvidas na pesquisa (Apêndice C).

5.4 Coleta de Dados

Para a elaboração desta pesquisa, mediante as características dos tipos de pesquisa acadêmica na qual ela se enquadra, já descritas aqui, definiu-se que a entrevista com o Sindhotéis-MA, seria feita apenas com um representante presencialmente, desta forma, optou-se pela figura máxima da instituição, sendo ele, o Presidente da atual gestão. Já a entrevista com os profissionais sindicalizados, ocorreria de forma *online*, tendo em vista o contexto de pandemia no qual o país está inserido, sendo validado as respostas apenas dos 10 primeiros profissionais que respondessem o questionário.

Acreditando-se aqui na subjetividade e vendo esta como primordial para a pesquisa, visando estudar da forma mais explícita possível as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas.

No que compete a entrevista presencial com o presidente do Sindhotéis-MA, o primeiro contato se deu via e-mail, cujo este endereço eletrônico consta disponível no site oficial da Organização, no entanto, não se obtivera nenhuma resposta passando-se 7 dias do primeiro contato. Por conseguinte, entrou-se em contato via telefone, disponibilizado também no site oficial e nas redes sociais, no qual a Diretora Social atendeu a demanda apresentada e agendando a entrevista para o dia 25 de novembro de 2020 às 10h00.

Na data agendada, o horário inicial não fora cumprido, visando que o presidente havia um outro compromisso agendado, no qual, por consequência, conseguiu-se reagendar para às 12h00 do mesmo dia. A entrevista iniciou-se com uma conversa informal apresentando ao presidente do Sindhotéis a necessidade da pesquisa bem como relevância desta. Em seguida, iniciou-se a entrevista, utilizando um roteiro semiestruturado, para que desta forma, conseguíssemos acrescentar novas perguntas conforme as informações recebidas. O entrevistado autorizou por escrito a gravação da entrevista, bem como a divulgação do seu nome.

Na coleta de dados com os profissionais sindicalizados o questionário fora estruturado e sendo aplicado online, por meio do já que este roteiro por sua vez, seria disponibilizado apenas de forma online. O roteiro de entrevista foi criado na plataforma Google Docs no dia 18 de novembro de 2020, e o link de acesso disponibilizado no

dia 20 de novembro de 2020 ficando ativo até o dia 30 de novembro de 2020, a divulgação do link se deu através das redes sociais e envio para e-mails das organizações hoteleiras da capital de São Luís e município da Raposa, no qual, além do link de acesso, possuía um texto explicativo a respeito da pesquisa. Os entrevistados online concordavam com o compartilhamento dos dados ao clicar em “Prosseguir”, função esta descrita no corpo da pesquisa.

6 RESULTADOS

Apresenta-se ao decorrer deste capítulo os resultados da pesquisa de campo. As seções seguintes correspondem a estrutura dos Roteiros de Entrevistas utilizados, no qual, ambas seções possuem as informações acerca dos entrevistados ao longo da pesquisa de campo, bem como as relações entre eles. As seções distintas foram necessárias para que pudéssemos alcançar todos os objetivos levantados neste trabalho, facilitando a compreensão do leitor.

6.1 Apresentação dos dados da pesquisa com o Sindehotéis-MA

Os dados obtidos durante a entrevista com o Presidente do Sindehotéis-MA estarão divididos nas seguintes 4 seções, seguindo a ordem do Roteiro de Entrevista.

6.1.1 Informações sobre o entrevistado

Na primeira etapa da entrevista faz-se um mapeamento curto acerca do perfil do Presidente do Sindehotéis-MA, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4: Dados de Identificação

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO	
ITENS	RESPOSTAS
Naturalidade	Barreirinhas
Idade	56 Anos
Bairro	Outeiro da Cruz
Escolarização	Ensino Superior Incompleto

Fonte: Elaborado pela autora.

O Presidente da Sindehotéis-MA é natural de um município do Maranhão, mas reside atualmente na capital, com a formação de ensino superior incompleto em Administração.

Quanto ao seu histórico profissional, ele iniciou sua carreira como Mensageiro na Hotelaria, em seguida migrou para o setor de Alimentos e Bebidas, trabalhando apenas em Restaurantes, ocupou o cargo de Garçom, onde, após 2 anos, passou a ser *Maitre*, cargo este que ele carrega até hoje na carteira profissional.

6.1.2 Informações sobre o Sindehotéis-MA

A atual gestão é responsável pelo Sindehotéis-MA há 6 anos, sendo o segundo mandato com previsão de fim para o ano de 2023. O atual presidente é o Luiz Henrique Pereira da Silva, cujo dados foram apresentados no Quadro 4 deste capítulo.

A participação dele no sindicalismo se deu a partir da necessidade de compreender o que era o Sindicato, pois segundo este:

Quando eu comecei no mercado, em 1992 [...], a primeira contribuição que chegou no meu contracheque, no meu primeiro mês de trabalho foi uma contribuição sindical, eu não sabia nada para onde ia essa contribuição que eu estava pagando e eu busquei essa informação. [...] Eu vim até aqui saber para onde ia meu dinheiro, o que o sindicato faria e qual era o papel do sindicato [...] a partir daí eu comecei a me interessar pelo papel do sindicato que era representar os trabalhadores, defender não só na questão de salário mas na questão social e de bem estar. (ENTREVISTADO).

Após alguns anos de mercado de trabalho, no ano de 1999, ele compôs uma chapa como suplente no qual determinou o seu aprendizado e interesse em continuar no mundo sindical. Levando em conta sua insatisfação com uma das gestões anteriores, ele traçou seu caminho rumo ao cargo de presidente, pois assim, ele acreditava que seria capaz de tomar medidas mais eficientes.

