

# ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES E DO DIFERENCIAL DE SALÁRIOS, POR GÊNERO, NO SETOR DE TURISMO DA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL NO ANO DE 2015

## Analysis of the characteristics of workers and the wage differential by gender in the tourism sector of the northeast region of Brazil in the year 2015

**Iracildo Silva Santos**

Graduado em Ciências Contábeis. Mestre em Economia Regional e Políticas Públicas, pela Universidade Estadual de Santa Cruz. Professor Assistente da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). [isantos@uesc.br](mailto:isantos@uesc.br)

**Carla Regina Ferreira Freire Guimarães**

Graduada em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestra em Economia Aplicada, pela Universidade de São Paulo (USP). Doutora em Economia pelo Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa. Professora Adjunta do Departamento de Ciências Econômicas (DCEC), da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). [carlafreire@hotmail.com](mailto:carlafreire@hotmail.com)

---

**Resumo:** O turismo é uma das atividades econômicas que cresceu a partir de meados do século XIX e, como consequência, tem sido gerador de renda e emprego. Dessa forma, o presente trabalho teve como objetivo central analisar as características dos trabalhadores e o diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo da Região Nordeste do Brasil no ano de 2015. Para tanto, utilizando-se dos dados da PNAD de 2015, primeiramente foi feita uma descrição das características socioeconômicas dos trabalhadores desse setor e, em seguida, através do modelo econométrico de Oaxaca e Blinder, a decomposição salarial por gênero. Os resultados analisados pela estatística descritiva apontam que os trabalhadores estão distribuídos em maior percentual nos estados da Bahia, Pernambuco e Ceará. A maioria dos trabalhadores é do sexo masculino e reside nas regiões metropolitanas do Nordeste. Os resultados ainda apontam que as mulheres têm maior escolaridade e idade do que os homens, porém ganham menos. Há existência de diferenciais de salários, por gênero, em vantagem para os homens, mesmo as mulheres tendo nível escolar maior do que eles. Pode-se constatar que esse diferencial é explicado pelo efeito discriminatório em detrimento às mulheres, simplesmente pelo fato de serem mulheres.

**Palavras-chave:** Diferença; renda; discriminação; atividades; decomposição.

**Abstract:** Tourism has been one of the economic activities that has grown the most since the mid-nineteenth century and therefore has been generating income and employment. Thus, the present study had the main objective of the study to analyze the characteristics of the workers and the wage differential, by gender, in the tourism sector of the Northeast Region of Brazil in the year 2015 and what are the factors that cause these differences. To do so, using the data from the PNAD of 2015, a description was first made of the socioeconomic characteristics of the workers in this sector and then, through the econometric model of Oaxaca and Blinder, the wage decomposition by gender. The results analyzed by the descriptive statistics indicate that the workers are distributed in a greater percentage in the states of Bahia, Pernambuco and Ceará. Most of the workers are male and reside in their majority in the metropolitan regions of the Northeast. The results also indicate that women have higher schooling and age than men but earn less than men. There is an existence of wage differentials, by gender, in advantage for men, even women, often working longer and having a higher educational level than men. It can be seen that this differential is explained by the discriminatory effect to the detriment of women simply because they are women.

**Keywords:** Difference; income; discrimination; activities; decomposition.

## 1 INTRODUÇÃO

O turismo vem sendo considerado, a partir de meados do século XIX, como uma forma de alteração da vida econômica, social e geográfica de muitos países, principalmente nos países em desenvolvimento econômico devido ao seu poder gerador de emprego e renda. É um dos segmentos econômicos que mais tem crescido e vem desempenhando um importante e ascendente papel na geração de empregos e de movimentações econômicas, contribuindo também de modo intenso para o aumento do Produto Interno Bruto (PIB).

Seguindo essa lógica de crescimento, segundo a Organização Mundial do Turismo (OMT) houve um aumento das chegadas de turistas internacionais pelo mundo inteiro, passando de quase 900 milhões, em 2010, para 1,322 bilhões de turistas em 2017, gerando um crescimento de 40,64%, o turismo, no ano de 2016, representou 10% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, 7% do comércio global e um em cada 10 postos de trabalho gerado no mundo inteiro (OMT, 2017).

No Brasil, essa atividade movimentou, em 2016, R\$ 530,5 bilhões, entre atividades diretas, indiretas e induzidas. Considerando apenas a contribuição direta, a participação do turismo é de R\$ 198 bilhões, estimado em 3,4% do PIB. Gerou 7 milhões de empregos, representando 7,8% do emprego total, pois é uma atividade que precisa constantemente de mão de obra (TOMÉ, 2018). De acordo com Guimarães, Noia e Santos (2019) as chegadas de turistas ao país não têm se alterado substancialmente durante anos, mas atingiram o maior patamar já registrado, 6,59 milhões de chegadas em 2017, registrando um crescimento de 74,1% em relação à 2002 e a receita cambial turística, ou seja, os gastos de turistas estrangeiros em visita ao Brasil, em 2017, registrou US\$ 5,8 bilhões.

