

A influência das leis trabalhistas brasileiras na relação capital/trabalho dos guias de turismo

The Brazilian influence labor laws in the capital/work relation for tourist guides

Danielle Julião

Fernanda Cortês²

José Mauro dos S. Farias³

Juliana Lohmann⁴

Thais Costa da Silva⁵

Resumo

No Brasil, é crescente a preocupação em relação aos processos de flexibilização do trabalho, à permanência do direito adquirido pelos trabalhadores e às formas de redução da informalidade. O turismo, como fenômeno social e atividade produtiva que avança avassaladoramente pelo território brasileiro, não poderia ausentar-se das discussões sobre trabalho/capital. Nesse sentido, este ensaio teórico objetiva esclarecer questões sobre a relação trabalho/capital no âmbito da atividade turística, por meio de um debate teórico entre a legislação trabalhista nacional e a legislação do turismo, tendo como foco principal o profissional "guia de turismo". A fim de alcançar esse objetivo, foi feito levantamento bibliográfico, consulta a jornais, revistas e websites institucionais, bem como uma pesquisa qualitativa com guias de turismo. O questionário era composto por questões abertas e fechadas. Assim, foi possível analisarem-se comparativamente o conceitual teórico sobre capital/trabalho e a prática profissional do guia de turismo no contexto brasileiro.

¹ Mestre em Ciência Ambiental pela UFF/ PGCA, bacharel em Turismo pela UFJF, guia de turismo e membro do Observatório de Inovação do Turismo da FGV. Atualmente, sou consultora e instrutora da Acolher Consultoria e Serviços LTDA, atuo como Professora Tutora do curso de Licenciatura em Turismo da UFRRJ e como assessora da OSCIP Guerreiros da Inclusão. danicarj@gmail.com

² Turismóloga formada pela UNESA, membro do Observatório de Inovação de Turismo da FGV, agente de viagens atuante no segmento de turismo receptivo em operadoras internacionais, fluente em inglês, espanhol e italiano, com grau de proficiência nível 04 do Nihongo Shikkei pelo consulado japonês. fe_cortes1@yahoo.com.br

³ Mestre em Ciência Ambiental, Geógrafo, membro do Observatório de Inovação de Turismo da FGV, Agente de Viagens atuante no segmento de Turismo Receptivo na cidade de Niterói, Professor Tutor para o Curso de Licenciatura pela UFRRJ, Consultor de Ecoturismo para Comissão de Meio Ambiente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro e Coordenador do Projeto: Monitores de Turismo Cultural da Zona Poartuária do Rio de Janeiro. josemaurofarias@ig.com.br

⁴ Mestre em Relações Internacionais pela Universidade Federal Fluminense (UFF), cursando pós-graduação em Políticas Públicas para as micro e pequenas empresas na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), membro do Observatório de Inovação do Turismo - FGV, bacharel e licenciatura em Ciências Sociais na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). julilohmann@gmail.com

⁵ Bacharel em Turismo pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, membro do Observatório de Inovação do Turismo – FGV, agente de vendas do grupo Air France- KLM Inglês, espanhol e francês com nível avançado. thais_unirio@yahoo.com.br

Palavras-chave: flexibilização, Consolidação das Leis Trabalhistas, guia de turismo, empreendedorismo

Abstract

In Brazil there is a growing concern about, keeping the acquired workers' rights, ways to reduce informality at work and making the job more flexible. Tourism, as a social phenomenon and productive activity that is greatly spreading throughout Brazilian territory, could not be left out of discussions about the work-capital relation. In this sense, the object of this theoretical debate is to clarify issues about the aforementioned relation in the field of tourist activities, through a theoretical discussion about the National Work Legislation and the Tourism Legislation, focusing on the "tour guide" professional. In order to achieve this goal, a bibliographic research on books, newspapers, magazines and institutional websites have been done as well as a qualitative questionnaire with the aforementioned professionals. There were open and closed questions in the questionnaire. Consequently, it was possible to make a comparison between the theoretical concept of work-capital and the professional practice of the tour guide in Brazilian context.

Key words: flexibility, Consolidation of Brazilian Work Legislation, tour guides, entrepreneur.

1. Introdução⁶

Ao longo das últimas décadas, acompanharam-se algumas transformações expressivas nas relações de trabalho. Nunca se produziram tantos bens e, ao mesmo tempo, nunca se necessitou de tão pouca mão de obra para gerá-los. Dessa forma, cresce o número de desempregos, diminuindo o número de pessoas capazes de consumir bens e serviços oferecidos, ao mesmo tempo em que se observa a diversificação das formas de trabalho e dos vínculos profissionais. Nesse contexto, encontra-se também a influência dos efeitos da internacionalização da economia, da globalização e da flexibilização das leis trabalhistas nessas transformações.

Na década de 1940, surgiu no País a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), pela qual foi reformulada a relação entre trabalho e capital. Num país que, há poucas décadas, se encontrava na perspectiva de uma sociedade escravocrata, permitiu-se a existência de assalariados, por meio da conquista do trabalho com “carteira assinada” e de uma série de benefícios profissionais e sociais. Mas, logo, as forças políticas pressionaram para que as leis trabalhistas nacionais fossem alteradas, admitindo-se, a partir do final da década de 1960, um crescente e significativo processo de flexibilização da CLT.

Entre os fatores que ocasionaram essa transformação, encontram-se diversos elementos externos, como a industrialização, a automação, a evolução tecnológica e, ainda, as tendências políticas neoliberais, os quais impulsionaram uma nova ordem mundial capaz de compelir as empresas a tornarem-se cada vez mais competitivas ante a necessidade de sua manutenção no mercado e gerando reflexos nas relações laborais (SANTOS, 2005:10).

⁶ Agradecimentos especiais à Ludmila Neder da Rocha pela contribuição jurídica sobre a questão do empreendedor individual e aos guias que colaboraram com o trabalho, dando-nos subsídios práticos sobre o tema.

Assim, todos os setores da economia, de alguma forma, sofreram os efeitos dessas mudanças nas relações de trabalho e de capital que movimentam as organizações produtivas.

Trazendo o foco para a atividade turística — um dos ramos do setor terciário que mais cresce no Brasil e no mundo e que muito contribui para o aumento do número de trabalhadores formais e informais — verifica-se que ela também sentiu os efeitos dessas transformações em suas relações contratuais, visto que é abrangida uma área de grande dinamismo e intrínseca a acontecimentos externos.

Portanto, analisando as mudanças nas relações de trabalho e a capacidade do fenômeno turístico de ser influenciado pelas transformações externas, o presente ensaio tem como objetivo clarificar algumas questões sobre a relação trabalho e capital no âmbito da atividade turística. Como objeto específico, propõe-se a construção de um debate teórico que relacione as leis trabalhistas nacionais com a legislação do turismo, cujo foco principal sejam questões trabalhistas que envolvam o profissional guia de turismo e suas particularidades.

A escolha do tema justifica-se por ser um tema fundamental no aprimoramento da gestão do trabalho e, sobretudo, no entendimento da prática do turismo e seu planejamento. Dessa forma, optou-se por analisar os guias de turismo em virtude das diferenças em relação a outras profissões ligadas à atividade turística, como em termos contratuais de trabalho, e por tratar-se de uma profissão com regulamentação delineada. Os guias de turismo são, em especial, uma classe de profissionais que pode ser contratada de diversas maneiras por causa de seus horários e locais de trabalho diferenciados. Além disso, tais profissionais também atuam como autônomos ou como pessoas jurídicas, ou seja, sem vínculo formal empregatício com uma empresa de turismo.