A atual estrutura sindical é composta por um quadro de diretores efetivos e um quadro de diretores suplentes, no qual cada um possui 10 indivíduos, além destes, possui ainda dois conselhos, sendo um efetivo composto por 3 pessoas e um suplente composto também por 3 pessoas.

No entanto, dentro do prédio do Sindehotéis-MA, o número é reduzido, conforme apresenta o Presidente:

Nós temos um quadro [...] de 26 diretores [...] e eu tenho 6 diretores aqui dentro [...]. Pois é muito difícil se ter um diretor que não sabe como funciona aqui dentro [...]. Sendo 6 diretores a

disposição do sindicato. [...] é essa minha política, de preparar as pessoas para poder assumir amanhã ou depois. (ENTREVISTADO).

Onde, os diretores que ficam presencialmente no prédio da Sindehotéis-MA, são: o Presidente, Tesoureiro, Diretor Social, Secretário, Diretor de Saúde, Higiene e Medicina do Trabalho, além do Vice-Presidente.

6.1.3 Atividade sindical

A cerca das definições sindicais, para o entrevistado, o papel do sindicato não se resume apenas a defesa salarial e adjacentes do trabalhador, mas sim, um trabalho social, defendendo e elaborando campanhas para que se possam debater sobre a saúde e bem estar do trabalhador no local de trabalho. Bem como apresentado em outrora por Viana (1986), em que na modernidade, a atividade sindical é um mecanismo criado para solucionar problemas sociais ou condição de ação e influência em todo contexto social.

Temos um trabalho social, além de lutarmos por salários e melhorias, defendemos também algumas campanhas, como o novembro Azul [...], o outubro Rosa [...] e isso é permanente, nós fazemos durante todo o ano [...]. Quando não dar para avançar nos salários, nós buscamos um benefício: uma cesta básica, plano de saúde. (ENTREVISTADO).

Esses benefícios atende a todos os profissionais da categoria, sejam eles sindicalizados ou não. Servindo assim como uma forma atrativa para os trabalhadores do setor que não sindicalizados, no qual este profissional, ao visitar o espaço da Sindehotéis-MA acaba compreendendo que a representação sindical tem suas diversas funções.

Dentro das funcionalidades sindicais estudadas nos capítulos anteriores, nota-se que o Sindehotéis-MA possui como papel funcional principal a Função Assistencial, além desta, se categoriza ainda como Representativa e de Negociação (BORTOLOTTI, 2001), conforme apontado na fala abaixo:

O nosso papel é social [...], sendo referência no Estado do Maranhão, dentro do nosso segmento. [...] No qual prestamos assessorias para algumas empresas pelo patronal. [...] Hoje, temos 2 advogados, pois vejo que as noções jurídicas é que desatam nós [...] As empresas não querem cumprir muita coisa, recentemente tivemos um problema com um grupo de

empresários que decidiram não cumprir a convenção, que é uma legislação. (ENTREVISTADO).

O Sindhotéis-MA, ainda de acordo com os papéis funcionais, ele não se vê como função Política, mantendo-se neutro, como uma forma de facilitar não apenas a função Representativa mas também os processos que envolvem a função Negociação, ressalta-se que conforme estudado “nem toda estrutura sindical possuem todas as funções [...] existentes em Constituição” (Oliveira, 2007, p. 277). Bem como apresenta a fala seguinte:

Eu recebi muitos convites políticos para ser candidato, aliando a imagem sindical [...], o sindicato não tem como e nem pode bancar uma campanha [...]. Nós temos vários exemplos de sindicatos atrelado a um partido político que acaba ficando refém [...] uma estrutura assim jamais vai funcionar, um sindicato atrelado ao poder público. Nossa visão foi sempre não participar. (ENTREVISTADO).

Quando se trata de reuniões e/ou mobilizações, elas podem ocorrer de duas formas, tanto entre a diretoria, quando se trata de medidas imediatas ou de acordos com o sindicato patronal, quanto no que é chamado “chão de fábrica” termo utilizado para designar as reuniões que ocorrem diretamente nas empresas com os profissionais sindicalizados, ressalta-se ainda que em cada empresa há um profissional responsável pelo repasse de informações das medidas sindicais tomadas.

Aqui dentro são nossas reuniões de assembleia, mas nosso forte mesmo é realizar as assembleias no local de trabalho, que facilita a vida do trabalhador [...] e não há como atender diversos trabalhadores aqui por ser em uma localização difícil, um espaço pequeno [...] a gente costuma realizar as reuniões nas empresas, no que chamamos de chão de fábrica, por ser mais produtivo. (ENTREVISTADO).

Em relação as ações realizadas, a primordial para o Sindhotéis-MA, atualmente, é o projeto intitulado de “Viver Mulher”, que trata dos temas acerca da violência contra a mulher em todos os âmbitos sociais, inclusive nos espaços de trabalho, sendo uma pauta nacional entre as Federações, que fora incorporada no calendário sindical no ano de 2012 e se mantém ativa. Além desta, o calendário conta ainda com algumas outras ações:

Envolve várias palestrantes nacional e municipal, no setor da violência [...] para conscientizar nossas companheiras e até mesmo o restante da sociedade [...] e prevenir as mulheres. Temos também as campanhas acerca dos cânceres de mama e

próstata. [...] E o campeonato de futebol amador, que agregamos muitas pessoas. (ENTREVISTADO).

