

DOSSIÊ TEMÁTICO
SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O TRABALHO NO
TURISMO

TRABALHO TURÍSTICO E PRECARIEDADE

Ernest Cañada
Alba Sud

Resumo: O emprego no turismo é recorrentemente apontado por sua precariedade. Neste artigo se analisa essa associação com base em uma revisão da literatura disponível. Em primeiro lugar, caracterizam-se os mecanismos pelos quais as empresas precarizam o trabalho. Em segundo lugar, identificam-se as razões que poderiam explicá-los. Alguns deles estão relacionados com o funcionamento da atividade turística e outros com as transformações produzidas no setor nos últimos anos. Por fim, discute-se se a precariedade é inerente ao trabalho no turismo ou se há alternativas possíveis.

Palavras-chave: trabalho; turismo; precariedade.

1. Introdução

O turismo é repetidamente apontado pela baixa qualidade dos empregos que gera. Salários baixos, empregos atípicos, jornadas longas, horários flexíveis, abusos do empregador, ações antissindiciais, são algumas das constantes que se repetem em todos os lugares. Além disso, a composição de seus modelos é altamente feminizada (Obadić & Marić, 2009), com tarefas claramente diferenciadas por gênero, que dão origem a processos de segregação horizontal (Jordan, 1997), e que indicam políticas de contratação de mão de obra que têm aproveitado as desigualdades estruturais de gênero para otimizar os custos e flexibilizar a força de trabalho (Moreno & Cañada, 2018). Da mesma forma, há uma participação muito alta de pessoas que vêm da imigração, principalmente de países de baixa renda (Devine et al., 2007). Deste modo, as mulheres, os imigrantes e os jovens parecem constituir o grosso da força de trabalho do turismo com poucas possibilidades de desenvolver uma longa carreira laboral, pela qual a rotatividade é também uma das principais características do trabalho neste tipo de atividade (Zampoukos & Ioannides, 2011).

Durante décadas, o reconhecimento da necessidade de condições de trabalho adequadas esteve presente em declarações e documentos que deveriam teoricamente inspirar a política de turismo em escala internacional: a Declaração de Manila sobre Turismo Mundial da Organização Mundial do Turismo (OMT) em 1980; a Declaração de Montreal - para uma visão humanística e social do turismo da Organização Internacional de Turismo Social (OITS) em 1996; o Código Global de Ética para o Turismo da OMT em 1999, ratificado pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) em 2001 e adotado como uma Convenção em 2018; nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU em 2015 e nas Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente e turismo socialmente responsável em 2017. No entanto, e apesar do forte crescimento do turismo, tornando-se uma das principais atividades da economia global, a qualidade do emprego não parece melhorar, pelo contrário, multiplicam-se os sintomas de maior precarização do emprego.

O debate público sobre a qualidade do emprego no turismo gira em torno de três grandes linhas de argumentação: a negação do problema; sua naturalização crítica, e a demanda de sua dignidade. Do lado dos negócios, e das organizações ligadas ao capital do turismo que exercem *lobby* em defesa de seus interesses, a posição fundamental tem sido negar a associação causal entre o emprego turístico e a precariedade e acusar os que colocam esse problema de reproduzir uma espécie de lenda negra. Às vezes, seu discurso se transforma em oportunidades que os outros veem como sinais claros de precariedade. Esse é, por exemplo, o argumento segundo o qual os contratos de meio período de muitas mulheres seriam uma vantagem que lhes permitiria continuar atendendo às suas responsabilidades de cuidado no ambiente familiar (OMT, 2014: 17).

Ou seja, em vez de entender como a indústria naturaliza as desigualdades sociais e as aproveitam para ter maior flexibilidade na contratação de sua força de trabalho, essa situação é negada e os benefícios que gera são exaltados. Por sua vez, há pesquisadores que consideram que muitas das críticas que têm sido feitas ao trabalho turístico não considera suficientemente os diferentes contextos em que se desenvolvem, relativizado o que consideram como negativo ou positivo. Eles argumentam, na maioria dessas considerações, que os julgamentos de valor ao invés de baseados em critérios técnicos, são baseados em um “ideal oculto” (Andriotis & Vaughan, 2004). Assim, a problematização acadêmica do debate gera um mecanismo de ocultação.

Em outras ocasiões, simplesmente se nega qualquer evidência e se estigmatiza a quem questiona a qualidade do emprego no turismo. Essa situação é semelhante ao que parte do empresariado turístico e seus lobbies fizeram em cidades como Barcelona, contra os quais o movimento da comunidade local questionavam os relatos dos benefícios do crescimento turístico permanente acusando-os de turismofóbicos, em um debate ampliado na mídia (Blanco- Romero



et al., 2018; Huete & Mantecón, 2018; Milano, 2018). Os resultados desta estratégia de comunicação não poderiam ter sido mais prejudiciais: aos olhos do mundo a cidade tornou-se uma referência para o que se chama turismofobia que, de fato, torna Barcelona um destino antipático onde os turistas são supostamente rejeitados. Mas negar os problemas, e censurar quem os evidencia, não os faz desaparecer, e os impactos negativos de um modelo de trabalho baseado na redução de custos e na flexibilização do trabalho continuam presentes, levando-nos a um cenário de maior conflito.

Numa perspectiva oposta, existem algumas vozes em movimentos sociais e alguns autores que, embora em posições minoritárias, valorizam este trabalho em um quadro de total desacordo ao turismo (AA.VV., 2017; Christin, 2018). Assim, nada se poderia esperar do turismo senão empregos de baixa qualidade, assim como não poderia ocorrer dinâmica positiva em outras áreas vinculadas a este tipo de atividade. O problema com esse argumento é que ele é falacioso, pois é possível identificar trabalho decente, nos parâmetros reconhecidos pela OIT (1999), também no turismo, tanto historicamente quanto em contextos diversos, muitas vezes associado à capacidade organizacional das pessoas que trabalham no setor, como delineamos no final deste texto. Por outro lado, o comportamento do capital no turismo não parece ser tão diferente de outras atividades no atual funcionamento do capitalismo. Além disso, do ponto de vista emancipatório é um erro estratégico, na medida em que desconecta movimentos sociais que questionam a narrativa construída pelas elites em torno do turismo das demandas e lutas de uma parte da população que aspira viver melhor do trabalho que realiza. São muitas as pessoas que gostam de trabalhar no turismo e que almejam desenvolver-se e crescer profissionalmente nele. Por isso, é difícil estabelecer qualquer diálogo baseado na estigmatização e, se ao menos, estiver no horizonte o inevitável desaparecimento deste tipo de atividade. Por fim, desvincular-se das lutas pela melhoria das condições de trabalho no turismo significa também perder um dos principais instrumentos de controle das expectativas de lucro das próprias empresas turísticas, que está na base de sua lógica expansiva.