A fim de alcançar os objetivos pretendidos, realizou-se, inicialmente, uma pesquisa qualitativa, fundamentada em dados bibliográficos que expuseram o conteúdo teórico acerca das leis nacionais e formas de contratação. Consultaram-se artigos acadêmicos, a legislação nacional, jornais de circulação nacional; bem como periódicos, informes e *websites* de associações e sindicatos relacionados com a atividade turística, entre outras fontes formais, que permitiram refletir-se sobre a regulamentação da profissão de guia e sobre o panorama geral da atividade. Além disso, foi possível analisar cinco questionários respondidos via internet por guias profissionais com questões abertas e fechadas, os quais esclareceram algumas questões sobre as práticas trabalhistas vigentes, possibilitando uma reflexão mais aprofundada sobre o tema.

2. O Brasil e a reforma trabalhista

Tomando por base o Decreto-Lei n.º 5.542/1943 que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referendado pela Constituição federal de 1988, com o objetivo de compreender a relação trabalho e capital, cabe enumerarem-se alguns tipos de contratos de trabalho existentes na legislação brasileira em vigor, suas formas de rescisão, bem como evidenciarem-se algumas definições presentes na CLT.

Analisando-se o histórico da regulamentação do emprego, nota-se que a conquista da população de trabalhadores em relação à promulgação da CLT foi a definição de uma série de benefícios para os portadores de carteira assinada, que antes não estavam assegurados. Entre eles: i) salário mínimo e férias remuneradas após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (art. 129 e segs., CLT); ii) aviso-prévio (art.487, CLT); iii) 13.º salário; iv) FGTS — Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (art.7.º, III, CF); v) pagamento de horas extras (art. 59, CLT); vi) adicional noturno (art.7.º, IX, CF e art. 73,CLT); vii) adicional de insalubridade e de periculosidade (art.7.º, XXIII e art.189 e segs., CLT) (MARTINS, 2004).

A rigor, mesmo que grande parte da população brasileira entenda que a CLT foi um avanço para as relações trabalhistas, há um grupo que defende a flexibilização desses direitos, como Mangabeira Unger (2008) defensor da visão de que, embora o modelo de regime da mão de obra, criado no governo de Getulio Vargas, seja benéfico para uma parte dos trabalhadores, não contempla a maioria dos brasileiros, como o grupo de proletários rurais, que só foram incluídos na CLT na década de 1970. Porém, na prática, ainda hoje, um grande número dos que trabalham no campo encontram-se sem o respaldo dos benefícios garantidos pelas leis trabalhistas.

De fato, muitos trabalhadores, mesmo exercendo alguma atividade, não possuem vínculo empregatício registrado em carteira ou quaisquer dos benefícios mencionados anteriormente. Estão entre esses os desempregados, os que trabalham informalmente, ou ainda, aqueles profissionais que são contratados por tempo determinado no regime de terceirização/subcontratação, empreitadas, cooperativas, trabalho temporário, entre outros.

Unger (2008) acredita que essa situação se fortalece em parte pelo desejo do empregador ou do colaborador de fraudar o regime legal e tributário e também pela manutenção dos juros acima da média de retorno dos negócios, e ainda, pela desoneração da folha de trabalho, composta, entre outros descontos, da contribuição para o sistema “S”, bem como o salário-educação e outros benefícios diretos previstos na CLT para o empregado.

O processo de mudança pelo qual passou a economia brasileira após o término do regime militar em 1985 também favoreceu o enfraquecimento das relações de trabalho e dos direitos adquiridos pelos trabalhadores. Além disso, o liberalismo evidenciado no governo Fernando Collor trouxe uma expressiva mudança do sistema econômico, incluindo-se os direitos trabalhistas e as formas contratuais que se alteraram muito rapidamente a favor das grandes organizações.

Como fatores significativos da nova “era econômica”, destacam-se as privatizações e a diminuição das tarifas de importação de produtos industriais. Essas ações trouxeram à tona a busca pela vantagem competitiva e por valores de qualidade total, em que as organizações prezam o aumento dos lucros e o corte de custos. Na intenção de minimizar os custos de produção, a flexibilização das leis trabalhistas tornou-se mais presente na vida dos trabalhadores e, com isso, a informalidade e o desemprego. As organizações sindicais, por sua vez, não tiveram forte atuação no processo, o que acarretou decisões quase que exclusivamente em prol das organizações e contra os trabalhadores.

A abertura política na década de 1990 favoreceu os processos de mudanças políticas, econômicas e sociais. As questões mundiais, a internacionalização da economia⁷ e a globalização³ foram importantes fatores que influenciaram na flexibilização das leis trabalhistas⁸.

No plano da produção e distribuição de bens e serviços, tais fatores impulsionaram, em diferentes setores da economia mundial e com intensidades diferenciadas, a inserção de novos processos produtivos.

É importante salientar que novas tecnologias de comunicação, baseadas na microeletrônica, na informática (telemática), na robótica, na nanotecnologia, na biotecnologia e em outras tecnologias — como métodos de gestão, programas de melhoria de eficiência e metas de qualidade total — têm contribuído, cada vez mais, para a elevação da produtividade e contenção de custos, assim como tornam as instituições mais competitivas nos mercados nacionais, regionais e globais. Nesse sentido, percebe-se que as organizações buscam a vantagem competitiva no mercado, por meio da capacidade constante de renovar-se e aprimorar-se em conhecimentos e tecnologias.

Não obstante, sabe-se que as mudanças e inovações tecnológicas representam para algumas atividades uma ameaça à demanda da contratação da força de trabalho, em seu ápice concretizada na forma de desemprego.

Entretanto, os efeitos do impacto da internacionalização e da globalização não se limitam ao livre trânsito de produtos ou à entrada de novas e mais mercadorias ou de capital e tecnologia em um maior número de países, implicam também expansão de novos conceitos, novas categorias de pensamento, novos padrões de produção e de serviços, além de novos valores culturais e éticos.

O desemprego estrutural, em virtude da crescente introdução de tecnologias poupadoras de mão de obra, é um dos principais efeitos da inserção na economia globalizada. Trata-se de um dos mais graves problemas e o maior desafio econômico e social do mundo globalizado, especialmente percebido em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento. Com base em dados do IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2006) —, constata-se que o número de trabalhadores sem carteira assinada, isto é, que estão no mercado informal, já chegou a 50% da mão de obra disponível e há também um grande número de crianças trabalhando em situação tristemente irregular no Nordeste, como na prostituição.

No mundo todo, há uma tendência acentuada de diminuição relativa ao emprego nos setores primário e secundário da economia. Em contrapartida, assiste-se a um acelerado crescimento de empregos no setor terciário, que concentra, entretanto, o maior número de trabalhos e empregos considerados informais, além de subempregos. Outra questão

⁷ Sucintamente, entende-se internacionalização como necessidade da reprodução ampliada do capital e globalização como uma gama de processos que incorpora a “reconfiguração do espaço social, reconfiguração esta que se expressa na transplanetarização e na supraterritorialidade de vários aspectos da realidade social — sejam eles políticos, sociais, econômicos ou culturais” (RAMOS, 2005:14).