Acerca das tomadas de decisões, elas ocorrem entre os diretores, em específico os 6 diretores que estão presentes no quadro do Sindehotéis-MA, após a tomada de decisão, segue-se apara o processo de compartilhamento das informações, que consiste no repasse destas para os profissionais sindicalizados no chão de fábrica:

Os seis diretores, considero eles como diretores administrativos [...], como o restante da diretoria fica no local de trabalho eu trouxe 6 diretores para discutirmos juntos [...], quando a pauta é de interesse dos trabalhadores, eu envolvo eles também, no qual a gente chama uma assembleia ou uma diretoria para discutir a favor dos trabalhadores.

No qual, por mais que haja reuniões entre os trabalhadores que antecedem a tomada de decisão, ainda sim, essa decisão é tomada entre os diretores avaliando as ideias apresentadas pelos profissionais, sem que haja réplica.

6.1.4 Relações entre sindicato e sindicalizados

A diretoria acredita que as medidas da seção anterior, que antecedem a tomada de decisão é democrático, pois o trabalhador possui seu momento de fala nas assembleias realizadas no chão de fábrica e caso este profissional não esteja presente, existem outros meios de acesso a informação:

O trabalhador hoje, no nosso segmento, é uma pessoa muito bem informada, se alguém diz não ter a informação, a gente disponibiliza nas nossas redes sociais, no nosso *WhatsApp*, no qual possuímos grupos por empresa e um grupo geral, ou seja, a informação chega para ele em tempo real. (ENTREVISTADO).

Quanto as expectativas dos profissionais, em uma visão do Sindehotéis-MA, elas são atendidas, e isso pode ser assegurado pois há procedimentos de *Feedback* que são aplicados. Como corrobora o Presidente:

Fazemos um diagnóstico de quando assumimos até os dias atuais, no qual eu faço até previsão do que era a gestão antes e agora, no decorrer da minha gestão. [...] Aonde vamos para a rua, mostramos a cara, nos preocupamos em saber a necessidade do trabalhador. (ENTREVISTADO).

Já em relação as problemáticas do movimento sindical, o entrevistado informa que o maior empecilho está na desunião entre a categoria sindical e baixo suporte político. No que compete a solução dessas situações, o Sindehotéis-MA acredita que a principal medida a ser tomada é o diálogo e a negociação em prol da luta sindical.

O movimento sindical não é unido, temos feito muito para tentar melhorar este cenário do movimento, mas cada um só olha para o seu umbigo. Eu tento fazer um debate, um diálogo com outros vizinhos sindicais, pois acho que estamos juntos nós nos fortalecemos. [...] Alguns sindicatos são ligados a partidos políticos o que dificulta nossa aproximação. (ENTREVISTADO).

Quanto ao perfil de engajamento da entidade sindical para com outros membros sindicais e com os profissionais sindicalizados, os primeiros há uma maior resistência mas o Sindehotéis-MA se ver próximo de todos por ser apartidário, já ao segundo grupo, este engajamento é avaliado como positivo.

É possível fazer diálogo com todos, independente de central, de partido político, mas, eu sempre busco, é por isso que tenho uma boa afinidade com todos os dirigentes sindicais. [...] Acredito que o engajamento com os profissionais é o melhor possível, até porque eu não sou um presidente de gabinete. (ENTREVISTADO).

No qual, ainda conforme o entrevistado, é fundamental trabalhar de forma organizada com as outras categorias sindicais. E os profissionais possuem suporte e todas as redes sociais a dispor.

6.2 Apresentação dos dados da pesquisa com os sindicalizados

Os dados obtidos após aplicação de questionário com os profissionais sindicalizados estarão divididos nas seguintes 3 seções, seguindo a ordem do Roteiro de Entrevista.

6.2.1 Informações sobre os entrevistados

Faz-se necessário um mapeamento quanto aos dados de identificação dos profissionais sindicalizados que responderam o questionário, conforme veremos nas especificações a seguir:

Quadro 5: Faixa etária

ESPECIFICAÇÃO	Frequência	%
20 - 30 ANOS	4	50,00%
31 - 40 ANOS	3	37,50%
41 - 55 ANOS	-	-
MAIS DE 55 ANOS	-	-
NÃO RESPONDERAM	1	13%
TOTAL	8	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora.

Como pode se observar, a maioria das pessoas que responderam estão em uma faixa etária abaixo de 30 anos, ao se observar os dados de forma individual, conclui-se que todos os entrevistados possuem idade abaixo de 36 anos.

No que compete a naturalidade, todos os entrevistados são naturais de municípios do Maranhão, e 1 dos 8 entrevistados reside na zona interurbana.

Quadro 6 – Escolarização

ESPECIFICAÇÃO	Frequência
ENSINO MÉDIO COMPLETO	1
ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	3
ENSINO SUPERIOR COMPLETO	4
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

A maioria dos participantes concluíram o ensino superior ou estão no mesmo, conforme apresenta no Quadro 6.

Quanto as profissões desempenhadas, 4 entrevistados informaram atuar no setor de Recepção, sendo 3 Recepcionistas e 1 como Chefe de Recepção, 2 informaram atuar no setor de Governança, sendo 1 como Camareira e 1 como Chefe de Manutenção. E um especificou atuar como Agente de Viagens.