Uma terceira posição é assumir que, por múltiplos fatores, o trabalho turístico é majoritariamente precário e que tende a provocar dinâmicas socioespaciais desastrosas, razão pela qual é imprescindível uma maior capacidade de regulação pública e de controle social e, especialmente, no próprio campo trabalhista através da organização sindical. Porém, entende-se que os processos de precarização não são necessariamente generalizados, não ocorrem em todos os empregos com a mesma intensidade ou não ocorrem necessariamente. Além disso, existem contraexemplos que nos permitem pensar em alternativas. Nessa perspectiva considera-se que, mais importante do que o debate sobre a natureza do turismo que, embora sugestivo, não parece muito fecundo, é essencial influenciar como ele se organiza de forma concreta e que tipo de dinâmica de inclusão-exclusão

ele gera (Scheyvens & Biddulph, 2018). Portanto, é especialmente relevante tentar responder a perguntas como as seguintes: Qual é a causa desta precariedade do emprego no turismo? Como explicar que essa mesma tendência ocorre em várias partes do mundo? O emprego no turismo é por natureza um trabalho condenado a baixos salários e a situações de abuso? Existem fatores particulares na operação das atividades turísticas que favorecem essa desvalorização do trabalho em relação ao capital? Isso é inevitável? Nas páginas seguintes, tentaremos apresentar como essas questões têm sido respondidas a partir de abordagens críticas, a fim de propor um arcabouço para interpretar as causas dos processos de desvalorização do trabalho no turismo. Primeiro, definimos o que se entende por trabalho turístico.

2. A dificuldade de definir o trabalho turístico

Quando nos referimos ao trabalho turístico enfrentamos uma primeira dificuldade de delimitação, pois nem sempre os seus contornos são claros e afetam vários setores de atividade. Servir *drinks* em um bar da Rambla de Barcelona envolve a mesma atividade que colocá-los no bairro de Roquetas, no popular bairro de Nou Barris? Enquanto em um caso podemos identificá-lo rapidamente com o turismo no outro não fazemos necessariamente o mesmo. É a própria demanda do turista que parece delinear o que será comumente considerado como emprego turístico. Além disso, o problema também parece ser motivado pela pluralidade de atividades com as quais o turismo está relacionado e porque a interação das pessoas que trabalham no turismo não se limita ao próprio turista, mas também à população local.

O debate sobre o que se entende por trabalho turístico tem se repetido de forma recorrente nas ciências sociais nos últimos anos. Fiona Jordan (1997) atribuiu isso à complexidade inicial da definição de turismo. Ela considerou que, se já era difícil medi-lo como um produto tangível, identificar o que constitui seu uso era ainda mais problemático. Segundo esta pesquisadora, uma das características do trabalho turístico é a diversidade e amplitude das suas atividades, que vão desde o emprego direto em agências de viagens, operadores turísticos, serviços de alimentação e alojamento, até ao emprego indireto na produção de *souvenirs* no varejo.

Instituições multilaterais propuseram classificações dos diferentes tipos de emprego no turismo do ponto de vista da oferta. Em 1997, a OMT desenvolveu uma metodologia de delimitação de empregos relacionados ao turismo, denominada *Standard International Classification of Tourism Activities* (SICTA), que classifica as empresas de acordo com sua atividade principal. Entre outras, essa mesma pesquisa identificou ocupações ligadas ao turismo com atividades geradas em hotéis e motéis, parques de *campings*, *hostels*, alojamentos voltados para a saúde, restaurantes, bares, estabelecimentos de *fast food*, boates, serviços de táxi, companhias aéreas,

aluguel de automóveis, agências de viagens, parques de diversão, entre outros (OMT, 1997).

Uma década depois, a OIT considerou o emprego no turismo em quatro áreas principais: acomodação (em hotéis, pensões, motéis, acampamentos turísticos e *resorts*); alimentação e diversão (em restaurantes, bares, cafeterias, *pubs*, boates e outros estabelecimentos similares, bem como em entidades que oferecem refeições e bebidas em hospitais, cantinas, fábricas e escritórios, escolas, aeronaves e navios); gestão de viagens e atividades para viajantes (agências de viagens e serviços de guias turísticos, gabinetes de informações turísticas e centros de congressos e exposições); e atrações turísticas (em parques nacionais, museus e instalações relacionadas) (OIT, 2017: 1-2). A proposta tem seus limites, por exemplo, deixa de fora empregos relacionados ao transporte turístico, mas tem a virtude de propor uma determinada ordem com uma visão ampla.

No entanto, houve outras tentativas de organização que têm privilegiado a interação entre o trabalho no turismo e sua clientela ou em dinâmicas econômicas geradas, tratando de dar resposta à complexidade que o turismo acarreta. Assim, por exemplo, Heidi Keyser (2002: 291), seguido posteriormente por outras autoras (Obadić & Marić, 2009: 96), propuseram classificar o trabalho turístico em três categorias:

- *Emprego direto*, quando envolve contato direto com turistas, como hotéis, restaurantes, agências de viagens, postos de informações turísticas, aviões ou lojas.

- *Emprego indireto*, que inclui fornecedores de restaurantes, empresas de construção que fazem e mantêm instalações turísticas, bem como a infraestrutura de que precisam, fabricantes de aeronaves, produtores de artesanato ou serviços de contabilidade que trabalham para empresas que fornecem empregos diretos relacionados ao turismo.

- *Emprego induzido* (ou auxiliar), quando determinado desenvolvimento do turismo pode estimular o crescimento do emprego em outras áreas, como escolas, prefeituras, instituições médicas, serviços de segurança, entre outros.

Por sua vez, Konstantinos Andriotis e David Roger Vaughan (2004) distinguem entre aquelas empresas que recebem diretamente a maior parte de suas receitas como resultado de gastos turísticos (hotéis, restaurantes, agências de viagens, aluguel de automóveis, pontos de venda, atrações turísticas e locais de lazer) daqueles que são fornecedores das empresas que atendem diretamente aos turistas (como a construção ou produção de bens para venda) (Andriotis & Vaughan, 2004: 69).

3. Esclarecendo a literatura sobre o trabalho de turismo

A literatura disponível sobre o trabalho no turismo carece de limites claros de outra ordem, que dificultam a compreensão dos processos e mecanismos de



precarização do trabalho que focam a preocupação deste texto. De várias áreas disciplinares, os estudos relacionados com o trabalho no turismo não tiveram como prioridade a análise das condições de trabalho, com as quais os conhecimentos disponíveis são muito fragmentários e parciais, existindo lacunas descritivas básicas que dificultam a análise. No grosso da produção acadêmica convencional predominam as abordagens feitas a partir do campo da gestão de recursos humanos, mais do que propriamente na análise das condições de trabalho. Esse fato ainda está em sintonia com o predomínio da literatura acadêmica sobre turismo, em grande parte a serviço da reprodução do capital para além das aspirações de análises críticas sobre a inter-relação dessas atividades com a sociedade (Bianchi, 2009).