⁸ A flexibilidade pode ser entendida como a “capacidade de as empresas se adaptarem às variações da atividade, conjunturais ou estruturais, provocadas pelas flutuações dos mercados, dos produtos, das técnicas ou da clientela” (GUÉLAUD (1991) *apud* DELUIZ, 1995:127).

relacionada com a desestruturação do mercado de trabalho é a desarticulação dos sindicatos, em estreita relação com a tendência crescente de terceirização e informalização do emprego.

A flexibilização é ainda um termo bastante discutido e criticado em seus aspectos. No entanto, trata-se de uma realidade que se desenvolve na sociedade. Assim, já se vivem algumas das consequências e buscam-se as adaptações ante as efetivas mudanças, provocadas pelo processo de reestruturação produtiva, as quais estão ocorrendo de forma rápida e intensa em variados setores produtivos, alterando profundamente a conjuntura do mercado de trabalho e as suas condições e afetando também o mercado turístico.

Com o surgimento do fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas, tornou-se possível a contratação de parte dos desempregados e as empresas tornaram-se mais competitivas no mercado global com a desoneração de encargos sociais. Todavia, ainda que possa parecer benéfico para ambas as partes, empregador e (des)empregado, esse fenômeno também pode ser traduzido como o “afastamento do estado da tutela das relações trabalhistas transferindo-a para os entes laborais, os quais podem negociar seus interesses conforme as imposições do mercado” (SANTOS, 2005:10).

Saliente-se que o processo de flexibilização das leis trabalhistas brasileiras teve como marco a criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Abolida a estabilidade do emprego na Constituição federal de 1967, num primeiro momento os trabalhadores puderam optar por um sistema ou outro, mas, após a CF/88, a opção tornou-se obrigatória. Houve também a permissão para a redução de salários, compensação de horas trabalhadas, encurtamento da jornada de trabalho, entre outras medidas de flexibilização. Tais mudanças propiciaram, em muitos casos, desvantagens sociais, psicológicas e econômicas para os trabalhadores e concorreram para o aumento de terceirizações e subcontratações. Além disso, a contratação por trabalho temporário tornou-se uma prática comum para não efetivar o trabalhador, e as negociações coletivas passaram a ser vistas como prioridade ante o cumprimento da legislação.

No governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, tramitou, no Senado Federal, o Projeto de Lei (PLC) n.º 134/01⁹ que propunha a reforma do art. 618 da CLT, buscando a flexibilização das relações de trabalho, por considerar que as condições de trabalho poderiam ser ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo desde que não contrariassem a Constituição federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.

Algumas das forças que representavam os trabalhadores manifestaram posição contrária a essa proposta, como a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) e a Confederação Nacional dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, a qual divulgou um estudo realizado pela Anamatra sobre a flexibilização do trabalho, de acordo com o Projeto de Lei Complementar (PLC) n.º 134/01. Sua concepção era que o PLC privaria os trabalhadores de 57 itens que constam na CLT. Eis algumas das alterações propostas pelo PLC:

- (i) Fim da obrigatoriedade da CTPS para qualquer trabalho;
- (ii) Presunção de veracidade das anotações na CTPS [a possibilidade de fraude aumenta];
- (iii)

Horas extras conforme a vontade do patrão; (iv) Trabalho aos domingos e feriados sem acréscimo; (v) Alteração do percentual dos adicionais noturno, insalubridade e periculosidade; (vi) Bebidas alcoólicas e cigarros poderão ser considerados salários-utilidade; (vii) Fim da equiparação salarial; (viii) Aviso do gozo de férias quando o patrão achar conveniente; (ix) Desobrigação de pagar férias e 13.º proporcionais na rescisão do contrato; (x) Fim da solidariedade passiva do grupo econômico [perda da garantia de créditos trabalhistas em ações na Justiça] (Sitratuh, 2002).

Esse posicionamento da Confederação Nacional dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, decerto não é compactuado por todas as instituições que representam profissionais do mercado turístico. Ao contrário, há alguns sindicatos que já votaram a favor do banco de horas em vez do pagamento aos profissionais de inúmeras horas extras, tal como previstas na CLT, especialmente em tempos de alta estação ou de grande fluxo de turistas.

Cabe ressaltar que a compensação de jornada somente é possível por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 7.º, XIII, CF/88). Nesse sentido, de forma a exemplificar o processo de flexibilização da CLT no setor de turismo, pode-se considerar o acordo feito, em 2006, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Turismo, Hospitalidade e de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Grande Florianópolis com os trabalhadores e empregadores desses setores.

O Acordo Coletivo de Flexibilização de Jornada de Trabalho permitiu a criação e a forma de fiscalização do banco de horas¹⁰ que se dá pela redução ou dispensa da jornada para constituir saldo de horas a favor do empregador e pelo acréscimo para formar saldo a favor do trabalhador.

Por outro lado, em prol dos direitos dos trabalhadores do setor turístico, consta a realização de uma reunião da Federação Latino-Americana e do Caribe de Trabalhadores do Turismo — Flactur —, em que esteve presente o presidente da Contratuh — Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade —, onde foi proposta uma discussão sobre assuntos referentes às condições de trabalho das redes hoteleiras multinacionais que atuam na América. Segundo diagnóstico da Flactur, há grandes distorções e disparidades entre trabalhadores da mesma rede hoteleira empregados em países diferentes (Contratuh, 2005).

Essa relação de tratamento diferenciado dos trabalhadores nas cadeias hoteleiras globais, conforme a flexibilidade da legislação trabalhista do país que recebe a filial, remete à reflexão da existência de uma grande similaridade de comportamento empresarial entre as corporações transnacionais, capazes de gerenciar operações de produção e serviço em diferentes partes do globo, tais como: fabricar partes de um mesmo produto em diferentes países; ter para uma mesma função contratos de trabalho variados conforme o país anfitrião.

¹⁰ A Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998 deu nova redação ao art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, legalizando a possibilidade de o empregador criar um "banco de horas", o qual permite que o excesso de horas de um dia pode ser compensado em outro, sem acréscimo ou redução de salário, flexibilizando a jornada do trabalho, durante um período de baixa ou alta produção.

A relação capital/trabalho nas organizações transnacionais estabelece-se mediante conveniência, ou seja, ora pagam por peças pela produção familiar, ora contratam nos moldes tradicionais de trabalho, oferecendo aos empregados estabilidade e benefícios sociais. Outros países, no entanto, preferem transferir a responsabilidade para terceiros e optam pela terceirização ou contratação por tempo determinado (SANTOS, 2005:29).

Outra forma que reflete a globalização na área laboral é a horizontalização da produção de bens e serviços, isto é, a produção “mediante contratação de empresas especializadas em determinados segmentos do respectivo empreendimento (terceirização)” (SÜSSEKIND, 2002). Tal processo também tem ocorrido no setor hoteleiro, com a terceirização de diversas áreas, a fim de minimizar o risco dos negócios e reduzir custos, mas provoca a diminuição da qualidade de vida no trabalho, principalmente, quando, em partes dos setores, são mantidos funcionários por contratos no regime CLT e, nas demais, terceirizados ou cooperativados.