A Região Nordeste brasileira apesar de se destacar pelo seu potencial turístico, com exuberantes belezas naturais e diversidades culturais, apresenta os piores indicadores socioeconômicos, em especial, no que se refere aos salários. O Nordeste apresenta a menor taxa de população ocupada em trabalhos formais, juntamente com a região Centro-Oeste, e tem as maiores desigualdades de renda, medidas pelo índice de Gini, para as pessoas de 15 anos ou mais de idade. É nas re-

giões Norte e Nordeste que se concentra a maior proporção de pessoas que vivem com até  $\frac{1}{4}$  de salário mínimo *per capita* (IBGE, 2015). Segundo Guimarães, Noia e Santos (2019), a ocupação formal no turismo nordestino cresceu 9,35% na ocupação entre 2006 e 2016, explicado pelo aumento do fluxo turístico para a região. O estoque de ocupações formais nas ACTs, no nordeste do Brasil, passou para 174,367 de pessoas empregadas em 2016, correspondendo a 35,93% da ocupação total.

Segundo Guimarães e Silva (2015), os trabalhadores nordestinos recebem rendimentos menores do que nas outras regiões, e a maior parte da população trabalhadora do turismo recebe até 1 salário mínimo mensal. Essa diferença é explicada por atributos individuais, como, por exemplo, local de residência. Porém, no atributo nível educacional, as mulheres apresentam uma média de escolaridade superior aos homens e ainda assim as mulheres ganham menos. Essas diferenças são mais acentuadas nas regiões metropolitanas nordestinas. A esse respeito, os autores afirmam que no setor de Turismo pelo fato do trabalhador ser homem faz com que ele receba 32,7% a mais que as trabalhadoras.

Levando em consideração que as mulheres têm tido cada vez mais participação nas atividades econômicas e percebendo-se uma diferenciação em termos de remuneração salarial regional, surge a seguinte formulação de problema de pesquisa: Quais as características dos trabalhadores e o diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo do Nordeste Brasileiro?

O presente trabalho justifica-se por se tratar de tema relevante e atual que poderá ser objeto de consulta prévia por parte dos governos municipais e estaduais do Nordeste bem como do governo federal brasileiro quando da elaboração de suas políticas públicas para a geração de emprego e renda, principalmente, relacionada às atividades do turismo e na condição de uma maior valorização dessa empregabilidade para as mulheres nordestinas.

Além disso, a mão de obra gerada pela atividade turística precisa ser vista pelo prisma da segregação entre homens e mulheres. Ou seja, como ela é distribuída por gênero. A caracterização dos trabalhadores é importante para que se possa entender as discrepâncias existentes entre gêneros na empregabilidade, tanto no setor econômico como

um todo, quanto no turismo especificamente. Portanto, conhecer esse diferencial no mercado de trabalho é importante, pois servirá de base para um adequado planejamento por parte das autoridades estatais no sentido de diminuir essa diferenciação. Tendo em conta esta realidade e a necessidade de se conhecer melhor as características específicas que sinalizam as questões de gênero neste mercado, é que foi conduzida esta pesquisa.

O objetivo geral deste estudo é analisar as características dos trabalhadores e o diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo da Região Nordeste do Brasil no ano de 2015. Especificamente, pretende-se: i) Descrever o perfil dos trabalhadores empregados no setor turístico do Nordeste do Brasil; ii) Examinar se existe diferencial salarial dos trabalhadores do setor de serviços ligados às ACTs entre os gêneros. Caso ocorra esse diferencial, analisar os seus determinantes.

O presente trabalho está estruturado em 6 (seis) seções, incluindo esta de introdução. Na próxima seção, discute-se o turismo com as suas relações com o emprego e gênero. Em seguida, na terceira seção, apresenta-se a revisão empírica sobre gênero e diferenciais de salários. Já na quarta seção, é apresentada a metodologia, compreendendo a área de estudo da pesquisa, a sua classificação, os métodos de coleta e análise dos dados e o modelo econométrico aplicado. Na quinta seção, faz-se a discussão dos resultados encontrados e, por último, expõem-se as considerações que resultam desta pesquisa.

## 2 TURISMO, EMPREGO E GÊNERO

Para Santos (2017, p. 39), “o turismo revela-se como uma atividade econômica bastante distinta do conceito primário de hospitalidade, e tende a distanciar-se de suas origens na medida em que se elevam as demandas do mercado mundial”. Ainda segundo o autor, o turismo é uma atividade que faz parte do setor terciário da economia, porém envolve todos os outros setores e utiliza-se de forma muito intensa o trabalho humano e que muitos a consideram uma indústria.

