

TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE LAZER: UM OLHAR A PARTIR DE UM ESTUDO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO NA HOTELARIA RECIFENSE

Iraneide Pereira da Silva

Centro Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - IFPE

Faculdades Integradas da Vitória de Santo Antão – FAINTVISA

Faculdade Joaquim Nabuco

iraneidepsilva@hotmail.com

Resumo

A atividade turística tem ganhado destaque no discurso público nacional como geradora de emprego e renda. Embora a atividade esteja ligada à indústria do entretenimento e lazer, poucos são os estudos microcentrados que se direcionaram para entender a relação entre o tempo de trabalho e tempo livre de seus trabalhadores. Assim, este trabalho busca iniciar uma discussão sobre a questão do lazer no turismo, notadamente na hotelaria, visando identificar como se apresenta a relação entre o tempo de trabalho e tempo livre para o lazer dos trabalhadores deste setor no bairro de Boa Viagem em Recife - PE. Para tanto, foram realizadas entrevistas com os gerentes responsáveis pela gestão de pessoas dos hotéis; trabalhadores diretamente ligados aos serviços oferecidos aos hóspedes aqui denominados de trabalhadores de “linha de frente” (recepcionistas, camareiras e garçons); e finalmente, também foram entrevistados os representantes dos sindicatos patronal e dos trabalhadores em hotelaria. A pesquisa documental baseou-se na análise das convenções coletivas firmadas entre estes sindicatos no período compreendido entre os anos de 1994 a 2003 e ajudou no conhecimento das regras formais e legais sobre o tempo de trabalho. Os resultados indicam que a jornada de trabalho do setor é de 8h20, mas, na prática, os funcionários fazem horas extras com certa frequência e as empresas se utilizam do banco de horas, para compensá-los. O problema é que as horas trabalhadas se acumulam e há dificuldade da empresa para agendar a compensação num curto espaço de tempo. Isso significa que os trabalhadores ficam totalmente à disposição das empresas, pois são as chefias imediatas que definem o período de folga. Ainda nesse aspecto, a jornada e o volume de trabalho do setor hoteleiro deixam pouco tempo livre para outras atividades, inclusive o lazer, segundo depoimentos dos trabalhadores.

1 Introdução

A atividade turística tem ganhado destaque no discurso público nacional como atividade geradora de emprego e renda. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego que adota a metodologia da Organização Mundial do Turismo – OMT, o mercado formal de trabalho em turismo no país passou de 1.499.497 pessoas empregadas, em 2001, para 1.913.936 pessoas empregadas em 2005, o que representa um crescimento da ordem de 28% em 4 anos; a previsão para o período de 2007 a 2010, do Plano Nacional de Turismo do atual governo

é de um aumento de 70% (BRASIL, 2007) Estes dados vislumbram um aumento significativo de empregos, trabalho e ocupações em várias áreas da cadeia produtiva do turismo, principalmente na hotelaria, mas várias questões ligadas a esta atividade ainda precisam ser estudadas, na perspectiva de serem melhor compreendidas.

Embora a atividade esteja ligada à indústria do entretenimento e lazer, poucos são os estudos microcentrados que se direcionaram para entender a relação entre o tempo de trabalho e tempo livre, principalmente no que se refere a estes aspectos para os trabalhadores da atividade turística. Assim, este trabalho busca iniciar uma discussão sobre a questão do lazer nesta atividade, visando identificar como se apresenta a relação entre o tempo de trabalho e tempo livre para o lazer para os trabalhadores da hotelaria da cidade do Recife, especificamente no bairro de Boa Viagem.

Nesta perspectiva, serão discutidos conceitos de tempo livre, ócio e lazer, além de lazer e turismo, questões que indicam o cenário da atividade turística em Pernambuco e na cidade do Recife, principalmente no que se refere às características de sua força de trabalho.

Para analisar como se apresenta a relação entre o tempo de trabalho e tempo livre para o lazer para os trabalhadores da hotelaria da cidade do Recife, expõe-se o resultado da pesquisa realizada por Silva (2005) a partir dos aspectos ligados à jornada de trabalho sobre esta relação.