Cabe, pois, aprofundar as diferenças práticas entre o trabalho temporário e o terceirizado, pois ambas as formas de trabalho já estão previstas na legislação brasileira e são muito utilizadas na cadeia produtiva do turismo. Ou seja: enquanto o trabalho temporário é capaz de aumentar a produtividade das empresas, o terceirizado permite que as empresas estejam aptas a ampliar a sua eficiência, a qualidade dos serviços prestados, a aperfeiçoar o atendimento ao cliente ou a otimizar a infraestrutura.

O trabalho temporário atende a demandas transitórias das empresas ou a períodos sazonais, que atingem especialmente o turismo. E mais: essa forma de contrato possibilita uma perspectiva de contratação futura do trabalhador. Já pela terceirização dos serviços, uma empresa pode ganhar em qualidade, desburocratização e redução dos custos operacionais; e os trabalhadores conquistam uma oportunidade de emprego.

Por outro lado, os profissionais terceirizados tendem a ter uma redução na qualidade de vida trabalhista se comparados aos profissionais que exercem as mesmas funções, mas se encontram contratados via CLT e possuem, pois, todos os benefícios trabalhistas previstos em lei. Destarte, esses dois tipos de força de trabalho são crescentes no mundo e, no Brasil, encontram-se quase totalmente desprovidos da segurança e dos benefícios resguardados aos empregados regulares.

Além disso, outro resultado da globalização tem sido o aumento do trabalhador informal que, ausente das relações contratuais convencionais, exerce atividades econômicas à margem da lei e é desprovido de proteção ou regulamentação pública (FERREIRA, 2005). Em geral, sua produção acontece em pequena escala, por conta própria, ou ainda existem aqueles que estão empregados, porém sem carteira assinada, pois são contratados por empresas informais. Um dos grandes problemas do crescimento do número de trabalhadores informais e/ou de empresas informais é o resultado da conta entre aqueles que pagam pelos benefícios sociais e todos os outros que, em algum momento, solicitam os benefícios sociais, mas não contribuem para a sua manutenção.

Alguns autores afirmam que atualmente no País 40% trabalham com carteira assinada. Fala-se, pois, do fenômeno do “desassalariamento”, ou seja, 40% da população estão contribuindo para a manutenção dos benefícios trabalhistas, como a previdência social, e

60% não ajudam nada, ou quase nada, aumentando a possibilidade de falência do modelo vigente.

Leroy (2002) acrescenta que, em vez de ser um espaço que viabilize e estimule o desenvolvimento de prósperos empreendedores, como alternativas ao emprego regular, a economia informal, como existe hoje, é o território em que mal e precariamente se debatem parcelas crescentes da população, num quadro marcado pela destruição e escassez dos postos formais de trabalho em todos os ramos de atividade.

Outra característica importante da transformação do mercado de trabalho brasileiro é o aumento de pessoas trabalhando no setor terciário, no setor de serviços, assalariados ou não assalariados, o que contribui para a reflexão de uma nova lógica na organização política e nos interesses setoriais, refletindo, até mesmo, num dos alicerces da relação de trabalho gerada após a criação da CLT: os sindicatos (CACCIAMALI, 1999:63).

Mangabeira Unger (2008), então ministro da Secretaria de Assuntos Estratégicos, a pedido do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, efetuou um debate sobre as relações entre trabalho e capital com as principais centrais sindicais do País a fim de que fosse possível a realização de um acordo nacional para diminuição da informalidade do trabalhador, para a reversão da queda da participação dos salários na renda nacional e para a reforma do regime sindical.

Desse debate Unger concluiu que existem dois discursos predominantes no Brasil a respeito das relações entre trabalho e capital: de um lado, “há o discurso da flexibilização das relações do trabalho” e, de outro lado, “há o discurso do direito adquirido: a defesa renhida do regime da CLT como baluarte contra a campanha para flexibilizar” (UNGER, 2008:3) Na visão desse autor, a discussão maior dentro e fora do governo está em como soerguer os trabalhadores que não estão incluídos no cabedal de benefícios previstos na CLT e, ao mesmo tempo, não fragilizar as relações e os benefícios conquistados por outros trabalhadores. Uma das possibilidades seria reduzir a força de trabalho que está na informalidade, sem carteira de trabalho ou na ilegalidade.

Algumas sugestões de iniciativas surgiram desse debate com as centrais sindicais do País: a promulgação de um estatuto que discipline as condições mínimas de trabalho e formalize o direito dos trabalhadores terceirizados e temporários; a construção de mecanismos para representar e organizar os trabalhadores; a criação de meios para que os trabalhadores permanentes das empresas possam representar o grupo de profissionais terceirizados. O que se dará, enquanto os interessados não se encontrarem organizados e desde que, por maioria simples, seja aceita essa condição provisória de representação.

Embora uma das propostas do atual governo seja a consolidação da democracia, mediante discussão das problemáticas das relações de trabalho com as instituições que representam uma relevante parcela dos trabalhadores, o assunto da flexibilização da relação de trabalho ainda não é consenso em todos os sindicatos ou outras instituições participantes desse debate. Muitos acreditam que a flexibilidade nas leis trabalhistas remete a grandes taxas de desemprego, modificações nas formas de contrato e enfraquecimento dos sindicatos, contribuindo para a terceirização e os empregos temporários, entre outros fatores.

Contudo, caso se considere no processo de flexibilização apenas a questão da jornada de trabalho¹¹, há aqueles que justificam a necessidade de opção pelo uso do banco horas por proporcionar às empresas maior possibilidade de adequar a atividade dos trabalhadores às necessidades de produção ou, no caso do setor de serviços, amoldar a atividade à demanda, impedindo possíveis cortes no número de empregados.

3. A legislação trabalhista e algumas associações com os profissionais de turismo

Durante o governo Collor, na década de 1990, foram promulgadas novas regulamentações para a política do turismo, que redesenharam os antecedentes trabalhistas. Essa política trouxe de novo o fortalecimento das ideias do turismo como fator de desenvolvimento e fundiu-se, não só no discurso, mas também na prática, na descentralização com a Embratur, deixando de ser a legisladora e executora do turismo. Conforme Becker (2001), como resultado dessa nova política nacional de turismo, foi implantado, ainda em 1992, o Plantur — Plano Nacional de Turismo —, entendido como instrumento de desenvolvimento regional.

Em setembro de 2008, criou-se a Lei n.º 11.771, também conhecida como Lei Geral do Turismo, a qual trata da Política Nacional de Turismo e considera em seu art. 21, como prestadores de serviços turísticos, as sociedades empresariais individuais e os serviços sociais autônomos que ofereçam serviços turísticos remunerados e que exerçam as seguintes atividades econômicas relacionadas com a cadeia produtiva do turismo: meios de hospedagem; agências de turismo; transportadoras turísticas; organizadores de eventos; parques temáticos; e acampamentos turísticos.

Após a criação da Lei Geral do Turismo¹², a legislação dessa atividade tornou-se mais bem delineada e objetiva, pois esclarece o Sistema do Turismo e suas funções, incluindo os objetivos da Política Nacional de Turismo que defende a descentralização e a regionalização da gestão de turismo. Estabeleceram-se regras para o sistema de cadastro de empresas e profissionais da área, incentivos ao desenvolvimento da atividade, assim como infrações quando ocorrer o não cumprimento delas.