Entre as abordagens críticas a questão do trabalho no turismo também não tem predominado. Um olhar “orientalista” nas pesquisas de origem anglo-saxônica, de onde também vêm os principais emissores de turistas, fez com que as pesquisas se voltassem mais para o turista e sua experiência do que nas estruturas de produção turística, entre elas o trabalho (Hadjimichalis & Melissourgos, 2013). Anos atrás foi apontado que a geografia do capital tendia a ignorar ou simplesmente negligenciar seu papel e o da classe trabalhadora na produção da geografia econômica do capitalismo (Herod, 1997). No início da década de 1990, Stephen G. Britton (1991) criticou o fato de a geografia do turismo ser caracterizada por sua pouca conexão com a geografia econômica e por carecer de fundamentos teóricos sólidos. Desde então, notáveis avanços foram feitos na elaboração de uma base mais sólida para a geografia econômica do turismo (Ioannides & Debbage, 1998; Mosedale, 2011, 2016). No entanto, a questão trabalhista continua ocupando um espaço marginal na geografia econômica do turismo (Bianchi, 2009), e, inclusive, se considera que tem sido tratada de forma superficial e sem vínculo suficiente com a economia política (Zampoukos & Ioannides, 2011), quando o proletariado turístico poderia ser entendido como uma das mais altas expressões do capitalismo neoliberal corporificado em uma determinada geografia particular da desigualdade e, portanto, deveria ter merecido maior atenção.

Uma parte das análises realizadas com certo enfoque crítico tem abordado o trabalho em turismo a partir de suas próprias inquietações e referenciais teóricos, ao invés de se interessar em compreender o que acontece especificamente nesta área. Investigam, sobretudo na hotelaria, principal foco de atenção, como espaço que lhes permite desenvolver a sua análise. É o caso, por exemplo, de estudos sobre empresas com grandes contingentes de pessoal, nas quais se concentram empregos de baixa remuneração, com elevado percentual de mulheres ou grupos de imigrantes. Esses tipos de estudos são relevantes e, sem dúvida, fornecem informações e análises valiosas, mas carecem de debates, preocupações e abordagens teóricas das quais se originam, por isso ignoram ou não necessariamente entendem as características específicas de atividades turísticas que influenciam decisivamente como são suas condições de trabalho em particular.

Nas pesquisas disponíveis sobre emprego e condições de trabalho, relações de trabalho, saúde, composição da força de trabalho, destaca-se a polarização do debate em torno da qualidade deste tipo de emprego. Boa parte das diferentes contribuições pode ser lida, às vezes de forma muito explícita, no contexto de uma discussão avaliativa sobre o emprego gerado pelo turismo (Cañada et al., 2019). Nesse contexto um dos temas que se destaca é o das situações de desigualdade e discriminação por razões de gênero, com especial atenção para o “teto de vidro” (Sigüenza et al., 2013; Huete et al., 2016).

Tradicionalmente, os estudos do trabalho no turismo produziram um claro viés para o setor hoteleiro, que Thomas Baum descreveu em 1993 como “*hospitality-bias*”. Apesar do tempo decorrido, a revisão da literatura acadêmica recente não mostra sinais de mudança e o olhar ainda está muito voltado para o emprego no setor hoteleiro. Dentro dos hotéis, o setor da limpeza de quartos é de longe o mais analisado, à frente de outros setores como alimentação e bebidas ou recepção. Entre as limitações dos estudos de outros ramos de atividade também ligados ao turismo destaca-se, por sua crescente relevância, a insuficiente abordagem das novas formas de trabalho geradas pelas economias de plataforma ligadas aos serviços turísticos.

Neste contexto, é necessário reivindicar a necessidade de uma maior atenção às abordagens críticas do turismo, de diferentes campos disciplinares, em matéria de trabalho, a partir das particularidades do funcionamento destas atividades, no sentido proposto por David Jordhus-Lier e Anders Underthun (2015). Sem essa aproximação específica é difícil avançar no entendimento do trabalho que cada vez mais pessoas realizam em um contexto de turistificação global.

4. Dinâmicas que reforçam a precariedade laboral

As preocupações fundamentais das empresas no âmbito laboral estão relacionadas à capacidade de dispor de pessoal treinado para realizar as tarefas de que necessitam; com a possibilidade de controlá-lo para que trabalhe sob certas condições e discipliná-lo para evitar ou reduzir possíveis comportamentos que não coincidam com o que se espera ou que tente se organizar coletivamente para defender seus interesses; e, finalmente, com o interesse de manter os custos baixos. Este conjunto de necessidades empresariais básicas conduz a gestão de recursos humanos nas empresas. As políticas de pessoal que se realizam em cada uma delas para resolver estas preocupações se organizam de forma concreta de acordo com o momento histórico, o contexto e as características do setor de atividade.

O cenário em que as empresas de turismo operam atualmente é marcado pela crescente desigualdade global em um contexto de aceleração da globalização econômica, pelo aumento do poder empresarial sobre o trabalho e pelas mudanças tecnológicas que têm gerado maiores incertezas no mundo do trabalho. A precariedade deve ser vista fundamentalmente como um processo histórico, que

responde às políticas de flexibilização do trabalho impostas pelas empresas estatais, que têm ampliado formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, parcial ou terceirizado, por meio da diminuição das obrigações contratuais dos empregadores com os seus trabalhadores (Recio, 2007); têm acentuada flexibilidade na organização do trabalho (categorias de trabalho, horários, calendário de trabalho, mobilidade, funções); exacerbaram a perda de poder de trabalho, começando pelo controle dos próprios processos produtivos (Lewchuk et al., 2008); limitaram as capacidades de ação coletiva construídas em torno do sindicalismo. Por sua vez, sem a presença da organização sindical nas empresas, ou este muito enfraquecido, os processos de precarização do trabalho encontram menos resistência e, portanto, se acentua sua extensão e a velocidade com que ocorrem. Produz-se assim um círculo vicioso em que menos sindicalismo, implica maior precariedade que, por sua vez, acentua maior fragilidade sindical, de forma que ambos os fatores se retroalimentem, dando origem a um mercado de trabalho cada vez mais precário (Banyuls & Recio, 2017). Tudo isso resulta em maior insegurança, fragmentação e vulnerabilidade dos trabalhadores (Banyuls & Recio, 2015; Cano, 2004; Jordhus-Lier, 2015).