2 Tempo Livre, Ócio e Lazer: primeiras considerações

As discussões sobre tempo livre, ócio e lazer ganharam força no Brasil a partir dos estudos realizados por Dumazedier (1999), Requiça (1976) Marcellino (1983) e Camargo (1989).

A questão do tempo social de certa forma está ligada à separação entre o tempo livre e o tempo de trabalho, principalmente a partir do processo de industrialização iniciado no século XVIII, modificando a relação do homem com o tempo natural. Neste tempo há o um maior respeito ao tempo da natureza no processo de produção, pois o trabalho iniciava ao amanhecer e terminava ao anoitecer. Havia também a definição mais autônoma das pausas para descanso nos domingos, feriados, chuva, uma pausa forçada pela natureza, além do período de estressafras que permitia um descanso para reposição de energia devido à jornada de trabalho duro no período de safra (CAMARGO, 1989).

Com a criação do trabalho industrial há uma modificação do homem com o tempo, estabelecendo-se um tempo artificial, definida a partir de uma longa jornada de trabalho, do trabalho por turnos, cronometrado pelo relógio de ponto, com pausa para refeição e de sono, sem respeitar os limites de cada um, gerando o tempo coletivo e determinado pelas necessidades de produção.

Do tempo de trabalho industrial surge, fruto de lutas pela redução de sua jornada, o tempo livre, um tempo inventado. No Brasil, esta luta acontece no início do século XX e os ganhos se dão com o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que garantiram o salário mínimo, a regulamentação das férias e da aposentadoria, além da legalização da jornada de 8 horas de trabalho.

A partir do tempo livre inicia-se a discussão sobre o lazer como um tempo de reposição de energia para o trabalho, exercido à margem das obrigações sociais. Segundo Marcellino (1983) o conceito de lazer está ligados a realização de atividades desinteressadas, sem fins lucrativos, relaxante, socializante e de caráter liberatório, no sentido de estar liberado de obrigações e definido de forma mais autônoma.

Camargo (1989) o lazer deve ser gratuito, prazeroso, fruto de ações voluntárias e liberatório e acontece a partir de interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos e associativos.

Já para Dumazedier (1999) o lazer está ligado ao chamado três Ds: descanso, diversão e desenvolvimento pessoal realizado num tempo liberado de obrigações.

Numa visão crítica o lazer é visto como fruto de um processo econômico social específico, elaborado socialmente, orientado pela dominação, alienação produzida pela relação capital-trabalho da qual não se pode fugir (AQUINO e MARTINS, 2007).

Nesta perspectiva crítica para Mascarenhas *apud* Aquino e Martins (2007) o lazer transforma-se numa

mercadoria cada vez mais esvaziada de qualquer conteúdo verdadeiramente educativo, objeto, coisa, produto ou serviço em sintonia com a lógica hegemônica de desenvolvimento econômico, emprestando aparências e sensações que, involucralmente, incitam o frenesi consumista que embala o capitalismo avançado [...]

Esta visão evidencia a percepção do autor sobre a função que o lazer tem na sociedade capitalista, converte-se em mais um produto com valor de troca, perdendo a sua relação com o caráter gratuito, liberatório, da busca de prazer, de descanso apresentado nos conceitos anteriormente expostos.

Ressalta-se que a discussão conceitual sobre lazer está ligada ao conceito de ócio. Para Aquino e Martins (2007, p. 486), o ócio representa mais do que descanso, diversão e desenvolvimento. Ele está no âmbito do liberatório, do gratuito, do hedonismo e do pessoal, sendo estes fatores não condicionados inteiramente pelo social e sim pelo modo de viver de cada um, relacionado com o prazer da experiência e sua função está ligada ao aspecto psicológico, relacionando-o ao descanso, diversão e desenvolvimento; ao aspecto social, pois contribui para a integração social, através da socialização, ao, simbolismo, uma vez que oferece a percepção de identidade, além do aspecto terapêutico, pois ajuda na manutenção da saúde física e mental; e finalmente, a função econômica, ligada ao consumo de atividades ligadas ao lazer.

Nesta última função, destaca-se dentro da chamada indústria do entretenimento e lazer, o turismo que se apresenta na sociedade de consumo, como uma atividade econômica em franca expansão no Brasil e no mundo e incentivada como uma alternativa de consumo no lazer.