Pode-se notar que a recente existência de legislação, de uma nova política nacional e de uma pasta política específica para o turismo ainda não foi suficiente para eliminar alguns gargalos do setor no País. As pesquisas mostram que um dos grandes desafios da competitividade da oferta turística brasileira é a baixa qualificação da mão de obra e consequente desvalorização do profissional. Estudos do IBGE sobre a economia do turismo em uma perspectiva macroeconômica apontam que das 11 atividades econômicas características do setor no País, o serviço de transporte aéreo e o de alimentação são os que remuneram, respectivamente, melhor e pior os funcionários (IBGE, 2009:28).

¹¹ Segundo Roberta P. da Silva, a jornada de trabalho “compreende o número de horas diárias prestadas pelo trabalhador ou estando à disposição do empregador, sendo um dos mais importantes institutos jurídicos do direito do trabalho, isto é, ‘tempo diariamente dedicado ao empregado’” (MAGANO *apud* SILVA, 2005).

¹² De acordo com a referida lei, todos os prestadores de serviços turísticos estão obrigados a realizar o seu cadastramento no Ministério do Turismo e só poderão exercer as suas atividades mediante a realização do seu cadastro que terá validade de dois anos. Dessa forma, os profissionais e as empresas de turismo, podem seguir uma padronização maior dos regulamentos estabelecidos pelo governo federal.

Pela baixa exigência de qualificação profissional, o serviço de alimentação paga menos, mas é o que mais contrata: formam 65% de toda força de trabalho do turismo. Entretanto o expressivo número de empresas do setor de alimentação que contrata mão de obra com baixos salários decorre, principalmente, do caráter familiar dessas empresas e de seu pequeno porte, pois têm, em média, cinco pessoas envolvidas diretamente com o negócio (IBGE, 2006). Esse quadro tem reflexos no mercado de trabalho turístico, caracterizado por instabilidade, utilização massiva de horas extras e banco de horas, alta rotatividade e relativa incidência de trabalhadores informais.

Muitas das profissões que se relacionam diretamente com o setor de turismo ainda não estão regulamentadas, ou seja, ainda não possuem legislação própria para disciplinar o seu exercício. Apesar de outras tantas estarem listadas no livro de Classificação Brasileira de Ocupações — CBO —, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, já têm sindicatos capazes de representá-las, isto é, incluem-se no âmbito de representações que abrangem certos setores da economia, como o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem (Sinthoresp), o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares (SHRBS), o Sindicato de Hotéis, Bares e Restaurantes (SindRio), o Sindicato das Empresas de Turismo (Setur), o Sindicato dos Trabalhadores e Profissionais de Turismo do Estado do Rio de Janeiro (Sintur).

Os guias de turismo, por exemplo, têm legislação e sindicatos próprios, como o Sindicato Estadual de Guias de Turismo do Rio de Janeiro (Sindegtur). Ao contrário de outros profissionais do setor, os guias de turismo, por serem de importância estratégica para a consolidação e o ordenamento de destinos turísticos, recebem especial atenção por parte das instituições governamentais, tanto no que condiz com a legislação própria, como na obrigatoriedade de registros profissionais e de políticas de qualificação.

Vale lembrar que a profissão de guia de turismo foi regulamentada em 1993 pela Lei n.º 8.623/1993, a qual estabeleceu ser assim titulado o profissional que, “devidamente cadastrado no Instituto Brasileiro de Turismo — Embratur —, exerça atividades de acompanhar, orientar e transmitir informações a pessoas ou grupos, em visitas, excursões urbanas ou municipais, estaduais, interestaduais, internacionais ou especializadas”. Desse modo, o cadastro desse profissional é considerado obrigatório para exercer a atividade e deve estar de acordo com a regulamentação governamental.

Em 2007, havia aproximadamente oito mil guias de turismo credenciados no Ministério do Turismo (MTUR, 2008), estando 59,58% cadastrados na região sudeste do País. Para o exercício legal da profissão e para diferenciar os guias de turismo credenciados dos monitores e condutores locais, impõe-se a emissão da carteira oficial de guia de turismo. Porém, para efetivar-se a renovação dessa carteira, exige-se a sindicalização do profissional, caso contrário não poderá fazê-lo, ficando, assim, impedido de exercer legalmente a atividade.

A orientação, por exemplo, da Turisrio, órgão responsável pela expedição e renovação das carteiras profissionais de guia de turismo no estado do Rio de Janeiro, é a filiação a qualquer sindicato profissional, sendo dispensável a sindicalização exclusiva ao Sindicato de Guias de Turismo do Estado do Rio de Janeiro — Sindegtur. Essa orientação da Turisrio está respaldada na Deliberação Normativa n.º 426, de 4 de outubro de 2001, art. 4.º, § 1.º onde se lê:

[...] o crachá de guia de turismo terá validade de dois anos, contados da data de sua emissão. Além disso, para renovação do crachá de que trata o art. 4.º, o interessado deverá entregar, entre outros itens, os comprovantes de pagamento da contribuição sindical, do imposto sobre serviços, da seguridade social e do pagamento do preço dos serviços cobrados pela Embratur, agora Ministério do Turismo.

O art. 8.º, inciso V, da Constituição federal de 1988 indica que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Seguindo esse preceito, pode-se inferir que há um limitador para o exercício profissional dos guias de turismo, uma vez que se exige o pagamento da contribuição sindical para a renovação da carteira profissional, mesmo que não haja o exposto desejo do trabalhador em ser sindicalizado, o que permite deduzir uma possível inconstitucionalidade do ato.

De acordo com o questionário elaborado, 60% dos guias de turismo disseram que não são sindicalizados ou deixaram de sê-lo por não identificarem nenhuma vantagem ou por não se sentirem representados, apesar de todos possuírem carteira de guia emitida pela Embratur e atuarem no mercado de turismo receptivo e exportativo. Um deles declarou não ser mais sindicalizado, pois se cadastrou como pessoa jurídica tal como exigia a empresa contratante. Outro informou ter-se sindicalizado obrigatoriamente para renovar sua carteira de guia.

Considerando-se o fato dos guias afirmarem que não são sindicalizados, embora já o tenham sido, observa-se que a obrigatoriedade da sindicalização para a renovação da “carteirinha profissional” é verossímil e pode ser uma das formas de manutenção da viabilidade financeira dos sindicatos.

A maioria dos guias de turismo é considerada como “não estabelecida”, pois não apresentam um estabelecimento fixo para o exercício da atividade. Por serem autônomos, estão isentos da inscrição no Cadastro de Atividades Econômicas do Município do Rio de Janeiro e do pagamento do ISS, segundo inciso XIX do art. 12 da Lei n.º 691/84 com as alterações da Lei n.º 3.691/03 e § 2.º do art. n.º 153 do Decreto n.º 10.514, de 8 de outubro de 1991.

Vale lembrar que os guias de turismo trabalham, em geral, para mais de uma empresa e emitem nota fiscal como pessoa física ou RPA — recibo de pagamento a autônomo. Essa afirmativa reforça-se com base nos resultados obtidos por meio dos questionários, pois todos os participantes responderam que são autônomos e 80% emitem RPA.