A consolidação da precariedade do trabalho teve também duas consequências particularmente notáveis: a perda dos direitos sociais e o agravamento dos riscos para a saúde. Pessoas em situação precária têm seu acesso aos benefícios da legislação trabalhista prejudicado. Vários estudos documentam inúmeros exemplos de relações contratuais precárias (falso trabalho autônomo, contratos ocasionais, *freelancers*) que geram falta de proteção e de várias maneiras dificultam o acesso desses trabalhadores a certos benefícios e direitos previstos na legislação trabalhista (McCann & Fudge, 2017). Por sua vez, eles foram afetados por condições de trabalho mais inseguras e insalubres (McCann & Fudge, 2017). A precariedade tornou-se assim um fator de risco claro para o estado de saúde dos trabalhadores (Benach e Muntaner, 2007; Lewchuk et al., 2003, 2011; Quinlan, 1999). Isto tem a ver com o fato de os trabalhadores e trabalhadoras assumirem níveis de risco mais elevados à medida que se concentram nas atividades mais inseguras ou com maior impacto na saúde e com menor responsabilidade por parte da empresa, ou devido à fragmentação dos processos produtivos permitirem que as empresas evitem mais facilmente suas responsabilidades (Recio, 2007).

No âmbito das empresas turísticas, e especialmente no setor hoteleiro, sobre o qual temos muito mais informação do que qualquer outro tipo de atividade, os mecanismos cotidianos pelos quais se consolida este processo de desvalorização do trabalho têm a ver fundamentalmente com:

- a) *Medidas relacionadas com a composição da força de trabalho.* Por meio delas são produzidos processos de seleção de pessoal que priorizam determinados grupos, que podem ser menos remunerados dependendo da naturalização de

certas desigualdades estruturais por razões de gênero, origem ou idade. Assim se segmentam os modelos segundo o tipo de atividade e características atribuídas a determinados grupos. São os casos, por exemplo, das mulheres quando desempenham tarefas que podem estar associadas a uma extensão do trabalho doméstico e de cuidados, desvalorizadas socialmente na cultura patriarcal, e que quando se deslocam para a esfera do mercado, essa mesma lógica é reproduzida. Mas este também é o caso de imigrantes de países de renda mais baixa para os quais um mercado de trabalho altamente segmentado atribui certas ocupações. Por último, é também o caso dos alunos que exercem determinadas atividades a tempo parcial e temporárias. Assim, o *status* de imigração, o gênero, a classe e a idade se entrecruzam para organizar as oportunidades de emprego no mercado de trabalho, gerando trabalhadores mais ou menos “adequados” de acordo com cada tipo de tarefa. Dessa forma, a distribuição do pessoal em um hotel, por exemplo, é realizada de forma diferenciada de acordo com as necessidades de como o trabalho foi concebido em cada departamento e as imagens construídas por meio da naturalização de competências e certos estereótipos (Dyer et al., 2010; Zamudio & Michael, 2008).

- b) *Medidas relativas às formas de contratação de pessoal.* Com elas se busca reduzir seus custos e flexibilizar sua disponibilidade de acordo com as necessidades variáveis da demanda. Isso tem a ver com os processos de redução de pessoal e o aumento da carga de trabalho para os que ficam; a destruição das formas padronizadas de emprego e o aumento das formas atípicas de contratação, especialmente o trabalho temporário, a tempo parcial, mas também a utilização de trabalho temporário e subcontratado graças aos processos de terceirização (Knox, 2010). Significa fazer uso discricionário dos momentos em que se trabalha, o que implica resistência em dar um calendário de trabalho ou usar o banco de horas indiscriminadamente. Implica igualmente toda uma série de práticas de legalidade duvidosa, como mudanças de categorias para pagar menos, o uso fraudulento de *freelancers* ou estagiários, a compensação por gorjetas, como é o caso dos *free tours*, ou, por fim, a obrigação de trabalhar sem remuneração em jornadas estendidas além do horário de contratação.
- c) *Medidas relativas às formas de remuneração.* Os trabalhadores em situação precária assumem níveis de risco mais elevados, pois os custos salariais das empresas já não seriam permanentes, mas dependeriam do andamento dos negócios e do contexto. Sua participação na distribuição da renda e no nível dos salários diminui porque os empregados com contratos temporários, em regime de meio período ou terceirizados tendem a ganhar menos devido ao menor

reconhecimento da categoria profissional, menor capacidade de negociação, falta de plano de carreira, entre outros (Recio, 2007).

- d) *Medidas que buscam maior otimização do desempenho das pessoas contratadas durante o período de permanência no ambiente de trabalho.* Isso implica uma pressão crescente pela intensificação do trabalho e pela versatilidade do quadro de pessoal, de forma que a empresa possa garantir que as pessoas contratadas tenham o melhor desempenho durante todo o tempo em que estiverem efetivamente no local de trabalho.
- e) *Medidas que buscam limitar as capacidades de organização coletiva com um claro viés antissindical que viola direitos fundamentais.* Isso passa pela fragmentação da negociação coletiva. No caso espanhol, a reforma trabalhista de 2012, aprovada pelo Partido Popular com o apoio, entre outros, da *Convergència i Unió*, a priorização dos acordos empresariais sobre os setoriais é uma medida claramente voltada para a redução do poder sindical e, portanto, a terceirização não pode ser vista apenas como forma de redução de despesas (Cañada, 2016). No mesmo sentido, a divisão da força de trabalho em múltiplas situações também fragiliza a capacidade de organização e defesa coletiva. Por fim, é preciso apontar também a persistência de diversas formas de pressão e coerção contra a organização sindical.

5. Dinâmicas que acentuam a desvalorização do trabalho no turismo

O motivo pelo qual os empregadores impõem certos processos que desvalorizam o trabalho é simplesmente porque eles podem. É a existência de determinadas relações de poder que torna mais fácil para as empresas turísticas a precarização do trabalho turístico. No âmbito do turismo, além das dinâmicas gerais, existe um contexto específico em que as empresas tomam certas decisões em relação aos seus funcionários. Tem a ver fundamentalmente com as formas particulares de funcionamento da atividade turística e com as recentes transformações pelas quais passou.