3 Turismo e Lazer

A partir da constituição do tempo livre, fruto das conquistas trabalhistas há o crescimento do turismo como atividade de lazer. Segundo Dumazedier (1999) “o turismo é um fenômeno histórico sem precedentes, na sua extensão e no seu sentido, é uma das invenções mais espetaculares do lazer da sociedade moderna”. Esta visão expressa a importância que o turismo possui para o uso do tempo livre e como prática de lazer. Camargo (1989) informa que como alternativa de interesse no lazer as atividades turísticas se apresentam para o indivíduo como busca de mudança de paisagem, ritmo e estilo de vida e principalmente fuga do cotidiano.

Conceitualmente, segundo a Organização Mundial de Turismo – OMT (1994) “turismo compreende as atividades que realizam as pessoas durante suas viagens e estadas em lugares diferentes ao seu entorno habitual, por um período consecutivo inferior a um ano, com finalidade de lazer, negócios ou outras” (IGNARRA, 2003). O conceito reforça o lazer como um dos principais motivos de viagens no mundo.

Para Martins (s.a.) o turismo passa a ter, como tempo disponível às atividades eleitas pelos sujeitos, definidas de forma mais autônoma, um significado de tempo para o reencontro consigo mesmo e busca do que não se pode usufruir no tempo de trabalho: o contato com a natureza, a integração com pessoas, a oportunidade de encontro com outras

culturas, outros valores, sabores, tempos, diversão, festa, visando o distanciamento de tudo que pode significar controle, o pode criar para o indivíduo um tempo autocondicionado, considerando a terminologia de Munné *apud* Muniz (s.a.).

Acrescenta-se à discussão sobre turismo e lazer o Modelo Existencial da sociedade Industrial de Krippendorff (2001). Neste modelo o autor o ponto de partida é o homem e a esfera de sua existência se constitui no tripé trabalho, moradia e lazer (viagens), que representam seu universo cotidiano, sendo as viagens – ou seja, o deslocamento turístico – o pólo representativo do anticotidiano (Figura 1).

Ressalta-se que o modelo enfoca as questões ligadas ao cotidiano (disponibilidade de recursos do meio ambiente), passando pelo sistema de valores da sociedade” (que envolve a relação entre o ter e o ser), chegando a um estágio de deslocamento onde se destacam as viagens, o encontro com o outro e o comportamento do sujeito num estado de anticotidiano, sob influências de um “estado político do Estado” (sendo este centralizador ou federalista), o qual também perpassa pelas “Estruturas econômicas” (classificadas como concentradas ou descentradas). Este modelo teórico insere elementos da Sociologia no estudo do turismo, focando aspectos para além da experiência turística na vida humana, mas o máximo de elementos que a perpassam.

De acordo com Krippendorff (2001) há uma bipolarização do homem: trabalhar aqui, morar ali – repousar em outro lugar. Para ele, as pessoas geralmente buscam esse lugar através das viagens, o que de certa forma não é uma decisão pessoal e sim uma norma da sociedade ditada pela soberania da economia capitalista que incentiva diuturnamente o consumo. Desta forma, a viagem tornou-se um “bem de posição” que indica o nível em que a pessoa se situa na escala social. Ou seja, muitas pessoas viajam não por interesse próprio, mas para mostrar à sociedade que tem condições financeiras para viajar, o que as torna heterodeterminadas.