Quanto à filiação em cooperativas, nota-se que certos guias desconhecem as vantagens ou as desvantagens de se tornarem cooperativados. No entanto os que responderam que são filiados (20%) esclarecem que há um apoio jurídico fornecido pela cooperativa e que encontraram maiores oportunidades de trabalho em virtude de contatos estabelecidos com diversas empresas. Como exemplo de cooperativa de guias, os pesquisados citaram a Cooperglobal, criada em 11 de março de 2007, que viabiliza a ação do guia como um empreendedor no mercado de turismo.

Essas são as formas mais comuns de formalização do trabalho dos guias de turismo e, de acordo com as respostas obtidas pelos questionários, a maioria desses profissionais está

satisfeita com o tipo de contratação a que se vincula. A vantagem mais apontada foi a flexibilização do horário de trabalho, e a questão da instabilidade financeira e a ausência de alguns direitos foram indicadas como desvantagens.

Ainda que haja uma grande variedade de tipos de relações de trabalho entre o guia de turismo e as empresas de turismo, a maioria encontra-se marginalizada do processo e age na informalidade, atuando como agências de viagens não oficiais, sem endereço comercial ou registro, embora, em caso de acidente, isso possa ser um dos grandes problemas dos produtos comercializados por esse tipo de agente. A falta de normas que impeçam uma pessoa física de alugar um ônibus e viajar com seus amigos dificulta a fiscalização das atividades exercidas por empresas que não estão cadastradas no Ministério do Turismo, tal como exige a Lei n.º 11.771/2008.

Concorrendo com empresas formalizadas, os agentes de turismo informais, apresentam, em geral, menores preços e pacotes com atividades direcionadas e mais diversificadas para o consumidor final. O impasse está na falta de capital de giro e de estrutura capazes de arcar com possíveis eventualidades ou acidentes que possam ocorrer que impossibilitem ou prejudiquem a realização da viagem.

Uma forma de diminuir a informalidade e a falta de segurança do serviço/produto adquirido pelo consumidor final, tanto no turismo como nos demais setores da economia, foi a promulgação da Lei complementar n.º 128/08, pela qual ficou estabelecida a figura do microempreendedor individual. Essa lei passou a vigorar em 1.º de julho de 2009 e teve como premissa básica a inserção de milhares de negócios e empresas do Brasil no mundo formal. Sem dúvida nenhuma, esse é um marco legal que tem também como pano de fundo a questão previdenciária, pelo fortalecimento de empreendedores capazes de diminuir o índice de pessoas desempregadas, de autônomos e de trabalhadores informais que apenas aumentam o déficit da previdência social pela sonegação das contribuições sociais.

Em um mercado no qual se estima a existência de aproximadamente mais de 11 milhões de negócios informais no Brasil, o estabelecimento da figura do empreendedor individual, com base na Lei complementar n.º 128/08, traz uma nova perspectiva para centenas de atividades.

A Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional n.º 58, de 27 de abril de 2009, regulamentou essa nova modalidade para o exercício da pessoa física, permitindo que profissionais autônomos sejam capazes de regularizar a sua atividade com baixo custo, baixa carga tributária e de maneira simplificada em relação aos procedimentos para abertura de uma empresa.

Assim, o empreendedor individual passa a ser encarado como um grande programa de inclusão previdenciária, com poucos tributos e menos burocracia, já que todos os empresários que se enquadrem nessa lei terão isenção de todos os impostos federais, com exceção do INSS, e direito a todos os benefícios, como licença-maternidade, auxílio-doença, auxílio-funeral, auxílio-reclusão e aposentadoria.

Apesar de inserido como pessoa física no mercado, o empreendedor individual, ao formalizar-se, recebe um CNPJ e com isso se constitui como pessoa jurídica para fins tributários. Assim, capacita-se a realizar vendas para outras pessoas jurídicas e até mesmo

a participar de licitações públicas; poderá também ter acesso à conta bancária com taxas exclusivas e diferenciadas de empréstimos.

No caso das empresas de turismo, ainda é possível obter um incentivo do governo federal para o desenvolvimento de suas atividades, por meio de recursos disponibilizados para esses incentivos, oriundos de capital privado ou público, tal como estabelece a nova política de integração do governo com instituições privadas.

Ao contrário do que se pode pensar, não se incluíram todas as atividades da cadeia de turismo na Resolução n.º 58 do Comitê Gestor do Simples Nacional, porque todo esse arcabouço legal está baseado na Lei Complementar n.º 123/06, que veda a inclusão de certos segmentos.

Em relação às atividades contempladas, tem-se a hospedagem domiciliar, os albergues, o treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial, os serviços de organização de feiras, os congressos, as exposições e festas, as casas de festas e de eventos, os restaurantes e similares, as agências de viagens, entre outras.

Contudo, como em todo processo de consolidação da legislação, também o estabelecimento da figura do empreendedor individual despertou a atenção de alguns segmentos no sentido de burlar a legislação trabalhista. No decorrer do debate nacional sobre o tema, foi possível a identificação de alguns proprietários de estabelecimentos interessados em aproveitar essa regulamentação para elaborar uma margem de manobra em relação a seus funcionários, vislumbrando a possibilidade de que eles se tornassem empreendedores individuais, rompendo, portanto, com os vínculos trabalhistas. Felizmente, essa possibilidade foi vedada desde o início.

Ressalte-se que este marco regulatório não modifica as leis de trabalho, ele amplia a possibilidade de inclusão de milhões de negócios que, em sua maioria, contam com apenas um funcionário e, ainda, pela simplicidade do exercício de suas atividades e pelo pequeno faturamento, não têm condições de arcar com a alta taxa tributária e as demais obrigações acessórias. Apesar dessa premissa resguardar em lei os trabalhadores e vetar algumas manobras do empresariado, cabe salientar a necessidade de uma constante fiscalização, a fim de que o novo modelo seja de fato implantado em favor do empreendedor individual.

4. O turismo e as recentes políticas para o setor

A Lei Geral do Turismo traz em seu escopo a definição de agência de turismo, considerando como tal em seu art. 27 “a pessoa jurídica que exerce a atividade econômica de intermediação remunerada entre fornecedores e consumidores de serviços turísticos ou os fornece diretamente”. No primeiro parágrafo desse artigo, há o seguinte texto: “[...] são considerados serviços de operação de viagens, excursões e passeios turísticos a organização, contratação e execução de programas, roteiros, itinerários, bem como recepção, transferência e a assistência ao turista”. As atividades de intermediação ou execução de serviços turísticos, tais como transporte, venda de ingressos, intermediação de passeios e excursões, são consideradas atividades complementares para as agências de turismo.

O Decreto n.º 5.406 de 30 de março de 2005, que regulamenta o cadastro obrigatório para fins de fiscalização das empresas que prestam serviço turístico, compreende, em seu art. 4.º, “por agência de turismo a pessoa jurídica que exerce, de modo isolado, cumulativo ou simultâneo, atividades econômicas próprias de organização e de intermediação remunerada entre fornecedores e consumidores de serviços turísticos, bem como atividades complementares a esses serviços”.