5.1. Funcionamento da atividade turística

Em primeiro lugar, o fato de o turismo ser uma atividade que ocorre em um determinado território leva o empregador a tentar reduzir seus custos de mão de obra no mesmo local de produção. A dificuldade de realocar uma atividade que é relativamente "fixa" espacialmente faz com que as empresas busquem mecanismos de redução de custos onde a atividade ocorre, e isso afeta principalmente os custos com funcionários por sua dimensão nas contas de exploração da maioria das



empresas turísticas. Uma empresa que se dedica, por exemplo, à produção de automóveis pode buscar outros mecanismos para reduzir seus custos de mão de obra, como mudar para outros países onde a mão de obra é mais barata. Obviamente, o capital também pode investir em outros territórios e criar novos ambientes turísticos, aproveitando as vantagens proporcionadas por uma geografia de desenvolvimento desigual, como fizeram as cadeias hoteleiras das Ilhas Baleares do Caribe, por exemplo (Murray, 2012; Blázquez et al., 2011), mas eles terão que assumir o desafio de criar um novo ambiente que seja suficientemente atraente. O principal motivo dessa vinculação espacial é que dificilmente os turistas consomem exclusivamente o que uma empresa turística lhes oferece, senão o que é de seu interesse: determinados ambientes em que a soma de múltiplas atrações é o que motiva a presença do turista. Ou seja, o negócio do turismo assenta num conjunto de ofertas privadas e recursos públicos / comuns (praias, um ambiente urbano com atrativos determinados, atividades culturais, entre tantos outros) que fazem sentido a sua presença naquele local. Em alguns casos, esses recursos são criados pela própria população com seu cotidiano sem qualquer tipo de remuneração, o que gera novas formas de exploração pelo capital. Desse modo, a indústria do turismo se apropria de espaços nos quais os valores de uso de sua população geram certas dinâmicas que se tornam atração turística e se transformam em mercadoria (Morell, 2018). Além disso, na medida em que estes espaços têm sucesso, os seus custos de funcionamento aumentam, por exemplo, com o aumento dos preços dos aluguéis dos locais ou edifícios em que uma empresa se pode instalar, o que os leva a tentar reduzir outras despesas, como de pessoal. Portanto, para a empresa de turismo é essencial poder ajustar seus custos onde quer que esse conjunto de atividades turísticas possa ser desenvolvido.

Em segundo lugar, as constantes flutuações na demanda significam que as necessidades de funcionários variam enormemente e que, portanto, as empresas desejam ter uma força de trabalho particularmente flexível que se adapte aos movimentos dos clientes. Essas oscilações podem ser produzidas por estação do ano, de acordo com os períodos de férias dos diferentes países de origem da clientela ou dependendo do clima; por atividades, como congressos ou atividades culturais que ocasionalmente atraem um maior número de visitantes; para dias da semana, como fins de semana; ou mesmo por hora, por exemplo, o aumento da demanda na hora das refeições. Isso explica porque as empresas buscam constantemente flexibilizar sua força de trabalho, atendendo às necessidades variáveis desse comportamento da demanda turística.

Terceiro, a qualificação relativamente baixa exigida para fazer certos empregos no setor (o que, é claro, não é o mesmo que desempenhá-los bem e desenvolver uma profissão) consolidou um mercado de trabalho de baixos salários. Assim, o emprego no turismo concentra-se em grande medida nos grupos sociais que ocupam as posições mais baixas do mercado de trabalho, como as mulheres e



os imigrantes de países empobrecidos. Em alguns casos, existem certas profissões do turismo totalmente feminizadas e, em muitos casos, com grande presença de mulheres imigrantes. Esta é produzida pela desvalorização social das tarefas reprodutivas a que certas atividades turísticas se vinculam, associando-se a uma profunda desigualdade de gênero, o que dá origem à feminização de determinadas atividades, como é o caso das camareiras. A intersecção do gênero com outras condições sociais, como origem, raça, idade ou situação legal, dá origem a uma complexa rede de avaliações de cargos com base nas características que a comunidade empresarial atribuiu a cada cargo (Zampoukos & Ioannides, 2011, 2015). A menor incidência das mulheres e imigrantes de países de baixa renda que desempenham essas funções dentro das estruturas sindicais também reforçou essa segmentação de salários e condições de trabalho. Por sua vez, o setor se beneficia de trabalhadores que não consideram necessariamente construir uma carreira profissional no setor, mas que podem exercer determinadas atividades sem muita formação ou experiência prévia (como atividades de limpeza ou atendimento ao cliente, entre outras), e que identificam a sua passagem por este tipo de atividade como algo transitório e, portanto, com níveis de exigência inferiores quanto às suas condições de trabalho. Seria o caso, por exemplo, de estudantes que combinam estudos e trabalho ou turistas que buscam custear sua viagem, no que tem se caracterizado pela sua liminaridade (Underthun, 2015; Underthun & Jordhus-Lier, 2017).

5.2. Transformações recentes na indústria

Nos últimos anos, o crescimento da desigualdade global e do maior poder empresarial, acompanhados de mudanças tecnológicas e nas formas de organização dos negócios que favorecem a dinâmica monopólicas (Hernández, 2018), têm acentuado as pressões sobre o trabalho nas atividades turísticas.

O setor hoteleiro vive uma separação cada vez maior entre a propriedade do imóvel onde se desenvolve o negócio, a sua gestão, que pode ser segmentada através de diversos processos de externalização, e a marca com que pode operar. Esse processo de especialização em diferentes áreas torna a operação dos negócios mais complexa e aumenta as pressões entre as empresas para acessar os benefícios gerados. Além disso, a progressiva financeirização do setor hoteleiro aumentou a pressão sobre o trabalho e tornou ainda mais complexa a defesa dos seus interesses. O caso espanhol evidencia claramente esta situação. Em resultado da redução do crédito bancário em consequência da crise financeira, o setor hoteleiro, altamente endividado e com liquidez insuficiente, teve de se relacionar mais estreitamente com os fundos de investimento internacionais. Ao contrário do que acontecia antes da crise, os credores tornaram-se muito mais vigilantes e rigorosos no cumprimento dos objetivos negociados e, caso o acordo não saia como planejado, a capacidade de



intervenção direta também é muito mais elevada (Murray, 2015; Yrigoy, 2016, 2018). A experiência da rede NH Hotels, uma das maiores corporações do ramo na Espanha, ilustra os efeitos que esse crescente financeirização pode ter sobre o próprio trabalho. Em 2013, aproveitando as mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2012, a rede demitiu cerca de quinhentas pessoas em diversos hotéis com a promessa de recontratá-las por meio de processos de terceirização, o que significou uma redução salarial de cerca de 40%. O judiciário concordou com a empresa apesar da denúncia apresentada por vários dos trabalhadores afetados (Cañada, 2016). Na verdade, além de aumentar os lucros, com essa medida de desvalorização da mão de obra, o que a empresa queria, principalmente, era aliviar as tensões com seus credores. Assim, as medidas disciplinares impostas pelos credores financeiros às empresas devedoras são cada vez mais deslocadas para o trabalho. Num contexto de elevado endividamento e dependência de credores, bancos e fundos de investimento procuram disciplinar as empresas hoteleiras para garantir uma maior rentabilidade do capital. Assim, a realização de medidas de desvalorização laboral, como a que foi destacada, contribui para melhorar a imagem da empresa perante os potenciais investidores, bem como os indicadores de desempenho econômico, fundamentais para o acesso ao financiamento (Yrigoy & Cañada, 2019).