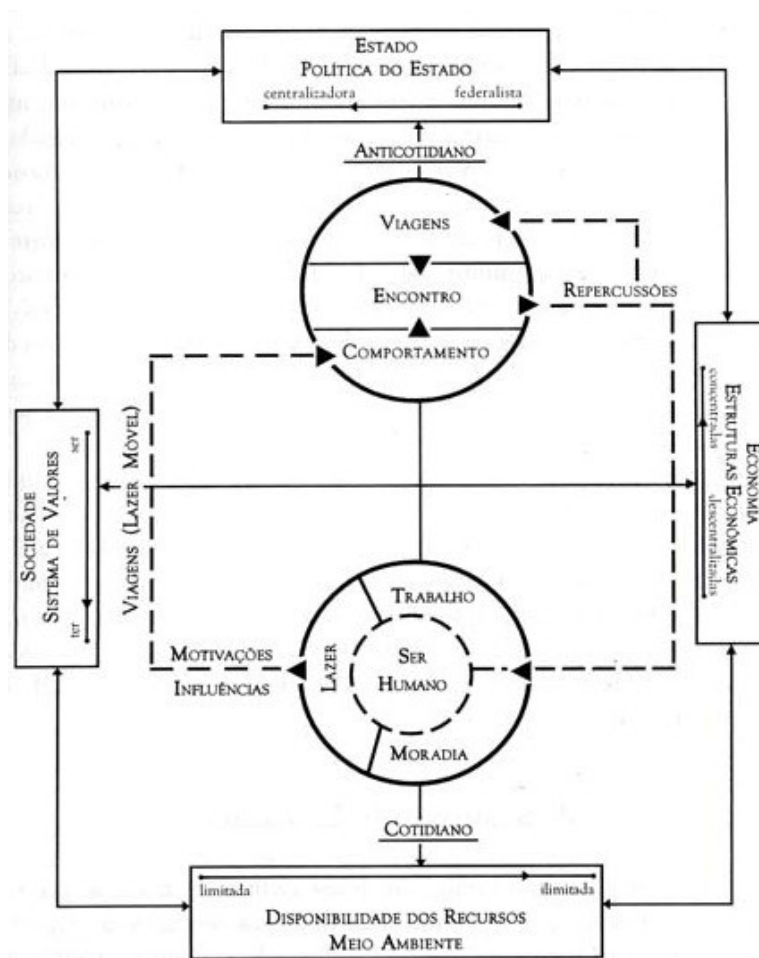


Figura 1 – Modelo Existencial na sociedade Industrial

Fonte: KRIPPENDORF (2001)

Este modelo pode trazer contribuições para a proposta desta reflexão na medida que poderá trazer um olhar sobre os aspectos ligados ao binômio cotidiano *versus* anticotidiano para os indivíduos que trabalham para o lazer, notadamente na atividade turística, especificamente na hotelaria recifense.

4 Turismo em Pernambuco e Recife

Como afirmam Gueiros e Oliveira (*apud* Ayres, Souto Maior e Silva, 2004), em Pernambuco, a indústria está, cada vez mais, cedendo lugar aos serviços. Assim, esta parece ser a maior vocação econômica do Estado. Além disso, o ramo de hospedagem possui amplo potencial de mercado e pode contribuir de forma decisiva para o crescimento

do turismo interno. Cabe destacar que a maioria destes hotéis está localizada na Grande Recife.

Segundo o último censo, a população estimada do Estado de Pernambuco para o ano 2009 é de 8.485.386 habitantes, divididos em seus 185 municípios (POPULAÇÃO, 2009). Quanto à sua economia, o setor de serviços, tem uma grande importância para o estado, pois emprega 149.542 pessoas representando 33% da população economicamente ativa do município, distribuída em 11.606 estabelecimentos, os quais oferecem, principalmente, prestação de serviços de saúde e lazer.

Dentro do setor de serviços do estado destaca-se a atividade turística e nesta, a hotelaria recifense que atualmente possui 67 hotéis dos 85 hotéis do Estado de Pernambuco, com 10.327 leitos; 04 *apart* hotéis/flats, com 846 leitos, e 08 pousadas com 294 leitos (EMPETUR, 2004); e está empregando cerca de 10.000 pessoas (MTE, 2000). Sua rede hoteleira é a maior concentrada em área urbana do Nordeste (22.952 leitos na Região Metropolitana do Recife, com concentração no bairro de Boa Viagem), com infraestrutura para eventos de pequeno e médio porte.

4.1 Perfil da Força de Trabalho da Hotelaria Recifense

A partir de pesquisa realizada por Silva (2005), serão apresentadas, os resultados da manipulação do Banco de Dados da RAIS, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, considerando os dados dos anos de 1994 e 2003, as informações levantadas que tomam por base a distribuição da força de trabalho na hotelaria enfocando variáveis como *gênero, renda, grau de instrução, faixa etária e tempo de permanência no emprego*.