No § 1.º desse decreto, define-se que

a atividade de intermediação própria de agências de turismo, comumente chamadas "agências de viagens", compreende a oferta, a reserva e a venda a consumidores de um ou mais dos seguintes serviços turísticos fornecidos por terceiros: I - passagens; II - acomodações e outros serviços em meios de hospedagem; III - programas educacionais e de aprimoramento profissional; IV - serviços de recepção, transferência e assistência; e V - excursões, viagens e passeios turísticos, marítimos, fluviais e lacustres.

Já no § 2.º explica-se que operadoras turísticas são aquelas que realizam “a elaboração de programas, serviços e roteiros de viagens turísticas, nacionais ou internacionais, emissivas ou receptivas, que incluam mais de um dos serviços referidos nos incisos I a V do § 1.º”.

Mário Beni (2001:191), tomando por base a legislação brasileira, argumenta ser a agência de viagem a que tem a “função de facilitar e resolver todos os problemas dos turistas a fim de que possam realizar suas viagens da maneira mais satisfatória possível” e, de forma resumida, coloca como responsabilidade da agência de viagem o assessoramento, organização e promoção de viagens.

Beni (2001) aborda a possibilidade de organização de viagens por agências o que possibilitaria o exercício legal de atividades exercidas informalmente por guias de turismo; contudo é imprescindível destacar que a Resolução Normativa CNTUR n.º 04/83, de 28 de janeiro de 1983, estabelece em seu § 2.º, que às agências de turismo registradas na categoria "agência de viagens" é vedado o exercício de atividades e serviços de operações de excursões, referidos no inciso IV, do artigo 2.º, do Decreto n.º 84.934, de 21 de julho de 1980, quando originados no Brasil e destinados ao exterior, excetuando-se, apenas,

a) as excursões rodoviárias cujos programas sejam realizados em maior percentual de duração, no Brasil, e complementados nos países limítrofes; b) os passeios locais realizados por agências de viagens com sede em cidades brasileiras próximas a fronteiras internacionais, com destino a cidades vizinhas de países limítrofes, com duração inferior a 12 horas e sem incluir pernoite.

Portanto, com base nesse entendimento jurídico, ressalta-se que, para o guia de turismo, interessado em constituir uma empresa jurídica que tenha entre suas funções organizar excursões, não bastará optar por ser uma agência de viagens, posto que, pela legislação brasileira, agências de viagens são apenas intermediadoras e não operadoras. Nesse sentido, a orientação jurídica para que os guias de turismo saiam da informalidade, da operação ilegal de excursões e de pacotes de turismo, seria que acrescentassem em seu objeto social que a empresa também é operadora de viagens.

A Associação Brasileira de Agências de Viagens — ABAV — tem mostrado um posicionamento a favor dos empreendedores individuais, contribuindo para que diversas atividades exercidas por profissionais autônomos e que tenham semelhança com as atividades de agenciamento saiam da informalidade. Esse posicionamento estratégico vem apoiado no Programa de Desenvolvimento Setorial em Agenciamento e Operações Turísticas — Proagência que nasceu em 2005. É importante destacar que recentemente, com a publicação da Resolução n.º 58/2009 sobre empreendedor individual, foi divulgado o lançamento do Proagência II.

A segunda etapa do Proagência visa, entre outras ações, a realizar uma pesquisa diagnóstica para avaliar o nível de competitividade das agências de viagens nos 65 destinos indutores de turismo (MTUR, 2007); reforçar a capacitação dos serviços de receptivo e comercialização desses destinos, criando modelos capazes de serem replicados em outros destinos do País; e fortalecer a rede de distribuição da cadeia produtiva do turismo, tendo como foco inicial os agentes de viagens.

Além disso, busca-se complementar os esforços para outros três vetores de desenvolvimento nacional: o Projeto dos 65 destinos indutores, a Copa do Mundo 2014 e a ampliação da capacidade competitiva por meio de ações que possibilitem a inovação e o acesso do universo de agentes de viagens aos mercados.

No entanto há uma questão político-institucional ainda não resolvida e que tem sido alvo de críticas por parte de alguns associados. Isto é, questiona-se de que maneira integrar os profissionais à associação e, especialmente, como enquadrar o empreendedor individual no nível de qualidade e competitividade de outros associados exigidos pelo mercado e pela entidade (CASTRO, 2009), uma vez que a condução desses novos negócios pode ser de forma individualizada, sem a necessidade de contratação de funcionários e, por isso, podem encontrar muitas dificuldades para conseguir crédito e qualificação.

5. Considerações finais

A legislação trabalhista brasileira, por meio de seu longo e complexo processo de reformulação, flexibilizou-se e modernizou-se. No entanto muitas mudanças são ainda discutidas e argumentadas por diversos setores da sociedade, como sindicatos, empresas, cooperativas e trabalhadores em geral. Além disso, a flexibilização trouxe como proposta a extinção de diversos direitos adquiridos pelos trabalhadores e a extinção de políticas estruturadas de pleno emprego, como aquelas que aconteceram no período pós-guerra.

A despeito da tendência histórica de modificação do perfil ocupacional, conferindo maior capacidade de absorção de empregos no setor terciário, o que se constata no setor turístico ainda é um grande número de ocupações precarizadas, ou informais, sem carteira assinada, em condições de subemprego, reduzindo-se, de certo modo, a ocupação de segmentos anteriormente protegidos¹³.

¹³ Muito embora, em setembro de 2009, a Associação de Bacharéis em Turismo tenha conquistado a aprovação na Câmara e no Senado da tão esperada regulamentação da profissão de bacharéis em turismo, necessita da assinatura do presidente da República.

A nova Lei n.º 11.771/2008, intitulada “Lei Geral do Turismo” definiu as regras e reordenou a atividade conforme suas especificidades e o mercado. A flexibilização no turismo pode ser identificada claramente pelos guias de turismo, que, com horários e locais de trabalho distintos e flexíveis, apresentam formas de contratação bem diferentes das propostas pela CLT, mesmo sendo eles dotados de uma profissão definida em lei.

O fato de a cadeia produtiva ser bastante diversificada, composta por diferentes profissões, estando muitas delas ainda não regulamentadas e, ainda, o fato de diferentes categorias profissionais serem incluídas em um único sindicato, dificulta a análise sobre as relações entre trabalho e capital.

Pode-se inferir com base na análise dos aspectos da relação entre trabalho e capital e na perspectiva do guia de turismo, como profissão regulamentada, reconhecida e com sindicato próprio, que, mesmo nessas condições, não existe garantia dos direitos trabalhistas; ao contrário, encontra-se tanto quanto outras profissões, fadada a enquadrar-se na realidade de um mercado de trabalho regido pela lógica da flexibilização.

Constatou-se a constância de profissionais atuando como autônomos ou como pessoas jurídicas que prestam serviços a agências de viagens. Nesse caso, os guias não possuem vínculo empregatício com nenhuma empresa e, conseqüentemente, não são assistidos pelos direitos garantidos pela CLT, sofrendo, em muitos casos, a instabilidade financeira.