Quadro 7 – Tempo de atuação no setor de Hotelaria e Turismo

ESPECIFICAÇÃO	Frequência
MENOS DE 4 ANOS	2
ENTRE 5 A 10 ANOS	4
MAIS DE 10 ANOS	2
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

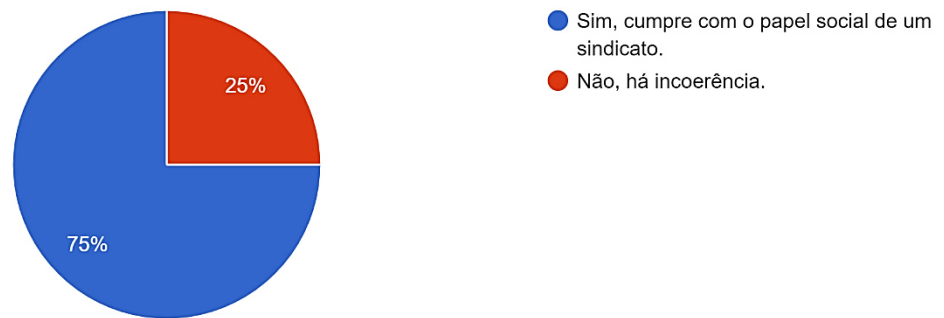
Conforme o Quadro 7, seis dos entrevistados possuem tempo de trabalho acima de 5 anos. No qual, ao avaliar as respostas de forma individual, constata-se que os dois profissionais que informaram ter mais de 10 anos de tempo de atuação nesse campo profissional, foram os que ocupam o cargo de Chefe de Recepção e de Agente de Viagens.

6.2.2 Noções sobre o sindicalismo

Ao que compete as noções do que é a figura do sindicato, todos os entrevistados definiram este usando os verbos reivindicar, representar, prezar e defender, ao falar sobre direitos e necessidades da categoria.

Conforme a Figura 8, nem todos os profissionais veem coerência entre a representação sindical da Sindehotéis-MA e o conceito que elas mesmas apresentaram, no qual dois (25%) entrevistados acreditam que o sindicato não segue o conceito sindical que eles conhecem.

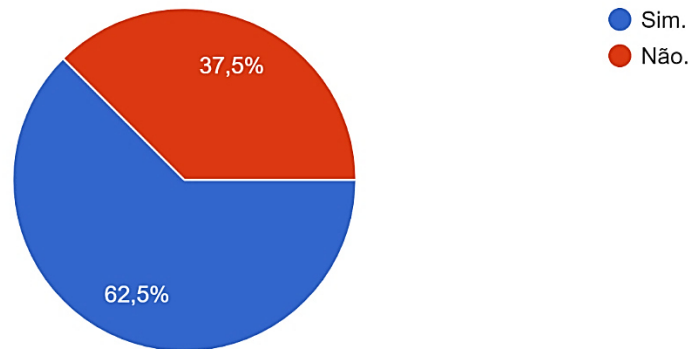
Figura 8 – Papel social sindical



Fonte: Elaborado pela a autora.

Ao que compete as reuniões e mobilizações, cinco (62,5%) entrevistados afirmam participar destas, bem como apresentado na Figura 9.

Figura 9 – Participação de reuniões e mobilizações sindicais



Fonte: Elaborado pela autora.

Ao apresentar um conceito mais elaborado acerca do que é o sindicalismo, o definindo como “um movimento social de associação entre trabalhadores em sindicatos, cujo a função é a representação máxima visando a proteção dos interesses desses profissionais”. As respostas negativas em relação a se sentirem representados aumentaram, conforme Quadro 8:

Quadro 8 – Representação sindical

VARIÁVEIS	Frequência
SE SENTE REPRESENTADO	3
NÃO SE SENTE REPRESENTADO	5
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

Aos serem questionados acerca de que forma aconselhariam o gestor do Sindehotéis-MA a melhorar, dos oito entrevistados, seis respostas exigiam maior proximidade entre a estrutura sindical e o profissional sindicalizado, as outras duas respostas se resumem a aumentar as ações nos locais de trabalho e a ampliar os benefícios sindicais, em específico o aconselhamento jurídico.

6.2.3 Relações entre sindicato e sindicalizados

Nas relações entre ambas as partes, avaliou-se o processo de tomada de decisão, as expectativas destes profissionais e o nível de engajamento como a estrutura sindical.

No que diz respeito a tomada de decisão, conforme o Quadro 9, a maioria enquadra esta como democrática e participativa.

Quadro 9 – Processo de tomada de decisão do Sindehotéis-MA

VARIÁVEIS	Frequência
DEMOCRÁTICO	5
NÃO DEMOCRÁTICO	3
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

Mesmo ao acreditar que o processo de tomada de decisão seja inclusivo e democrático, a maioria dos entrevistados responderam que estas ações não atendem as suas expectativas, conforme o Quadro 10 apresenta:

Quadro 10 – Expectativas acerca das ações sindicais

VARIÁVEIS	Frequência
SIM	6
NÃO	2
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao avaliar os Quadros 8, 9 e 10, nota-se claramente os resultados socioculturais de uma sociedade que fora forçada a criar estruturas sindicais no país, no qual a figura do trabalhador possui dificuldades em reconhecer a necessidade do sindicalismo. Conforme apresentado por Martins (2011, p 725): “no Brasil [...] foi de cima para baixo, com imposição do Estado. Nos outros países, os sindicatos foram sendo criados em razão de reivindicações. Em nosso país, decorreu de imposição.”

Ao serem perguntados sobre os problemas e desafios que o movimento sindical enfrenta, as respostas atenuam os temas acerca do momento político no qual o país está inserido, que segundo as respostas, contribui para a desvalorização do setor de Hotelaria e Turismo, além deste fora apontado o distanciamento entre a estrutura sindical e o profissional sindicalizado. Uma resposta defendia ainda que o Sindehotéis-MA atendia mais aos critérios do patronal do que do laboral.