Com relação ao gênero, ainda que a participação da mulher no mercado de trabalho hoteleiro em Recife tenha crescido entre os anos de 1994 e 2003, os homens ocupam ainda a maioria dos cargos no segmento. Pois em 1994 as mulheres representavam 39,5% da força de trabalho total empregada, em 2003, essa participação se eleva para 48,3%.

Os dados da RAIS demonstram que houve uma redução significativa nos rendimentos do setor entre os anos de 1994 e 2003, principalmente quando se considera a questão do gênero. Houve uma nítida redução no padrão médio de remuneração da força de trabalho masculina: em 1994, 39,23% dos homens recebiam de 2,01 a 4,00 salários mínimos, enquanto em 2003 este percentual cai para 24,10%. Percebe-se, portanto, que boa parte

dessa diferença foi compensada pela absorção, em 2003, de um número maior de trabalhadores na faixa de 1,01 a 1,50 salários mínimos: 40,61%. Em 1994, essa participação era de 20,87%. Para o caso das mulheres, o comportamento não foi diferente: em 1994, 64,62% das mulheres recebiam de 1,01 a 2,00 salários mínimos, em 2003 este percentual salta para 80,88%, podemos perceber que a discriminação com o trabalho feminino também é acentuada neste setor, como acontece em outras atividades da economia nacional (IKEDA, 2000). As mulheres entram no mercado de trabalho da hotelaria recifense com remuneração inferior a dos homens, praticamente 83% delas recebem até dois SM, contra 69% dos homens empregados na mesma faixa salarial. Essas constatações apenas esmiúçam uma realidade muito dramática para os trabalhadores da hotelaria, uma vez que a remuneração média do segmento continua em patamares extremamente baixos: 76,05% de seus trabalhadores recebem remuneração de até 2 (dois) salários mínimos.

Com relação à escolaridade, os dados da RAIS demonstram uma evolução no grau de instrução dos trabalhadores da hotelaria recifense, pois praticamente duplica o número de trabalhadores com o 2º grau completo no período. Também foi significativa a diminuição dos analfabetos e da participação dos trabalhadores que não têm o ensino fundamental nas séries iniciais. Em 1994, 7,55% da força de trabalho empregada no segmento eram analfabetos, essa participação cai para 0,55% em 2003. Da mesma forma, em 1994, 13,5% possuíam o 1º grau completo, em 2003, o percentual de trabalhadores com esse grau de instrução é de 5,05%. A compensação da diminuição da participação dos trabalhadores nestas faixas de instrução se dá com a elevação de uma participação nas faixas do ensino médio completo e, principalmente, na faixa do 2º grau completo. Cabe ressaltar que a participação dos trabalhadores com grau superior completo ou incompleto gira em torno dos 6%, tanto em 1994 como em 2003, o que demonstra estagnação no número de funcionários com esse grau de instrução. Tal característica se dá em função do potencial de geração de emprego na hotelaria se direcionar para o setor operacional, principalmente para as funções de camareiras, garçons, faxineiras e mensageiros que exigem baixa qualificação (CUNHA, 2005).

Há uma distribuição relativa de trabalhadores entre as faixas etárias. Embora ela se concentre um pouco mais na faixa dos 30 a 39 anos, trabalhadores ainda relativamente jovens em plena trajetória de sua idade produtiva.

O tempo médio de permanência no emprego nos dá indícios sobre as práticas de rotatividade de um setor produtivo. O tempo médio de emprego no turismo está entre os

mais baixos – em torno dos cinco anos. Na hotelaria, este tempo médio está na casa dos 4 anos (ARBACHE, 2001). Podemos perceber, a partir dos dados da RAIS levantados no período indicado, que a rotatividade no setor hoteleiro recifense se apresenta relativamente elevada no período 1994 – 2003. Tomando o emprego masculino, 69,04% dos trabalhadores empregados na hotelaria, permaneceram, no máximo, dois anos de permanência no emprego. Por outro lado, é relativamente baixa a proporção de trabalhadores com mais de 5 anos no emprego, apenas 23,7%. Isso significa, grosso modo, que as empresas não investem em uma política de estabilidade que, por sua vez, seja propícia a investimentos em qualificação e valorização salarial.