Outra das mudanças relevantes vivenciadas nos últimos anos diz respeito ao surgimento e consolidação de grandes operadores turísticos e plataformas de reservas *online*, Agência de Viagens Online (OTA), que estão estrategicamente posicionadas no negócio do turismo devido ao volume de reservas capaz de mobilizar ou dominar segmentos especializados. O aumento das despesas derivadas das comissões ascendentes impostas pelas OTAs aos hotéis é facilmente transferível para outros itens da conta operacional e, entre eles, um dos mais importantes é o pessoal.

Por outro lado, é necessário considerar que o crescimento da concorrência global, por vários meios, tem levado as empresas hoteleiras a desenvolverem novas estratégias de *marketing* para atrair mais clientes e retê-los. Isso aumentou, por exemplo, as comodidades oferecidas nos quartos, como camas e colchões maiores, edredons, *box* nos banheiros, janelas e espelhos, cafeteiras, ferros e tábuas de passar roupa, roupões de banho ou travesseiros adicionais, *amenities*, sabonetes, objetos de boas-vindas, entre outros. Tudo isso tem aumentado a carga de trabalho das camareiras, principalmente. Um estudo realizado em Montreal, em dois hotéis de redes internacionais, identifica claramente esses processos de intensificação do trabalho vinculados às transformações descritas (Seifert & Messing, 2006).

Os novos negócios turísticos desenvolvidos no quadro das economias de plataforma, apesar de carecer de estudo suficiente, não parecem oferecer um ambiente de trabalho de maior qualidade, muito pelo contrário. No caso da habitação para uso turístico, por exemplo, podemos identificar dois tipos principais



de problemas que agravam a qualidade do trabalho gerado por esta nova forma de hospedagem em relação às formas tradicionais. Parte dessa oferta, minoritária na maioria das cidades, é oferecida por pessoas que compartilham parte ou a totalidade de sua única casa, em um novo modelo identificado como “prosumidor” (Gil, 2017). Longe das histórias de empreendedores de sucesso, ávidos por novas experiências e com intenção de compartilhar sua casa e o cotidiano com outras pessoas, a descrição de seu cotidiano está muito mais próxima da precariedade da vida e do desenvolvimento de novas formas de exploração (Gil, 2019). Por outro lado, a parte fundamental da gestão de moradias para uso turístico desenvolve-se sob os modelos tradicionais de relações de trabalho, mas com maior nível de precariedade e pouca ou nenhuma presença sindical. Nesse caso, em primeiro lugar, é identificada uma destruição global de empregos em comparação com os modelos tradicionais de hospedagem. Embora seja verdade que novos nichos de empregos podem ser criados - especialmente em gerenciamento de reservas, atendimento ao cliente, agendamento e finanças - as perdas de empregos predominam. Por exemplo, na limpeza de quartos, a carga horária geral diminui, visto que este serviço normalmente só é oferecido no final da estadia, ao contrário do que acontece em hotéis cujo serviço é diário e, portanto, com maior necessidade de pessoal. No caso da cidade de Barcelona, embora os níveis salariais pareçam comparáveis aos do setor hoteleiro, uma parte fundamental das tarefas associadas à manutenção e limpeza de quartos de uso turístico legais são assumidos pelo trabalho terceirizado (Puig, 2018), que em muitos casos são desenvolvidos a partir da economia emergida (Cañada et al., 2019). Nas atividades de gestão e atendimento, identifica-se o uso excessivo de estagiários não remunerados, na informalidade ou com salários abaixo do que estabelece o acordo de hotelaria de referência (Cañada et al., 2019). Mas, além de não gerar empregos de melhor qualidade, sua crescente competição com o setor tradicional também pode levar a novas pressões para reduzir os custos trabalhistas. Outros modelos de negócios, como os *free tours*, dominados por empresas que se relacionam com os guias como autônomos, mas cuja receita provém basicamente de gorjetas deixadas por seus clientes (Leal & Medina, 2018), é um claro sinal de deterioração que essas novas formas de negócios fomentaram.

Por fim, o crescimento progressivo do turismo urbano tem resultado também na consolidação de cidades com forte posicionamento internacional, como pode ser o caso de Londres, Paris ou Barcelona, por exemplo. Isso produz um efeito *chamada*¹ de pessoas oriundas de locais com menos oportunidades de emprego dispostas a trabalhar em qualquer condição, o que, por sua vez, acentua a deterioração das condições de trabalho nesses tipos de atividades em que não é exigido um custo elevado de formação. Por outro lado, para os jovens com um nível de formação

¹ Esse término é utilizado na Espanha para se referir à chegada massiva de novos imigrantes ilegais ao país, dadas as possibilidades de legalização oferecidas pelo processo legal de imigração.

superior, ter uma experiência de trabalho, credível no seu currículo, num local com uma imagem internacional positiva em termos de turismo, pressupõe uma qualificação na sua carreira profissional, que não tem necessariamente de ser na mesma cidade. Para alguns alunos da classe média, o retorno aos seus países de origem com mestrado e experiência de trabalho em determinadas cidades, mesmo que seus salários sejam muito baixos durante os estágios ou que sua formação real tenha sido muito pobre, pode oferecer oportunidades de aprimoramento profissional. Se a isto se somam as possibilidades de prolongamento da estada com autorização de residência ao abrigo de contrato de estágio, no caso de não residentes na União Europeia, encontra-se uma reserva de mão-de-obra renovada definitivamente. De uma forma ou de outra, este posicionamento no mercado turístico global reforça as possibilidades de as empresas tenderem a oferecer más condições salariais e de trabalho, pois têm a capacidade de substituir, com excedente, quem não o aceita.

6. Mais precariedade. Não existem alternativas?

O conjunto de transformações ocorridas nas empresas de turismo conduziu a um processo progressivo de precarização do emprego, um “reverso da flexibilidade laboral” (Recio, 2007: 274). O seu efeito final na saúde das pessoas que trabalham neste tipo de atividade é a maior evidência da deterioração do trabalho turístico. Numerosas pesquisas, centradas particularmente nas camareiras, fornecem evidências científicas suficientes para alertar para as graves consequências para a saúde dos processos de desvalorização do trabalho no turismo (Cañada, 2019).