De acordo com os entrevistados, sete destes acreditam que esses problemas e desafios não vem sendo solucionados, conforme apresenta o Quadro 11, a seguir:

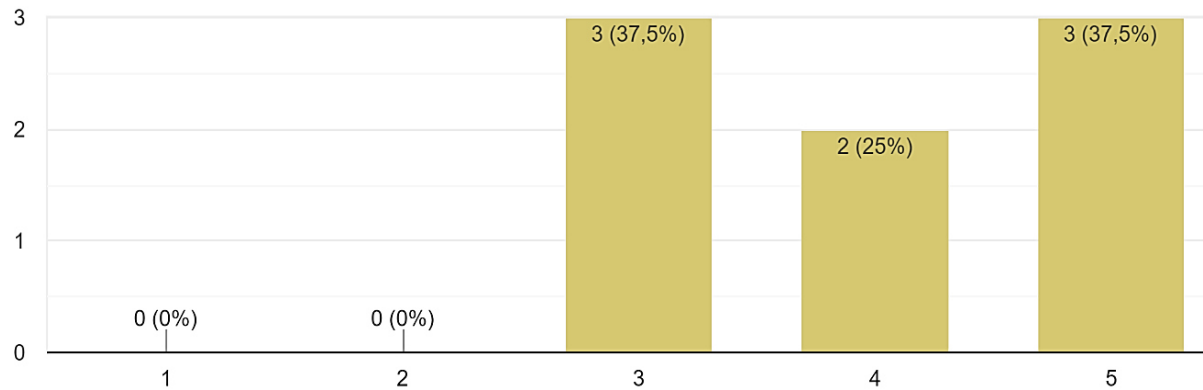
Quadro 11 – Solução acerca dos problemas e desafios enfrentados

VARIÁVEIS	Frequência
SÃO SOLUCIONADOS	1
NÃO SÃO SOLUCIONADOS	7
NÃO RESPONDERAM	
TOTAL	8

Fonte: Elaborado pela autora.

Já o que compete ao engajamento por parte destes profissionais sindicalizados com o Sindehotéis-MA. Nenhum informou ter baixo engajamento, ficando de razoável para muito próximo.

Figura 10 – Engajamento entre sindicalizado e sindicato



Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com a Figura 10, três dos entrevistados vieram seu engajamento com o Sindehotéis-MA como razoável, e a mesma quantidade se via como muito próximo. A numeração de 1 a 5, fora apresentada como 1 sendo distante 3 razoável e 5 muito próximo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscamos estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas. No qual fora necessário estruturar entrevistas individuais e questões que pudessem trazer à tona a subjetividade de cada indivíduo, validando esta pesquisa mesmo sem ser numerosa no que consiste ao contingente de entrevistados.

Desta forma, foi necessário através da pesquisa de campo, conhecer as percepções dos profissionais da hotelaria sobre a atuação do sindicato; descrever as principais ações do sindicato em prol dos profissionais de hotelaria na atualidade; e conhecer as expectativas dos profissionais sindicalizados e dos dirigentes quanto à sua atuação.

Foi averiguado que o Sindehotéis-MA, quanto a sua funcionalidade sindical, é majoritariamente Assistencial, visando os projetos e ações que são desenvolvidos no calendário anual, cuja preocupação é o bem estar e o lazer do profissional do setor de Hotelaria e Turismo, além dos serviços disponibilizados, como as consultas na categoria de Clínico Geral, o atendimento odontológico e o aconselhamento jurídico-civil. Infere-se ainda que esta estrutura sindical possui forte poder de Negociação, por se apresentar como uma estrutura apartidária, o que facilita as negociações por meio dos sindicatos patronais que cercam a categoria.

No entanto, o Sindehotéis-MA, falha na sua funcionalidade como Representativa, partindo das respostas apresentadas pelos profissionais sindicalizados, onde pode-se constatar as baixas expectativas acerca da representação, além desta, ainda há dúvidas acerca dos conceitos quando se trata do sindicalismo, o que contribui para uma visão retardada do profissional a respeito da estrutura que lhe representa e a respeito dos conceitos funcionais assegurados pela Constituição de 1988, sendo estes responsáveis por definir a semântica social da estrutura sindical.

Ao que compete ao relacionamento destas partes, entende-se a comunicação como razoável, mas constante, no qual corrobora-se esta, baseando-se nos índices de engajamento onde a maioria dos entrevistados via como “próxima” ou “muito próxima”. Ressalta-se ainda que conforme o Presidente do Sindehotéis-MA, há

diversas formas de relações, sendo a principal através de reuniões e/ou assembleias regidas por diretores diretamente no local de trabalho do profissional sindicalizado, caso esta não seja totalmente efetiva, há ainda as redes sociais para o agendamento de reuniões, compartilhamento de ações e de tomadas de decisão. O que é assegurado pelos profissionais entrevistados, onde a maioria informou participar destas reuniões, sendo a única exigência uma maior proximidade por parte da figura máxima da estrutura sindical com estes profissionais nas reuniões intituladas como chão de fábrica.

As demandas apresentadas pelos profissionais sindicalizados, se resumem ao papel Assistencial e de Negociação da estrutura sindical. Para o primeiro papel, estes profissionais, acreditam ser necessário uma maior ampliação dos serviços que são oferecidos na sede do Sindehotéis-MA, além de ações nos locais de trabalho com mais frequências.

Já ao que compete ao caráter de Negociação, conta-se exigências a uma maior aproximação entre a figura do Presidente e da diretoria administrativa nas reuniões e visitas aos locais de trabalho, além desta, apresentam ainda a necessidade de reuniões com maior frequência para que assim haja inclusão significativa ao que cabe a tomada de decisão.

As ações realizadas pelo Sindehotéis-MA, são fixas do calendário anual, sendo elas:

- a) Festa do Hoteleiro;
- b) Campanha Viver Mulher;
- c) Campanhas de conscientização Outubro Rosa e Novembro Azul;
- d) Campeonato de Futebol Amador dos Trabalhadores Hoteleiros.

Conta ainda com os serviços assistenciais de:

- a) Plano de saúde;
- b) Plano odontológico;
- c) Assistência jurídica;
- d) Aconselhamento empresarial.