Estas informações nos são relevantes na medida em que apresentam as características dos sujeitos de pesquisas futuras que serão propostas com o objetivo de responder aos questionamentos levantados sobre a relação tempo de trabalho e tempo livre e a utilização deste último para a prática de lazer para os trabalhadores que estão empregados na hotelaria em Recife – PE. Embora tenhamos consciência que os dados precisem de atualização, aspecto que será sanado oportunamente, eles nos dão referência sobre o perfil e nos ajudará a definir amostragens futuras de pesquisa.

5 A Pesquisa

Para composição desta pesquisa foi definido como campo de pesquisa o bairro de Boa Viagem, Recife - PE, uma vez que é no referido bairro que se concentra o maior número de estabelecimentos hoteleiros e, conseqüentemente, para onde converge o maior fluxo de turistas que visitam o Estado de Pernambuco. É também em Boa Viagem em que se localiza a maioria dos trabalhadores em hotelaria do Estado.

Definida a área, estabeleceu-se o critério de porte da empresa prestadora de serviço de hospitalidade como referência na escolha dos sujeitos de pesquisa. Utilizou-se, portanto, a metodologia feita pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, que estabelece a classificação das empresas conforme o número de empregados que a mesma possui, conforme o quadro 1:

Quadro 1 – Classificação de Empresas por Número de Empregados

ME (Microempresa)	na indústria até 19 empregados e no comércio/serviço até 09 empregados
PE (Pequena Empresa)	na indústria de 20 a 99 empregados e no comércio/serviço de 10 a 49 empregados
MDE (Média Empresa)	na indústria de 100 a 499 empregados e no comércio/serviço de 50 a 99 empregados
GE (Grande Empresa)	Na indústria acima de 499 e no comércio/serviço mais de 99 empregados

Fonte: SEBRAE

Em seguida, foram agendadas entrevistas com gerentes gerais, operacionais ou de recursos humanos de três hotéis (um de pequeno, um de médio e um de grande porte), em seguida, pedia-se autorização para entrevistar pelo menos dois funcionários de cada hotel.

Foram realizadas também entrevistas com os representantes dos sindicatos dos empregadores em hotelaria - Sindicato de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares, além do representante do sindicato dos trabalhadores em hotelaria - Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, *Flats*, Pensões, Pousadas, Motéis, *Apartment-hotéis* e Similares, *Self-services*, *Fast-foods*, Churrascarias, *Buffet's* e similares de Pernambuco - SINTRAH-PE.

As entrevistas foram realizadas com os gerentes responsáveis pela gestão de pessoas dos hotéis; trabalhadores diretamente ligados aos serviços oferecidos aos hóspedes aqui denominados de trabalhadores de “linha de frente” (receptionistas, camareiras e garçons). A definição dessas funções se deu por elas estarem diretamente ligadas à prestação de serviços direcionados aos clientes dos hotéis, seus hóspedes. Também a demanda e o volume de trabalho executado por esses trabalhadores constituíram-se nos critérios para a escolha desses atores; e finalmente, também foram entrevistados os representantes do sindicato patronal e do sindicato dos trabalhadores em hotelaria.

Assim, foram definidos os seguintes sujeitos de pesquisa: três (03) gerentes, seis (06) funcionários, sendo duas camareiras, dois garçons e dois receptionistas. Além dos dois (02) representantes dos sindicatos, sendo um (01) presidente e um (01) presidente/vice-presidente. Cabe salientar que, além dos sujeitos de pesquisas ora mencionados foi feita a escuta de mais 20 entrevistas e conversas, contemplando gerentes, telefonistas, atendente de lanchonete, coordenadoras de eventos, porteiro, governantas que

ajudaram no alcance dos objetivos da pesquisa e que serão oportunamente analisadas em estudos posteriores.

A pesquisa documental, baseada na análise das convenções coletivas firmadas entre sindicatos de patrões e de trabalhadores da hotelaria do município de Recife no período compreendido entre os anos de 1994 a 2003, ajudou no conhecimento das regras formais e legais que regulam as relações de trabalho nos terrenos aqui estudados e que são fontes das negociações entre esses atores.