Nesse sentido, Santos (2017, p. 40) afirma que:

Para se compreender a relevância do trabalho humano na atividade turística, é importante observar a natureza do produto turístico como serviço que o torna bastante peculiar quando comparado aos

produtos dos demais setores econômicos, como a agricultura e a indústria, e até mesmo quando comparado aos demais tipos de serviços.

Para Santos e Kadota (2012) essas peculiaridades relativas ao turismo são: o produto turístico não é composto por um único elemento, mas um conjunto como, por exemplo, alojamento, transporte, alimentação, entretenimento etc. Outra característica peculiar é que a maioria dos produtos turísticos é uma prestação de serviços, mas nem todos, como por exemplo, peças de artesanato e roupas vendidas aos turistas, que podem ser vendidos também para a comunidade local. Ainda outra característica para os autores, é que o consumidor, no turismo, é um agente do processo de produção. Não há, por exemplo, viagem sem turista.

O turismo é caracterizado por diversas possibilidades de atuação profissional. O mercado turístico é composto por várias atividades, nas quais as pessoas podem atuar de forma remunerada, tais como meios de hospedagens, agências de viagens, operadoras turísticas, companhias aéreas, transportadoras turísticas, organizadores de eventos, restaurantes, empresas de entretenimento e lazer, comércio de artesanato, dentre outras. Além destas que são relacionadas com oferta e prestação de serviços, há também as entidades de classe e os órgãos oficiais que planejam, financiam e regulam a atividade turística, sendo também provedores de postos de trabalho (SILVA et al., 2018).

Turismo é uma atividade intensiva em mão de obra, diversificada, pois vai da menor à maior qualificação profissional. Por ser uma atividade de alta tecnologia e alto nível de envolvimento, as pessoas fazem a diferença e necessitam de investimento em formação e capacitação da mão de obra, pois os desafios enfrentados pelo setor só serão respondidos à altura por uma mão de obra com boa formação, bem treinada, inteligente, enérgica e multilíngue, que entenda a natureza do turismo e tenha um treinamento profissional. Uma alta qualidade dos recursos humanos e profissionais do turismo permitirá que as empresas ganhem uma margem competitiva e agreguem valor com seus serviços (COOPER et al., 2008).

No entanto, o setor de turismo, como outros setores da economia, sofre com a desigualdade de gêneros no mercado de trabalho, em termos salariais e ocupacionais, observada através de uma segregação entre homens e mulheres. A di-

ferenciação entre homens e mulheres pode ser explicada parcialmente por conta dos estereótipos de gêneros.

De acordo com Fernandez (2018), essa segregação ocorre devido à distribuição das atividades trabalhistas entre homens e mulheres de forma estereotipadas. Pode ser horizontal ou vertical. Segregação horizontal ocorre quando homens e mulheres trabalham em atividades diferentes. As mulheres ocupam geralmente atividades de cuidado e de educação que desempenham em casa. Já a segregação vertical refere-se à ocupação pelos homens de postos de trabalhos mais valorizados e remunerados de uma mesma profissão, que exigem muita responsabilidade e as mulheres ocupam postos inferiores em uma mesma profissão.

Estudos mostram que ocorre concentração desproporcional de mulheres em atividade com menores níveis de salários, aumentando a desigualdade salarial. Pressupondo que os salários dependem não apenas das características dos trabalhadores, mas também das características das indústrias, estabelecimentos e empregos. Por exemplo, se os salários dos empregos dominados por mulheres são mais baixos que os dominados por homens, os ganhos permanecerão abaixo dos homens, mesmo quando não houver diferença salarial dentro de cada trabalho (CAMPOS-SORIA; ROPERO-GARCÍA, 2015).

Sendo o setor de Turismo voltado para a prestação de serviços que tem o objetivo de receber bem os turistas, oferecendo: hospedagem, alimentação, lazer, entre outros. Muitas vezes, estes serviços são relacionados às mulheres, por estarem ligados ao trabalho reprodutivo. Assim, as mulheres estão inseridas na maioria deles como camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros serviços que não estão relacionados ao comando e à boa remuneração (ARAÚJO, 2015). Ou seja, as mulheres são contratadas por causa das suas habilidades femininas que estão vinculadas ao trabalho reprodutivo que são consideradas essenciais ao setor de serviços, vinculadas à hospitalidade. Essas características são importantes para a inserção das mulheres no setor.

Fica evidenciado que, apesar de algumas conquistas importantes, as mulheres ainda ocupam cargos de mais baixa qualificação e de menos poder de decisão. (BACHHI et al., 2017; DUARTE, 2017; SOUZA; RIBEIRO; LOPES, 2018).