Portanto, consoma-se esta pesquisa, frente ao levantamento das questões bem como de suas respostas, obtidas através da pesquisa de campo. Onde as retificações

e/ou aprimoramentos do rumo sindical é inevitável, sendo necessário delinear o modelo conceitual do sistema sindical, bem como a estratégia de defesa dos interesses coletivos, prezando pela inclusão, representatividade e resultado tanto no âmbito coletivo, como no institucional.

A tendência sindical é reivindicatória por essência, portanto, todas as partes envolvidas sempre irão esperar que ele se cumpra, entretanto, o reconhecimento de suas organizações é representação do comportamento e representatividade atingida.

No que condiz a contribuição deste trabalho acadêmico, acredita-se que este tem mais valia por fazer um recorte substancial para o entendimento subjetivo acerca dos conceitos necessários para o profissional do setor de Hotelaria e Turismo, além de ser uma linha de pesquisa com baixa produção no Brasil, sendo encontrada em plataformas como a *Scopus* em publicações internacionais.

Quanto as limitações, compreende-se que por ser uma pesquisa qualitativa seria necessário um maior número de profissionais entrevistados, no entanto o cenário pandêmico no qual o país está inserido inviabilizou a aplicação de maiores recursos nesta pesquisa. No entanto, por mais que o entendimento manifestado nesta pesquisa não seja unânime, mas esta faz um levantamento substancial para comprometer todo o sistema.

Por conseguinte, sugere-se aqui para pesquisas futuras, as relações entre sindicatos laborais e patronais no setor de Hotelaria e Turismo, bem como uma pesquisa quantitativa que seja significativa para possibilitar questionar o atual sistema, bem como as práticas existentes.

REFERÊNCIAS

BATALHA, W. S. C; BATALHA, S. M. L. **Sindicatos - Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1994.

BADARÓ, R. A. L.. **O Direito do Turismo através da história e sua evolução**. São Paulo: [s.n.], 2005. Disponível em: <www.ibcdtur.org.br/arquivos/DireitoDoTurismoHist.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BOBBIO, N; MATTEUCCI, N; PASQUINO, G. **Dicionário de Política**. Brasília: UNB, 1991.

BORGES, A. **Origem e papel dos sindicatos**. Curso Centralizado de Formação Política. Brasília: ENFOC, 2006. Módulo I.

BORTOLOTTO, R. R. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

DA SILVA, D. L. B; MONTEZANO, L; ALMEIDA, I. C. **Evasão de estudantes dos cursos de turismo e hotelaria de uma universidade federal brasileira: motivos e consequências**. PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review, São Paulo, 2020. p. 177-198.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.771**, de 17 setembro de 2008. Dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11771.htm>. Acesso em: 07 out 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 out 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.452**, de 1 maio de 1943. Aprova a consolidação de leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 out 2020.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Cresce a participação do Turismo no PIB nacional**. Brasília, 2019. Disponível em: <<http://www.turismo.gov.br/ultimas-noticias/12461-cresce-a-participação-do-turismo-no-pib-nacional.html>>. Acesso em: 20 out 2020.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Estatísticas básicas de Turismo – Brasil**. Brasília, 2010. Disponível em:

<http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/export/sites/default/dadosefatos/estatisticas_indicadores/downloads_estatisticas/Estatxsticas_Bxsicas_do_Turismo_-_Brasil_2003_a_2008_-_03dez2009_-_Internet.pdf>. Acesso em: 28 set 2020.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Sistema brasileiro de classificação de meios de hospedagem**. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.turismo.gov.br/aceso-a-informacao/63-aco-es-e-programas/5021-sistema-brasileiro-de-classificacao-de-meios-de-hospedagem-sbclass.html#:~:text=O%20SBClass%20é%20de%20adesão,do%20Turismo%20-%20no%20sistema%20Cadastur.>>. Acesso em: 27 out. 2020.

CASTAN, V. M. **Abuso do direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

CASTELLI, G. **Administração Hotelaria**. 9. ed. Caxias do Sul: Educus, 2003.

_____. **Gestão Hoteleira**. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Gestão Hoteleira**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CHEIBUB, B. L. Reflexões sobre o turismo social a partir da história institucional do serviço social do comércio (SESC). Caxias do Sul: **SEMINTUR, 2012**. Disponível em:

<https://www.ucs.br/ucs/eventos/seminarios_semintur/semin_tur_7/arquivos/02/05_Cheibub.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

CHON, K. S; SPARROWE, R. T. **Hospitalidade: Conceitos e aplicações**. Tradução de Ana Beatriz Miranda e Silva Ferreira. São Paulo: Pioneiro Thomson Learning, 2003.

CONFEDERAÇÃO Nacional do Comércio. Breve história do turismo e da hotelaria. Rio de Janeiro: SENAC, 2005. 38 p.

CONTRACTS. **Estudo do setor hoteleiro**. São Paulo: Diesese, 2013.

DE MASI, D. **O ócio criativo (entrevista a Maria Serena Palieri)**. Tradução de Lea Manz. Rio de Janeiro/RJ: Sextante, 2000.

DELGADO, M. G. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, R. **Introdução ao turismo**. São Paulo: Atlas, 2005

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico. A importância da organização sindical dos trabalhadores. Nota Técnica nº 151 de novembro de 2015. – Disponível em:

<<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImpotanciaSindicatos.pdf>> Acesso em: 15 out 2020.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica Nº 178 de maio de 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GO, F. M. **A globalização e os problemas educacionais do turismo emergente**. In: THEOBALD, W. F. (Organizador). Turismo global. São Paulo: SENAC, 2001.