6 Tempo de Trabalho e Tempo de Lazer a partir do estudo da jornada de trabalho na hotelaria recifense: primeiros olhares

Na perspectiva de iniciarmos uma reflexão sobre o lazer para quem trabalha para o lazer, expõe-se agora os principais achados do estudo realizado por Silva (2005), onde dois aspectos foram analisados sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores da hotelaria em Recife- PE: o cumprimento legal da mesma e a percepção da relação tempo de trabalho e tempo de não-trabalho.

As falas indicam que os hotéis regem-se pela jornada definida por lei, ou seja, 08h20 por dia de jornada para a maioria das funções. Na prática, essa jornada não é cumprida e segundo falas dos trabalhadores, as horas trabalhadas a mais vão para um banco de horas, no caso do hotel de grande porte; ou se transformam em folga segundo definição do chefe imediato no caso do hotel de médio porte. Assim, no geral as empresas não pagam hora-extra e trabalham com folga regressiva.

Cabe ressaltar que as informações corroboram os dados fornecidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE sobre a proporção de ocupados que trabalham acima de 44 horas semanais, que, no caso do Recife, é de 54,2 %, e da jornada média dos assalariados que nesta capital é de 45 horas semanais (ANDRADE & LIMA, 2005).

Quanto à percepção da relação tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, dois dos seis funcionários entrevistados, indicam que o regime folguista de trabalho, com um intervalo entre jornada no geral de 08 (oito) horas, e o ritmo de trabalho deixam pouco tempo para outras atividades pessoais, inclusive para o lazer.

Assim, o regime de folga regressiva, comumente utilizado na hotelaria, deixa pouco tempo livre para outras atividades segundo os trabalhadores pesquisados. Cabe ressaltar que as convenções coletivas estabelecem que a jornada de trabalho não poderá ser superior

a oito horas e o intervalo entre jornada deverá ser sempre superior a onze horas, o que, segundo alguns dos depoimentos, não acontece.

Desta forma, aparentemente a jornada legal não é cumprida. Significa também que na hotelaria há a utilização de escala de trabalho, com folga regressiva, conforme já mencionado, ou seja, é garantido o repouso semanal mais um domingo a cada sete semanas.

As convenções atribuem os seguintes percentuais de acréscimos para as horas extras e as escalas de domingos e feriados:

1. com 50% de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas, das segundas-feiras aos domingos, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento;
2. com 50% de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas das segundas aos sábados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento;
3. com 100% de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, também, nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

A partir da convenção de 1998 são incluídas as cláusulas que, através de acordo individual, estabelece-se a **prorrogação e compensação** de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação. Essa compensação geralmente se dá através de concessão de folga, mas que só acontece com a redução da demanda de trabalho, o que demora a acontecer. Outra cláusula incluída é a que faculta a implantação do **Banco de Horas**, através de acordo individual de trabalho, com fundamento na lei nº 9.601/98. Neste mesmo ano inclui-se a cláusula que prevê a adoção de regime de revezamento de 12 horas, com 36 horas de descanso.

6 Considerações Finais

A hotelaria vem tendo um crescimento bastante acentuado em função do aumento dos investimentos no setor, principalmente no Nordeste do país. Em Pernambuco, o segmento hoteleiro tem se ampliado principalmente com investimentos no litoral sul do estado, embora outros empreendimentos tenham sido inaugurados na cidade do Recife. O bairro de Boa Viagem concentra os principais hotéis do estado e, conseqüentemente, o maior número de trabalhadores do setor.

Em nível nacional, a hotelaria é um dos setores que oferece os mais baixos salários no país, e, o tempo médio no emprego também é um dos mais baixos, situando-se na casa dos 4 anos. Esse não compromisso por parte das empresas com uma certa estabilidade no emprego, remete a uma rotatividade relativamente elevada que está fortemente relacionada com o desinteresse dos empregadores em investir em treinamento e qualificação da mão-de-obra

A jornada de trabalho do setor é de 8h20, mas, na prática, os funcionários fazem horas extras com certa freqüência e as empresas se utilizam do banco de horas, para compensá-los. O problema é que as horas trabalhadas se acumulam e há dificuldade da empresa para agendar a compensação num curto espaço de tempo. Isso significa que os trabalhadores ficam totalmente disponibilizados para as empresas, pois são as chefias imediatas que definem o período de folga. Ainda nesse aspecto, a jornada e o volume de trabalho do setor hoteleiro deixam pouco tempo livre para outras atividades, inclusive o lazer, segundo depoimentos dos trabalhadores.