### 3 REVISÃO EMPÍRICA SOBRE GÊNERO E DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

Nesta seção foi realizada uma revisão empírica sobre diferenciação salarial no setor de turismo e por gênero.

Silva e Guimarães (2017) analisaram os diferenciais salariais entre os trabalhadores dos setores de serviços turísticos e não turísticos, do Brasil. Os dados foram coletados junto aos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios para o ano de 2012. Utilizaram um modelo econométrico, baseado em uma versão atualizada da decomposição Oaxaca-Blinder, para medir as diferenças salariais entre os trabalhadores dos dois setores. Os resultados mostraram que os retornos no setor não turístico foram superiores aos do setor turístico e que essa diferença salarial é derivada de diferenças nas características dos trabalhadores. Além disso, variáveis como escolaridade e idade mostraram ter peso para a explicação do diferencial salarial, sendo este último usado como *proxy* da experiência no mercado de trabalho.

Casado-Díaz e Simón (2016) examinaram as diferenças entre os salários no setor de hospitalidade e o restante do setor privado na Espanha. Para tanto, coletaram dados da Pesquisa de Estrutura Salarial Espanhola para os anos de 2002, 2006 e 2010. Utilizaram duas metodologias econométricas: a Decomposição de Oaxaca-Blinder e a metodologia proposta por Fortin, Lemieux e Firpo. Os resultados revelaram que no setor de turismo, especificamente no setor de hospitalidade, existe uma alta concentração de trabalhadores e empregos com características tradicionalmente associadas a baixos salários, explicadas pela dotação de atributos.

Cappa (2017) com o objetivo de analisar a incidência de fatores pessoais e profissionais no diferencial salarial dentro do setor hoteleiro da Espanha em comparação com outros setores de atividades produtivas utilizou os dados da Estrutura Salarial Espanhola, elaborado pelo Instituto Nacional de Estatística da Espanha, no ano de 2010, e aplicou o modelo econométrico de Oaxaca-Blinder. Os resultados encontrados indicaram que no setor de hotelaria espanhola a remuneração média das mulheres é 26,90% menor do que a dos homens. Esta evidência destaca a discriminação salarial em função do gênero, pois não se justificaria

essa diferença salarial pelo nível de escolaridade dos trabalhadores, tendo em vista que as mulheres tem um nível escolar um pouco maior que os homens.

Nesse sentido, Sanchez et al (2015) realizou o trabalho de definir e construir um índice composto de qualidade do trabalho para o turismo, compilando condições objetivas de segurança do trabalho em uma única variável que permita a detecção de possíveis diferenças de gênero na qualidade do trabalho, utilizando-se para tanto dos dados Amostra Longitudinal de Vidas do Trabalho, que é uma base de dados sobre qualidade de vida no trabalho, do ano de 2011. Os resultados apresentados revelou a importância de realizar uma semana inteira de trabalho em tempo parcial impacta mais particularmente as mulheres do que os homens. A pesquisa ainda apontou que a diferença de gênero entre homens e mulheres que ocupam as posições de maiores qualificações foi menor do que em outras categorias, principalmente, porque esses trabalhos envolvem tempo integral tanto mulheres quanto homens. As maiores diferenças foram encontradas em empregos que exigem habilidades de média a baixa qualificação, associadas a trabalhos de cozinha e de serviço de quarto, onde a taxa de feminização foi maior (62%).

Essas descobertas revelam uma dupla adversidade para as mulheres; porque elas têm menor qualidade de trabalho nas posições gerenciais que elas tradicionalmente não possuem, enquanto a lacuna na qualidade é mais ampla em empregos claramente feminizados e menos qualificados.

Guimarães e Silva (2016) analisaram as diferenças salariais por gênero do setor de turismo brasileiro para identificar quais variáveis determinariam salários pagos nessa atividade. Utilizando-se dos microdados extraídos da PNAD de 2012, foi aplicada a equação de Oaxaca-Blinder para medir as diferenças salariais do setor. Os resultados encontrados apontam que à medida que os valores salariais vão aumentando, a participação feminina vai diminuindo, ou seja, os homens ganham os melhores salários. As mulheres têm um nível educacional maior do que os homens, mas o salário médio delas é menor do que dos homens. Quando aplicada a equação de decomposição de Oaxaca-Blinder, o resultado aponta que os homens ganham 35,30% a mais do que as mulheres. Outro resultado apontado foi que parte dessa diferença

salarial em favor dos homens é explicada pelo fator de discriminação, ou seja, simplesmente as mulheres ganham menos pelo fato de serem mulheres.