HAWKINS, D. "Paradigm shifts and major trends influencing tourism education in the new age of tourism". In: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TURISMO. **El capital humano e la indústria turística del siglo XXI. Human capital in the tourism industry of the 21st century**. Materiais apresentados por ocasião da Conferência realizada no Recinto Ferial Juan Carlos I, 21 a 23 de Janeiro de 1996.

HISTORIA da FetheSP. **FETHESP**, 2020. Disponível em: <<http://fethesp.org.br/pagina/1/historia>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

IBGE. **Economia do turismo, análise das atividades características do turismo – 2003**. Estudos & Pesquisas 5. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Serviços e Comércio 2007.

_____. **Pesquisa de serviços de hospedagem - 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Serviços e Comércio, 2017. 37 p.

JLL's HOTELS & HOSPITALITY GROUP. Hotelaria em Números – Brasil 2018. Disponível em: <<http://www.jll.com.br/brazil/pt-br/relatorios/207/hotelaria-em-numeros-2018>>. Acesso em: 27 out 2020.

KOTLER, P. **Administração de Marketing**. 10.ed. Tradução Bazán. Tecnologia e Linguística: revisão técnica Arão Sapiro. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LIPMAN, G. "The human capital in the tourism industry". In: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TURISMO. **El capital humano e la industria turística del siglo XXI. Human capital in the tourism industry of the 21st century**. Materiais apresentados por ocasião da Conferência realizada no Recinto Ferial Juan Carlos I, 21 a 23 de Janeiro de 1996.

MAIA, E. M. M. O mercado de trabalho para o profissional da hotelaria na cidade de Limoeiro do Norte – Ceará. **Caderno Virtual de Turismo**. Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 79-92, dez. 2018.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, G; GOLDENSTEIN M. **Perspectivas da hotelaria no Brasil**. São Paulo: BNDES Setorial, 2014.

OLIVEIRA, M. A. **E agora, José? – Guia para quem quer buscar emprego, mudar de trabalho, montar um negócio ou repensar sua carreira**. São Paulo: SENAC, 1998.

OBSERVATORIO do turismo do Maranhão. Boletim do Turismo: Economia formal – emprego e renda. Disponível em:

<observatorio:<https://observatorio.turismo.ma.gov.br/files/2020/04/Boletim-Turismo-Emprego-e-Renda-2019.pdf>>. Acesso em: 27 out 2020

OLIVEIRA, G. D. A atuação dos sindicatos no Brasil e as funções que exercem. **Revista do CPEJ**, Salvador, 2017. vol. 20. p. 269-300.

OLIVEIRA, D. A. As políticas educacionais no governo Lula: rupturas e permanências. **RBPAE**. [s. l.], 2009. vol. 25. p 197-209, mai/ago.

POPP, E et al. **Hotelaria e hospitalidade**. São Paulo: IPSIS, 2007.

PINTO, J. A. R. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 39.

PINTO, A. P. **100 anos de sindicalismo**. São Paulo: Lex Editora, 2007.

RODRIGUES, C et al. Perfil dos recursos humanos da área de hospedagem. **SPERS PRO**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://spers.pro.br/site/wp-content/uploads/2019/10/Doc.-VIII-18.pdf>>. Acesso em: 07 out 2020.

RUSSOMANO, M. V. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANCHO, A. **Introdução ao Turismo**. São Paulo: Roca, 2001.

SILVA, G. B. **Liberdade sindical**: aplicação dos recursos do fundo partidário como parâmetro para limitação do abuso do direito sindical. 2017. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, Maranhão, 2017.

SUSSEKIND, A et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

THEOBALD, W. F. (Organizador). **Turismo global**. Tradução: Anna Maria Capovilla, Maria Cristina Guimarães Cupertino, João Ricardo Barros Penteado. São Paulo: SENAC, 2001.

TRIGO, L. G. G. **A sociedade pós-industrial e o profissional em turismo**. Campinas: Papirus Editora, 1998.

VIANA, J. S. **Greve**. São Paulo: Renovar, 1986.

VILELA, P. R. Setor de hotelaria tem queda de 90% nos negócios, diz empresário. **AGÊNCIA BRASIL**, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/setor-de-hotelaria-tem-queda-de-90-nos-negocios-diz-empresario>>. Acesso em: 20 out. 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O REPRESENTANTE DO SINDEHOTÉIS-MA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

CURSO DE BACHERALADO EM HOTELARIA

Esta pesquisa é parte do trabalho de conclusão de curso do bacharelado em Hotelaria, desenvolvida por mim, Luna Gabriela da Silva Santos, com a orientação do Prof. Me. Davi Alysson da Cruz Andrade, do Departamento de Turismo e Hotelaria da UFMA. Na pesquisa buscamos estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, tentando identificar as principais demandas e ações realizadas.

- a) Pedir autorização para gravar a entrevista;**
- b) Explicar sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.**

ROTEIRO DE ENTREVISTA – SINDEHOTEIS

INFORMAÇÕES SOBRE O ENTREVISTADO

1. A caráter de compreensão acerca do seu perfil, qual a sua idade? Em que município o(a) senhor(a) nasceu? E em que bairro moras atualmente?
2. Qual o seu nível de escolarização?
3. Quais profissões o(a) senhor(a) já desempenhou?

INFORMAÇÕES SOBRE O SINDEHOTEIS

1. Qual o seu papel/cargo dentro do Sindehoteis do Maranhão?
2. A quanto tempo desempenha esse papel/cargo?
3. Poderia descrever como se deu sua participação nesse espaço e o que o motivou a continuar?

4. Qual a atual estrutura do Sindehotéis do Maranhão (organograma)?
5. Poderias discorrer sobre a história do Sindehoiteis no Estado do Maranhão?