A pesquisa ora exposta não procurou ser conclusiva, mas tentou mostrar informações iniciais sobre a questão do lazer para quem trabalha para a indústria do entretenimento e lazer, especificamente o setor hoteleiro na atividade turística no bairro de Boa Viagem, Recife – PE, pontuando questões pouco discutidas num setor em expansão no país.

Estamos cientes do caráter inacabado e ainda muito pontual dessa pesquisa, e de que, dada a relevância do tema, faz-se necessário a realização de outras pesquisas cujo objeto seja o lazer nas diversas atividades relacionadas à atividade econômica aqui estudada.

Esperamos ainda que, com o fomento da atividade turística nacional e o conseqüente direcionamento de empregos para esse ramo da economia, tal objeto se constitua tema importante de interesse de pesquisa, uma vez que ainda são escassos os

estudos com esse desenho de pesquisa nas atividades de serviços na região. Este trabalho pretende contribuir com futuros esforços nesse sentido.

7 Referências

- ANDRADE, I., LIMA, R. Trabalhar menos vira utopia. **Jornal do Commercio**. Recife, 27 de mar. 2005. Economia. p. 1.
- AQUINO, Cássio Adriano Braz. MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Vol. VII, n. 02, p. 479- 500. Fortaleza, set/2007.
- ARBACHE, J. S. **O mercado de trabalho na atividade econômica do turismo no Brasil**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001. 116 p.
- AYRES, Kátia Virgínia., SOUTO MAIOR, Robéria C., SILVA, Iraneide Pereira. **Stress e qualidade de vida no trabalho: a percepção de profissionais do setor de hotelaria**. IV Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) & VI Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre, 2004.
- BRASIL. **Plano Nacional de Turismo 2007 – 2010: uma viagem de inclusão**. Brasília, 2007
- CAMARGO, Luiz Octávio de Lima. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- CUNHA, L.. **A carreira que é um mico**. VOCÊ S/A, n. 79, p. 50-53, 3 de jan. 2005.
- DUMAZEDIER, Jost. Sociologia empírica do lazer. São Paulo: Perspectiva, 1999.
- EMPETUR – Empresa Pernambucana de Turismo. **Pesquisa do inventário da oferta turística**. Relatório dos Meios de Hospedagem dos Principais Municípios de Pernambuco posição 2004.
- IGNARRA, Luiz Renato. **Fundamentos do turismo**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- IKEDA, M.. **Remuneração por gênero no mercado de trabalho formal: diferenças e possíveis justificativas**. BNDES. Texto para discussão n. 82, Rio de Janeiro, 2000.
- KRIPPENDORF, Jost. **Sociologia do Turismo: para uma nova compreensão do lazer e das viagens**. São Paulo: Aleph, 2001.
- MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e humanização**. Campinas, SP: Papyrus, 1983.
- MARTINS, José Clerton de Oliveira. **Turismo: entre consumo, resgate psíquico e choques culturais, um objeto de Estudo em construção**. Disponível em: <
http://www.sbpcnet.org.br/livro/57ra/programas/CONF_SIMP/textos/joseclertonmartins-turismo.htm> Acesso em: 12 dez. 2009.
- MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Distribuição dos empregos por atividades turísticas, Brasília, RAIS, 2000.
- POPULAÇÃO DE PERNAMBUCO. 30 jan. 2009. Disponível em:
<http://www.infoescola.com/demografia/populacao-de-pernambuco/>. Acesso em: 12 dez. 2009
- REQUIXA, Ronaldo. **As dimensões do lazer** (Caderno de Lazer, doc. 1). São Paulo: Sesc, 1976.
- SILVA, I. P. **Relações de trabalho em serviços de hospitalidade: um estudo sobre a hotelaria em Boa Viagem, Recife-PE**. João Pessoa, 2005. 126p. (Dissertação de Mestrado).