Obadic (2016) analisou o papel do setor de turismo na geração de empregos femininos e o impacto do gênero na discriminação salarial desse setor. A pesquisa foi realizada com foco nos países da União Europeia onde o turismo é um dos principais empregadores das mulheres. A autora fez uma revisão da literatura e análise de dados existentes no banco de dados União Europeia nos anos de 2013 e 2014.

A pesquisa ainda indicou que mulheres na indústria do turismo ainda estão sub-representadas em trabalhos de baixo status com menos oportunidades de progressão na carreira e são frequentemente tratadas de forma desigual ou colocadas em algumas ocupações estereotipadas. As principais atividades de turismo na União Europeia empregaram mais mulheres. As proporções de participação mais elevadas foram nas atividades de alojamento (60%), e em agências de viagens e operadores turísticos (64%), enquanto que elas detêm menos de 40% de todos os cargos gerenciais e de supervisão na indústria hoteleira internacional e menos de 20% de cargos de gerência geral.

## 4 METODOLOGIA

A área de abrangência deste estudo é a Região Nordeste do Brasil que compreende os seguintes Estados: Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Piauí, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe. Esta região possui uma área de 1.562.387,725 Km<sup>2</sup> e população de 53.081.950 habitantes, densidade demográfica de 30,54 hab/km<sup>2</sup> (IBGE, 2011). Ocupa 18,3% do território nacional. O litoral da região Nordeste possui uma extensão de 3.300 km cobertos de praias e coqueirais.

A escolha por essa região deu-se pelo fato de ser um dos principais pontos de visitação turística (doméstica e internacional) no Brasil e devido à importância que esta região tem no contexto do turismo brasileiro. Essa importância está relacionada a aspectos geográficos, pois o Nordeste possui uma extensão litorânea de grande potencial econômico, devido ao ambiente natural e cultural diferenciado.

Para atender aos objetivos propostos, foi feita uma pesquisa documental que, para Gil (2008, p. 51), é a pesquisa “[...] que vale-se de materiais que

não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. Assim, obteve-se os dados junto aos microdados da Pesquisa Nacional de Amostras Domiciliares (PNAD), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2015; a escolha por esse ano deveu-se ao fato de ser o mais recente disponível. Essa pesquisa abrange a população residente nas unidades domiciliares (domicílios particulares e unidades de habitação em domicílios coletivos). É realizada por meio de uma amostra probabilística de conglomerados em três estágios ou níveis (IBGE, 2015).

As variáveis utilizadas para a análise dos atributos pessoais foram:

- i. Rendimento mensal. A remuneração bruta mensal a que normalmente teriam direito trabalhando o mês completo ou, quando o rendimento era variável, a remuneração média mensal, referente ao mês de referência do ano da pesquisa.
- ii. Educação (anos de estudo). A classificação segundo os anos de estudo foi obtida em função da série e do nível ou grau que a pessoa estava frequentando ou havia frequentado, considerando a última série concluída com aprovação. A correspondência foi feita de forma que cada série concluída com aprovação correspondeu a 1 ano de estudo.
- iii. Idade (utilizada como *proxy* da experiência, ou seja, com o passar dos anos espera-se que os indivíduos se tornem mais especializados e eficientes nas funções que exercem e por isso tenham um retorno financeiro correspondente a tal empenho, optou-se em medir em dezenas para tornar os coeficientes maiores).
- iv. Condição no domicílio, pois a situação do indivíduo pode levar a diferentes responsabilidades sobre o custeio das despesas domiciliares. Dentro de cada unidade domiciliar, as pessoas foram classificadas em função da relação com a pessoa de referência ou com o seu cônjuge, de acordo com as seguintes definições: Pessoa de referência - Pessoa responsável pela unidade domiciliar (ou pela família) ou que assim fosse considerada pelos demais membros; Cônjuge - Pessoa que vivia conjugalmente com a pessoa de referência da unidade domiciliar (ou da família), existindo ou não o vínculo matrimonial; Filho - Pessoa que era filho, enteado, filho adotivo ou de criação da pessoa de referência da unidade domiciliar (ou da família) ou do seu cônjuge; Outro parente - Pessoa que tinha qualquer outro grau de parentesco com a pessoa de referência da unidade domiciliar (ou da família) ou com o seu cônjuge;
- v. Raça ou cor, utilizada para captar o efeito da discriminação na alocação e no rendimento do trabalho. Consideraram-se cinco categorias para a pessoa se classificar quanto à característica cor ou raça: branca, preta, amarela (compreendendo-se nesta categoria a pessoa que se declarou de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda (incluindo-se nesta categoria a pessoa que se declarou mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) e indígena (considerando-se nesta categoria a pessoa que se declarou indígena ou índia).
- vi. A variável renda domiciliar utilizada para captar o impacto da necessidade do indivíduo participar do mercado de trabalho. Considerou-se como rendimento mensal domiciliar a soma dos rendimentos mensais dos moradores da unidade domiciliar, exclusive os das pessoas de menos de 10 anos de idade e os daquelas cuja condição na unidade domiciliar fosse pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

Para as características do emprego foram consideradas as seguintes variáveis:

- i. Contribuição para a previdência (utilizada como *proxy* para a qualidade do emprego, pois nos empregos formais, obrigatoriamente, há contribuição para a previdência);
- ii. Com carteira assinada (formalidade).