Mas é esta a única forma de organizar o trabalho turístico? A precariedade é inevitável? Exemplos de outras partes do mundo, como mostram diversos estudos realizados na cidade de Las Vegas, onde a organização sindical conseguiu impor melhores condições salariais em relação a outras cidades semelhantes, num contexto de elevada competitividade à escala internacional, ajudam-nos a afirmar que o trabalho no turismo nem sempre funciona sob os mesmos esquemas precários (Gray, 2015; Waddoups, 2000, 2001, 2002).

Em outros contextos, como a Noruega, com tradição de forte intervenção pública em matéria laboral e de proteção social, somado a um nível de organização sindical muito destacado, permitiu que mesmo medidas de externalização em hotéis não tivessem consequências tão negativas como as que foram descritas, por exemplo, na Espanha (Cañada, 2018). Assim, argumenta-se que o impacto das políticas trabalhistas depende dos contextos históricos e regulatórios em que são aplicadas. No caso norueguês, foi possível descrever que a contratação de pessoal terceirizado tem sido feita nas mesmas condições gerais do restante das pessoas contratadas no setor, com acordos negociados com organizações sindicais em amplo

escopo territorial (Dokka et al., 2015). No entanto, isso não impediu que a terceirização tivesse o efeito de aumentar a fragmentação e o risco dentro de uma parte do pessoal, especialmente aquele ligado ao trabalho de limpeza, com menos organização e força dentro dos sindicatos (Jordhus-Lier, 2015b). A partir dessa experiência contraditória, vale destacar como a maior organização e poder institucional podem afetar os resultados dos mesmos processos de flexibilização do trabalho.

A mesma história do setor hoteleiro na Espanha mostra que as condições de trabalho nem sempre foram como as atuais e que houve períodos em que, por meio da organização e da luta sindical, os trabalhadores e as trabalhadoras conquistaram direitos e melhorias significativas em suas empresas (Cañada, 2015; Galán, 1977). Na realidade, as formas que o trabalho assume também dependem da capacidade social de influenciar a forma como ele se organiza e dos limites que se estabelecem para as reivindicações empresariais.

Agradecimentos:

Gostaria de registrar os meus agradecimentos à Eline Tosta Felipe pela tradução do artigo para o português.

Referências bibliográficas

- AA.VV. (2017). *Jodidos turistas*. Antipersona.
- Andriotis, K., & Vaughan, D. R. (2004). The tourism workforce and policy: Exploring the assumptions using Crete as the case study. *Current Issues in Tourism*, 7(1), 66-87.
- Aragón, J. (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de empleo*. Fundación 1o de Mayo.
- Banyuls, J., & Recio, A. (2015). Gestión empresarial y dinámica laboral en España. *Ekonomiaz*, 87(1), 182-205.
- Banyuls, J., & Recio, A. (2017). Labour segmentation and precariousness in Spain: theories and evidence. In D. Grismshaw, C. Fagan, G. Hebson, & I. Tavora (Eds.), *Making work more equal. A new labour market segmentation approach* (pp. 129-149). Manchester University Press.
- Baum, T. (1993). Human resource issues in tourism: an introduction. In T. Baum (ed.). *Human Resource Issues in International Tourism*. Butterworth Heinemann.
- Benach, J. & Muntaner, C. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Icaria Editorial.



- Bianchi, R. (2009). The 'Critical Turn' in Tourism Studies: A Radical Critique. *Tourism Geographies*, 11(4): 484-504.
- Blanco-Romero, A.; Blázquez-Salom, M.; Morell, M. (2018). Turismofobia como arma arrojada. *Ábaco. Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, 4(98), 55-64.
- Blázquez, M., Cañada, E., Sud, A., & Murray, I. (2011). Sunny Bunker. Conflicts generated by the construction of tourist centres financed with transnational Spanish capital in the Caribbean and Central America. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, XV(368). Edición online: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-368.htm>
- Britton, S. G. (2006). Tourism, Capital, and Place: Towards a Critical Geography of Tourism. *Environment and Planning D: Society and Space*, 9(4), 451-478.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras Tanto*, 93, 67-81.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impacto en los departamentos de pisos*. Alba Sud Editorial.
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*, 20(4), 653-674.
- Cañada, E. (2019, en prensa). Retos de la prevención de riesgos psicosociales frente a las nuevas formas del trabajo: el caso concreto de la externalización de los servicios de las camareras de piso. In *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del Trabajo*. Facultad de Ciencias del Trabajo, Sevilla, 7 y 8 de febrero de 2019.
- Cañada, E.; Julià, M.; Benach, J. (2019). *Situació, característiques i efectes del treball en el sector turístic a la ciutat de Barcelona. Revisió, anàlisi i propostes d'un estudi exploratori*. GREDS-EMCONET - Barcelona Activa.
- Christin, E. (2018). *Mundo en venta. Crítica de una sinrazón turística*. Kadmos.
- Devine, F., Baum, T., Hearn, N., & Devine, A. (2007). Managing cultural diversity: opportunities and challenges for Northern Ireland hoteliers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(2), 120-132.
- Dokka, S., Knutsen, H. M., & Endresen, S. B. (2015). Outsourcing with a human face? Variegated workplace regimes in the Norwegian hotel industry. In D. Jordhuslier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 83-94). Routledge.
- Dyer, S., McDowell, L., & Batnitzky, A. (2010). The Impact of Migration on the Gendering of Service Work: The Case of a West London Hotel. *Gender, Work & Organization*, 17(16), 635-657.
- Galán, J.J., Martín, A., Ruíz, A. y Mandly, A. (1977). *Costa del Sol. Retrato de unos colonizados*. Campo Abierto.