ATIVIDADE SINDICAL

1. Poderias descrever qual o papel social do sindicato?
2. Poderias discorrer sobre o papel funcional do Sindehotéis do Maranhão?
3. O Sindehotéis conta com reuniões, mobilizações etc.? Se a resposta for afirmativa, com que frequência?
4. Atualmente, quais são as ações desenvolvidas que o(a) senhor(a) considera mais significativas no movimento?
5. Como ocorre o processo que antecede as tomadas de decisão por parte do Sindehotéis do Maranhão?

RELAÇÕES ENTRE SINDICATO E SINDICALIZADOS

1. O(a) senhor(a) acredita que o processo que leva a tomada de decisões é inclusivo e democrático? Discorra.
2. Acreditas que as ações tomadas hoje pelo sindicato atende as expectativas dos profissionais sindicalizados?
3. Na sua concepção, quais são os principais problemas ou desafios enfrentados pelo movimento?
4. De que forma esses desafios vem sendo solucionados?
5. Quanto ao seu engajamento em relação aos outros membros sindicais, como o(a) senhor(a) o avalia? Discorra.
6. Quanto ao seu engajamento em relação aos profissionais sindicalizados, como o(a) senhor(a) o avalia? Discorra.

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS PROFISSIONAIS SINDICALIZADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO CURSO DE BACHERALADO EM HOTELARIA

Esta pesquisa é parte do trabalho de conclusão de curso do bacharelado em Hotelaria, desenvolvida por mim, Luna Gabriela da Silva Santos, com a orientação do Prof. Me. Davi Alysson da Cruz Andrade, do Departamento de Turismo e Hotelaria da UFMA. Na pesquisa buscamos estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, tentando identificar as principais demandas e ações realizadas.

- a) Pedir autorização para gravar a entrevista;**
- b) Explicar sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.**

ROTEIRO DE ENTREVISTA – PROFISSIONAIS SINDICALIZADOS

INFORMAÇÕES SOBRE O ENTREVISTADO

1. A caráter de compreensão acerca do seu perfil, qual a sua idade? Em que município o(a) senhor(a) nasceu? E em que bairro moras atualmente?
2. Qual o seu grau de escolarização?
3. Qual a sua profissão?
4. A quanto tempo atua no setor de Hotelaria e Turismo?

NOÇÕES SOBRE SINDICALISMO

1. Na sua opinião, qual é o papel de um sindicato?

(Caso o entrevistado não saiba responder esta questão, descrever para ele o papel social de um sindicato para que o entrevistado consiga responder a questão seguinte).

2. Na sua concepção, o Sindehoteis cumpre com o papel social de um sindicato?
3. O(a) senhor(a) frequenta as reuniões, mobilizações etc. do movimento?
4. O sindicalismo é um movimento social de associação entre trabalhadores em sindicatos, cujo a função é a representação máxima visando a proteção dos interesses desses profissionais. Levando em conta este conceito, você se sente representado pelo Sindehoteis do Maranhão? Discorra.
5. Se o(a) gestor(a) do Sindehoteis do Maranhão solicitasse sua opinião subjetiva sobre como melhorar suas atividades e ações sindicais. De que forma o(a) senhor(a) o aconselharia?

RELAÇÕES ENTRE SINDICATO E SINDICALIZADO

1. O(a) senhor(a) acredita que o processo que leva a tomada de decisões dentro do Sindehoteis é inclusivo e democrático? Discorra.
2. As ações tomadas hoje pelo sindicato atende as suas expectativas quanto profissional? Discorra.
3. Quais são as suas expectativas quanto profissional diante das ações do sindicato?
4. Na sua concepção, quanto profissional, quais são os principais problemas ou desafios enfrentados pelo movimento sindical na Hotelaria/ Turismo?
5. Acredita que esses desafios vem sendo solucionados? Se a resposta for afirmativa, de que forma?
6. Quanto ao seu engajamento em relação a Sindehoteis, como você o avalia? Discorra.

APÊNDICE C – TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: **REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM SUA SEMÂNTICA SOCIAL E A PERCEPÇÃO DO SINDICATO E DOS SINDICALIZADOS NA HOTELARIA**

Nome do (a) Pesquisador (a): **Luna Gabriela da Silva Santos**

Nome do Orientador: **Prof. Me. Davi Alysson da Cruz Andrade**

O sr./a. está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa que é parte do trabalho de conclusão de curso do bacharelado em Hotelaria, desenvolvida por mim, com a orientação do Prof. Davi Andrade, do Departamento de Turismo e Hotelaria da UFMA. Na pesquisa buscamos estudar as relações entre o sindicato dos hoteleiros e os profissionais do setor, identificando as principais demandas e ações realizadas. Esta pesquisa será realizada junto à ao sindicato do setor de Hotelaria e Turismo do Maranhão e com os profissionais sindicalizados pelo mesmo.

Ao participar deste estudo o sr./a. permitirá que a pesquisadora realize entrevista sobre o tema da pesquisa. O sr./a. tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para o sr./a.

A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

O sr./a. não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem:

Confiro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

O sr./a autoriza que o seu nome e o do seu empreendimento sejam identificados na apresentação do relatório da pesquisa e publicações dos resultados? () Sim () Não

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa

Participante da Pesquisa (Assinatura)

Pesquisador (Assinatura)

Orientador (Assinatura)

Pesquisador: Luna Gabriela da Silva Santos / 98 98483-8341

Orientador: Prof. Me. Davi Andrade - Departamento de Turismo e Hotelaria/UFMA;
daviandrade.ufma@gmail.com / 98 3272.8442)

Comitê de Ética da UFMA: cepufma@ufma.br / 3272-8708