#### 4.1 Métodos de análise

Para descrever o perfil dos trabalhadores empregados no setor de turismo do Nordeste do Brasil foi feita uma análise descritiva e comparativa, evidenciando as características socioeconômicas (inerentes ao indivíduo) e ocupacionais (inerentes ao ambiente de trabalho) dos trabalhadores que compõem o setor de serviços em turismo na Região Nordeste do Brasil.

Foi feita uma comparação da remuneração salarial por gênero, procurando identificar se existem diferenças. Para alcançar esse grau de generaliza-

ção, utilizou-se o método de inferência estatística que, segundo Correa (2013), consiste em fazer, com certo grau de confiança, afirmações sobre a população a partir de uma amostra da referida população. Assim, pode-se então afirmar que este tipo de método é considerado indutivo, pois parte do particular (amostra) para o geral (população).

## 4.2 Modelo Econométrico

Para mensurar as diferenças de salários entre os trabalhadores, por gênero, do setor de turismo do Nordeste do Brasil, proposto no segundo objetivo específico foi utilizada a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), aperfeiçoada por Jann (2008). Esta decomposição é dividida em duas etapas.

A primeira consiste em estimar duas equações de rendimentos, uma para os trabalhadores do sexo feminino e outra para os trabalhadores do sexo masculino. Essas equações são baseadas na equação de Mincer (1974), expandida por um conjunto de outras variáveis.

No entanto, tendo em vista a possibilidade de existência de viés de seleção, pois o estudo visou trabalhar apenas com os ocupados com renda positiva, excluindo desempregados e inativos, utilizou-se o modelo Tobit II, desenvolvido por Heckman (1979) para corrigir os problemas gerados pela seletividade amostral.

Esse modelo consiste em estimar duas equações: uma equação de participação por meio do modelo Probit, para observar a probabilidade de uma pessoa participar do mercado de trabalho, seja esta pessoa ocupada, desempregada ou inativa, a outra, com o uso dos estimadores encontrados, calcula-se lambda ( $\lambda$ ), denominado de razão inversa

de Mills, que é incorporada à equação de rendimento para corrigir o viés de seleção.

A equação de participação ou de decisão entre estar, ou não, no mercado de trabalho é dada por:

$$L_i^* = \gamma'Z_i + \mu_i, \quad (1)$$

Onde:

$L_i^*$  = variável latente que indica a participação no mercado de trabalho

$Z_i$  = vetor do conjunto de variáveis que explicam a participação no mercado de trabalho

$\mu_i$  = erro aleatório

Embora  $L_i^*$  seja latente, a variável L pode ser observada, em que:

$$\begin{aligned} L_1 &= 1 \text{ se } L_i^* > 0 \\ L_2 &= 0 \text{ se } L_i^* \leq 0 \end{aligned} \quad (2)$$

A equação de rendimentos é dada por:

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta + \mu_t + v_i + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Onde:

$\ln w_{it}$  = logaritmo natural do real salário do trabalhador i do setor turístico

$X_{it}$  = vetor de variáveis de controle, incluindo idade, idade ao quadrado, *dummies* de raça.

$\beta$  = vetores parâmetros a serem estimados

$\mu_t$  = termo de efeito específico temporal

$v_i$  = termo de efeito fixo individual

$\varepsilon_{it}$  = termo de erro aleatório

Na segunda etapa, para detectar se os trabalhadores do gênero masculino do setor de turismo têm a mesma remuneração dos trabalhadores do gênero feminino deste setor, foi realizada a decomposição de Oaxaca e Blinder (1973) aperfeiçoada por Jann (2008).

$$D = [E(X_{NT}) - E(X_T)]' \beta_T + E(X_T)' (\beta_{NT} - \beta_T) + [E(X_{NT}) - E(X_T)]' (\beta_{NT} - \beta_T) \quad (4)$$

Esta equação é denominada por Jann (2008) de *three-fold* decomposição, ou seja, o diferencial total entre os trabalhadores do setor turístico (masculino e feminino) é dividido em três componentes: explicado ou efeito característica, não explicado ou efeito preço, e termo de interação.

$[E(X_{NT}) - E(X_T)]' \beta_T$  representa o componente explicado ou efeito característica, indicando os diferenciais de rendimentos devido à diferenciação

das médias dos atributos produtivos e pessoais dos trabalhadores e dos demais aspectos relacionados à inserção no mercado de trabalho de cada grupo.