- Gil, J. (2017). Inequalities, limits and possibilities for the transformation of capital in the sharing economy. *Redes Com-Revista de Estudos para el Desarrollo Social de la Comunicación*, 15, 32-67.
- Gil, J. (2019). Redistribución económica y precariedad. El caso de los anfitriones de Airbnb. *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 24(1), 92-113.
- Gray, M. (2015). Altering the landscape. Reassessing the role of the Culinary Union in Las Vegas's hospitality industry. In D. Jordhus-lier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 152-166). Routledge.
- Hadjimichalis, C. & Melissourgos, Y. (2013). Tourism and economic geography: a comment on the (still) missing link. En AAVV. *En l'espai-temps. Homenatge a Àlicia Bauzá van Slingerlandt, geógrafa* (pp. 71-82). Palma: GIST (Universitat de les Illes Balears) and LUCID (Lund University).
- Hernández, E. (2018). *El tiempo pervertido. Derecha e izquierda en el siglo XXI*. Ediciones Akal.
- Herod, A. (1997). Labor's spatial praxis and the geography of contract bargaining in the US east coast longshore industry, 1953-89. *Political Geography*, 16(2), 145-169.
- Huete, R., & Mantecón, A. (2018). El auge de la turismofobia ¿hipótesis de investigación o ruido ideológico? *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(1), 9-19.
- Huete, R.; Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73-87.
- Ioannides, D., & Debbage, K. G. (Eds.). (1998). *The Economic Geography of the Tourist Industry. A supply-side analysis*. Routledge.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Jordhus-Lier, D. (2015). Fragmentation revisited Flexibility, differentiation and solidarity in hotels. In D. Jordhus-lier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 48-57). Routledge.
- Jordhus-Lier, D. (2015b). Extinguishing fires. Coping with outsourcing in Norwegian hotel workplaces. In D. Jordhus-lier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 124-137). Routledge.
- Jordhus-Lier, D. & Underthun, A. (2014). *A Hospitable World? Organising Work and Workers in Hotels and Tourist Resorts*. Abingdon: Routledge.
- Keyser, H. (2002). *Tourism Development*. Oxford University Press.
- Knox, A. (2010). 'Lost in translation': an analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work, Employment and Society*, 24(3), 449-467.



- Leal, M. del P., & Medina, F. X. (2018). Turismo y economía colaborativa: el caso de los recorridos gratuitos a pie en Barcelona. *Cuadernos de Turismo*, 41, 323-341.
- Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2008). Working without commitments: Precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387-406.
- Lewchuk, W., Wolff, A. de, King, A., & Polanyi, M. (2003). From job strain to employment strain: health effects of precarious employment. *Just Labour*, 3, 23-35.
- McCann, D., & Fudge, J. (2017). Formas inaceptables de trabajo. Un modelo multidimensional. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(2), 147-187.
- Milano, C. (2018). Overtourism, malestar social y turismofobia. Un debate controvertido. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(3), 551-564.
- Morell, M. (2018). Urban tourism via dispossession of oeuvres. Labor as a common denominator. *Focaal - Journal of Global and Historical Anthropology*, 82, 35-48.
- Moreno, D. & Cañada, E. (2018). *Dimensiones de género en el trabajo turístico*. Alba Sud Editorial, Colección Informes en Contraste, 4.
- Mosedale, J. (ed.) (2011). *Political Economy of Tourism. A Critical Perspective*. Routledge.
- Mosedale, J. (ed.) (2016). *Neoliberalism and the Political Economy of Tourism*. Routledge.
- Murray, I. (2012). *Geografies del capitalisme balear: poder, metabolisme socioeconòmic i petjada ecològica d'una superpotència turística*. Universitat de les Illes Balears. Departament de Ciències de la Terra. Tesi doctoral.
- Murray, I. (2015). *Capitalismo y turismo en España. Del "milagro económico" a la "gran crisis"*. Alba Sud Editorial.
- Obadić, A., & Marić, I. (2009). The significance of tourism as an employment generator of female labour force. *Ekonomika Praksa DBK GOD, XVIII*, 93-114.
- OIT (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Organización Internacional del Trabajo.
- OMT (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices*. Madrid: Organización Mundial del Turismo (OMT).
- Puig, M. (2018). *Impacte laboral dels habitatges d'ús turístic (HUTs) legals a Barcelona*. APARTUR.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. In J. Barling & M. Frone (Eds.). *The Psychology of Workplace Safety* (pp. 81-105). American Psychological Association.



- Recio, A. (2007). Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29, 273-291.
- Scheyvens, R., & Biddulph, R. (2018). Inclusive tourism development. *Tourism Geographies*, 20(4), 589-609.
- Seifert, A. M., & Messing, K. (2006). Cleaning up after globalization: An ergonomic analysis of work activity of hotel cleaners. *Antipode*, 38(3), 557-578.
- Sigüenza, M. C.; Brotons, M., & Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *ROTUR, Revista de Ocio y Turismo*, 6, 182-200.
- Underthun, A. (2015). Stretching liminal spaces of work? Temporality, displacement and precariousness among transient hotel workers. In D. Jordhus-lier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 40-47). Routledge.
- Underthun, A., & Jordhus-Lier, D. C. (2017). Liminality at work in Norwegian hotels. *Tourism Geographies*, 20(1), 11-28.
- Waddoups, J. C. (2000). Unions and wages in Nevada's hotel-casino industry. *Journal of Labor Research*, 21(2), 345-361.
- Waddoups, J. C. (2001). Unionism and poverty-level wages in the service sector: the case of Nevada's hotel-casino industry. *Applied Economics Letters*, 8(3), 163-167.
- Waddoups, J.C. 2002. Wages in Las Vegas and Reno: How Much Difference Do Unions Make in the Hotel, Gaming, and Recreation Industry? *Gaming Research & Review Journal*, 6(1), 7-21.
- WTO (1997). *International tourism: a global perspective*. World Tourism Organization.
- Yrigoy, I. (2016). Financialization of hotel corporations in Spain. *Tourism Geographies*, 18(4), 399-421.
- Yrigoy, I. (2018). Transforming non-performing loans into re-performing loans: Hotel assets as a post-crisis rentier frontier in Spain. *Geoforum*, 97, 169-176.
- Yrigoy, I., & Cañada, E. (2019). Fixing creditor-debtors' tensions through labor devaluation. Insights from the Spanish hotel market. *Geoforum*, 98, 180-188.
- Zampoukos, K., & Ioannides, D. (2011). The tourism labour conundrum: agenda for new research in the geography of hospitality workers. *Hospitality & Society*, 1(1), 25-45.
- Zampoukos, K., & Ioannides, D. (2015). Making difference within the hotel. Labour mobility and the internationalisation of reproductive work. In D. Jordhus-lier & A. Underthun (Eds.). *A Hospitable World? Organizing work and workers in hotels and tourist resorts* (pp. 28-37). Routledge.
- Zamudio, M., & Michael I, L. (2008). Bad Attitudes and Good Soldiers: Soft Skills as a Code for Tractability in the Hiring of Immigrant Latina/os over Native Blacks in the Hotel Industry. *Social Problems*, 55(4), 573-589.

TOURIST WORK AND PRECARIOUSNESS

Abstract

Employment in tourism is repeatedly pointed out for its precariousness. This article analyses this association based on a review of the available literature. In the first place, the mechanisms by which companies precariously employ themselves are characterized. Secondly, the reasons that could explain them are identified. Some of them are related to the functioning of the tourist activity and others to the transformations produced in the sector in recent years. Finally, it is discussed if precariousness is inherent to work in tourism or if they are possible alternatives.

Keywords: work; tourism; precariousness.