Ainda que não tenham muitos dos direitos assegurados pela CLT, a maior parte dos profissionais que responderam ao questionário elaborado declarou que está satisfeita com o tipo contratual de trabalho, pois desfruta da vantagem de um tempo livre maior. A desvantagem apresentada por eles é o fato de atuarem sem nenhum vínculo empregatício e, assim, nos períodos de baixa temporada, correm o risco de ter seus rendimentos diminuídos ou, então, caso sofram algum acidente, ficar impossibilitados de desempenhar suas funções e, em conseqüência, ficar sem rendimentos.

A relação do guia de turismo com o seu sindicato é um dos pontos que merece aprofundamento. A tela em pauta é apenas uma pequena amostra que pretende soar como denúncia do não reconhecimento do sindicato como uma instituição importante para a regulamentação, normatização e defesa do exercício profissional por parte dos guias entrevistados.

Fica um questionamento a ser mais bem aprofundado: O mecanismo que obriga os guias de turismo a filiarem-se ao sindicato para revalidarem a sua “carteirinha profissional” seria uma forma inconstitucional para a manutenção de um sindicato que não tem representatividade perante uma das únicas categorias profissionais do setor turístico regulamentadas no País? Pôde-se constatar no trabalho em tela que todos os que responderam a questão sobre os sindicatos não relacionaram nenhuma vantagem em ser sindicalizado, não agregaram nenhum valor à sindicalização e tampouco souberam apontar quais benefícios são oferecidos por essa instituição.

Quanto à questão das cooperativas, constatou-se que há um número muito pequeno de cooperativas e poucos guias cooperativados. Ao contrário da relação com os sindicatos, os guias que são cooperativados alegam que a cooperativa presta-lhes apoio jurídico e

apontam esse fato como enorme vantagem; também acreditam que, por fazerem parte de uma cooperativa, possuem maiores chances na obtenção de trabalho nas empresas do ramo.

Ressalte-se que, pelo fato de muitas atividades dos guias de turismo ocorrerem na informalidade e terem como solução a organização ou associação a uma cooperativa de profissionais, cujo número mínimo de pessoas é vinte, as atividades exercidas pelos guias de turismo acabam sendo realizadas por organizações “fantasmas”, formadas por pequenos grupos com três guias, mas com nome fantasia e material gráfico. Por esse fato, a integração do guia de turismo ou dos demais trabalhadores *freelancers* que atuam como organizadores de excursões à ideia do empreendedor individual torna-se mais uma justificativa para a constituição de empresas, cujas atividades comportem a organização, comercialização e operação de viagens e excursões nacionais.

Nota-se que muitas atividades exercidas pelo profissional guia de turismo ainda estão na informalidade e que, com o empreendedorismo individual, muitos podem beneficiar-se, em especial, tendo seus direitos previdenciários resguardados.

Portanto, com base nesta breve análise e no posicionamento de algumas associações importantes no contexto nacional que pressionam a formação de políticas públicas para o turismo, vale lembrar que os trabalhadores do setor turístico só poderão ter seus benefícios resguardados e assegurados à medida que as empresas de fato se constituírem e as políticas de incentivo tornarem-se verdadeiras, igualitárias e consistentes.

Nesse sentido, é preciso realizar a revisão dos projetos de lei referentes à flexibilização do trabalho, com a interação dos diversos grupos envolvidos para a reformulação de suas bases em prol dos interesses de todos, a fim de se estimular o crescimento sustentado que assegurará o aumento do nível de empregos e da qualidade de vida do trabalhador. Assim, é possível que se chegue mais próximo de um turismo sustentável, em que a premissa da hospitalidade seja a satisfação das necessidades e dos desejos de turistas e anfitriões.

Por fim, vale observar que as pequenas e médias empresas são, com sua flexibilidade e capacidade empresarial e organizacional, os verdadeiros protagonistas do desenvolvimento endógeno do turismo (BENI, 2006:36). É, pois, nesse contexto, que se evidencia a importância de acompanharem-se as reformas trabalhistas, observando-se a articulação das políticas públicas dirigidas, em especial, para pequenas e médias empresas, as quais são de fato as que mais geram emprego, trabalho e renda para o País.

Referências

BENI, Mario Carlos. *Análise estrutural do turismo*. 6. ed. São Paulo: Senac, 2001.

_____. *Política e planejamento de turismo no Brasil*. São Paulo: Aleph, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Legislação Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 28 abr. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 5.406 de 30 de março de 2005. Regulamenta o cadastro obrigatório para fins de fiscalização das sociedades empresárias, das sociedades simples e dos empresários individuais que prestam serviços turísticos remunerados, e dá outras providências. Legislação Federal.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Legislação Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 fev.2009.

BRASIL. Lei n.º 691 de 24 de dezembro de 1984. Aprova o Código Tributário do município do Rio de Janeiro e dá outras providências. Legislação Municipal. Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/sedrepahc/pastas/legislacao/lei691_84.pdf>.

BRASIL. Lei n.º 8.623, de 28 de janeiro de 1993. Dispõe sobre a profissão de Guia de Turismo e dá outras providências. Lei Federal.

BRASIL. Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. DOU de 15 dez. 2006. Republicada no DOU de 31 jan. 2009 (ed. extra). Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Legislação Federal.

BRASIL. Lei Complementar n.º 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis n.ºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Legislação Federal. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2008/leicp128.htm>>. Acesso em: 2 ago. 2009.

BRASIL. Lei Geral do Turismo. Lei n.º 11.771, de 17 de setembro de 2008. (DOU, ano CXLV, n.º 181. Legislação Federal.

BRASIL. Ministério da Indústria e do Comércio. Conselho Nacional de Turismo. Resolução Normativa CNTur n.º 04/83. DOU de 25 mar.1983. Legislação Federal.

BRASIL. Ministério do Esporte e Turismo. Deliberação Normativa, n.º 426, de 4 de outubro de 2001. Legislação Federal.

BRASIL. Resolução CGSN n.º 58, de 27 de abril de 2009. Dispõe sobre o Microempreendedor Individual — MEI — no âmbito do Simples Nacional. Legislação Federal. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/resolucao/2009/CGSN/Resol58.htm>>. Acesso em: 22 maio 2009.

FERREIRA, José Carlos. *O trabalho decente e a economia informal*. Palestra proferida por Carlos José Ferreira, diretor adjunto da Organização Internacional do Trabalho no 2. Fórum Mundial da Informalidade, Rio de Janeiro, jun. 2005.

IBGE. Coordenação de Contas Nacionais. *Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica 2003-2006*. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.

MTUR. Ministério do Turismo. *Estatísticas básicas de turismo*. Brasília, set. 2008.

SANTOS, Daniel M. Z. dos. *Flexibilização da norma trabalhista no Brasil*. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2005. 81 p. Dissertação de Mestrado [nome do curso?], Caxias do Sul, 2005.

SINDEGTUR. Sindicato dos Guias de Turismo. Disponível em: <www.sidegtur.org.br>. Acesso em: 5 jul. 2009.

SITRATUH. *Estudo mostra os prejuízos com a flexibilização da CLT*. Disponível em: <<http://www.sitratuh.org.br/2002/03a04/noticia13.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2009.

UNGER, Roberto Mangabeira. Diretrizes a respeito da reconstrução das relações entre o trabalho e o capital no Brasil. *Valor Econômico*, São Paulo, 29 abr. 2008. Disponível em: <<http://www.valoronline.com.br>>. Acesso em: 28 jun. 2009.