$E(X_T)' (\beta_{NT} - \beta_T)$  representa o termo não explicado ou efeito preço, que representa uma medida de diferenciação entre os gêneros, independentemente das respectivas médias das características do trabalho e dos atributos pessoais do trabalhadores (produtivos e não produtivos).

$[E(X_{NT}) - E(X_T)]'(\beta_{NT} - \beta_T)$  mede a interação entre as diferenças nas médias das características de trabalho e dos atributos pessoais e as diferenças nos coeficientes entre os dois gêneros.

A Tabela 1 descreve as variáveis que foram utilizadas nas equações de participação e rendimentos, a descrição de cada uma bem como o resultado esperado para cada uma das variáveis nas equações.

Tabela 1 – Variáveis utilizadas nas equações de participação e rendimento bem como os sinais esperados de cada uma

Variável	Descrição das variáveis	Participação	Rendimentos
Metropolitana	1 se for área metropolitana e 0 caso contrário	+	+
Escolaridade	Anos de estudo	+	+
Idade	Idade do trabalhador, medida em dezenas de anos, para evitar que os coeficientes sejam muito pequenos	+	+
Branca	1 se a pessoa for branca e 0 caso contrário	+	+
Urbana	1 se for área urbana e 0 se for área rural	+	+
Contribuinte	1 representa contribuinte e 0 caso contrário	n.a.	+
Com carteira	1 se possui carteira assinada e 0 caso contrário	n.a.	+
Idade2	Idade ao quadrado, devido ao fato de w não variar linearmente com a idade	n.a.	-
Escolaridade2	Anos de escolaridade ao quadrado	-	n.a.
Cônjuge	1 se a situação no domicílio for cônjuge e 0 caso contrário	-	n.a.
Filho	1 se a situação no domicílio for filho e 0 caso contrário	-	n.a.
Outra posição	1 se a situação no domicílio for outra posição e 0 caso contrário	-	n.a.
Filhos < 14	1 se tem filhos menores de 14 anos e 0 caso contrário	+	n.a.
Renda domiciliar	Logaritmo da renda domiciliar <i>per capita</i> de todas as fontes, exclusive aquela oriunda do trabalho do indivíduo	-	n.a.

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 5.1 Perfil dos trabalhadores empregados no setor turístico do Nordeste do Brasil

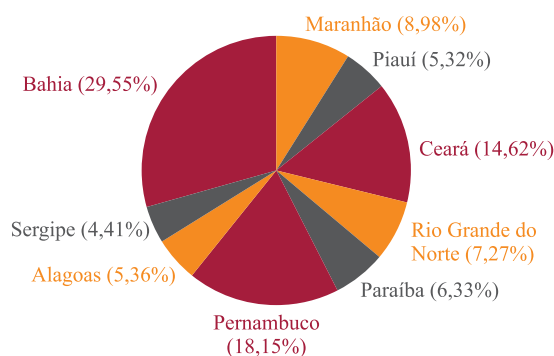
Quanto à distribuição dos trabalhadores do turismo por estado da Região Nordeste do Brasil, constata-se que o estado com maior participação foi a Bahia com 29,55%, seguida de Pernambuco e Ceará, com respectivamente, 18,15% e 14,62%. Enquanto que o estado com menor participação foi Sergipe, com 4,41% (Figura 1). Barbosa (2017) analisando os investimentos do Prodetur-NE iniciados em 2006, com finalidade de fomentar a atividade turística no Nordeste,

destacou que os estados da Bahia, Pernambuco e Ceará, foram os três estados do Nordeste que mais receberam recursos financeiros desse programa e, como consequência, são os que mais recebem turistas. Dessa forma, o aumento na demanda por conta do incremento de turistas proporcionou a necessidade de contratação adicional de trabalhadores.

Assim, pode-se observar que de fato os estados com maior investimento foram os que conseguiram uma maior taxa percentual de participação no número de empregos gerados nas ACT's. Corroborando com o encontrado por Guimarães, Noia e Santos (2019) que afirmam que esses três estados representavam 66,68% das ocupações no setor de turismo no Nordeste.



Figura 1 – Trabalhadores das Atividades Características do Turismo distribuídos por estados da Região Nordeste, 2015 (Em %)



Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

Foram analisadas, na Tabela 2, as características socioeconômicas, por gênero, das variáveis: idade, anos de estudo, rendimento, rendimento domiciliar, região metropolitana, zona urbana, filhos menores de 14 anos, contribuinte da previdência social, carteira de trabalho assinada e cor da pele. Quanto à variável gênero dos trabalhadores do turismo, os dados mostram que 66,63% eram do sexo masculino enquanto que 33,37% eram do sexo feminino; semelhante ao verificado em nível nacional, onde 61% dos trabalhadores eram do sexo masculino (COELHO; RAMOS, 2015).

Percebe-se que a média de idade desses trabalhadores é de aproximadamente 38 anos, onde os homens têm em média 38,8 anos de idade enquanto que as mulheres 36,9 anos. Em relação aos anos de escolaridade, a média de escolaridade é de 8,9 anos, constata-se que os homens têm menos do que as mulheres, pois estas têm 9,69 anos enquanto que aqueles 8,65. Ou seja, as mulheres têm um maior nível escolar do que os homens.

Ao se analisar o rendimento individual e domiciliar, os dados mostram que no setor de turismo eles receberam, em média, R\$ 1.088,83 (equivalente a 1,4 salários mínimos vigente em 2015). Com relação ao rendimento domiciliar era de R\$ 2.705,88 (3,5 salários mínimos), acima da média do Brasil em geral, que era de R\$ 2.114,00 (IBGE, 2015). De acordo com o IBGE (2015), os trabalhadores do Nordeste brasileiro receberam, em 2015, em média, R\$ 1.223,00 apresentando o menor rendimento dentre as regiões brasileiras. O que importa dizer que o setor de turismo ainda remunera menos os trabalhadores desse setor em comparação com outros setores de forma geral. Silva e Guimarães (2017) afirmam que os trabalhadores dos

setores não turísticos recebem 18% a mais que os do setor turístico.

Observa-se, ainda, que as mulheres ganharam, em média R\$ 839,65 enquanto que os homens R\$ 1.213,63, uma diferença de R\$ R\$ 373,98 equivalente à 44,54% em favor dos homens. Isso também acontece analisando o resultado do rendimento domiciliar quando a mulher é a referência, o rendimento domiciliar é de R\$ 2.655,09 enquanto que, quando o homem é a pessoa de referência, esse rendimento domiciliar é de R\$ 2.731,33. Essa diferença de R\$ 76,24, equivale a 9,08%, evidenciando-se mais uma vez a diferenciação salarial entre homens e mulheres.

Esses resultados estão condizentes com os estudos de Guimarães e Silva (2015) que compararam os diferenciais de salários do turismo da região Nordeste com as outras regiões e afirmam que os homens têm 32,7% de rendimento maior do que as mulheres, simplesmente pelo fato de que eles sejam homens, bem como o estudo semelhante realizado por Bacchi et al. (2017) na Região Sudeste do Brasil.

Tabela 2 – Características socioeconômicas dos trabalhadores do turismo do Nordeste, 2015

Variáveis	Nordeste	Homens	Mulheres
Empregados	100,00	66,63	33,37
Idade (em anos)	38,12	38,73	36,95
Escolaridade (em anos)	8,9	8,65	9,69
Rendimento (R\$)	1.088,83	1.213,63	839,65
Rendimento domiciliar (R\$)	2.705,88	2.731,33	2.655,09
Região metropolitana (%)	29,86	27,72	34,13
Zona urbana (%)	89,06	88,45	90,27
Filhos < 14 anos (%)	38,13	37,74	38,9
Contribuinte (%)	44,49	44,99	43,49
Com carteira assinada (%)	32,9	32,07	34,56
Indígena (%)	0,29	0,28	0,30
Branca (%)	26,59	26,26	27,25
Preta (%)	14,23	13,64	15,42
Amarela (%)	0,14	0,11	0,18
Parda (%)	58,75	59,71	56,84

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

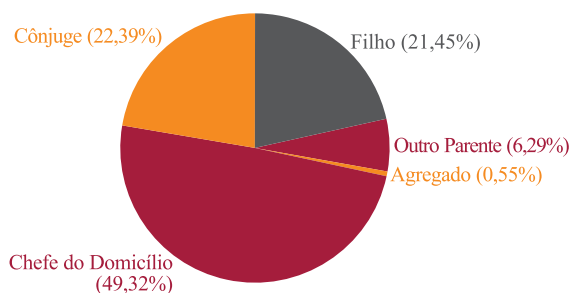
Sobre o local de residência, 29,86% estão nas regiões metropolitanas e a maioria (89,06%) vive na zona urbana. Outro dado observado é que apenas 38,13% têm filhos menores de 14 anos. Outro

resultado importante encontrado foi a participação do trabalhador junto ao regime de previdência social. Os resultados apontam que apenas 44,49% têm participação junto à previdência. Assim, esse pode ser também um dos indicativos da renda dos trabalhadores do turismo no Nordeste brasileiro que ainda está abaixo de algumas outras regiões do país. Quanto à condição de carteira assinada, os resultados revelaram que apenas 32,90% desses trabalhadores têm carteira de trabalho assinada. Esses resultados mostram que a maioria dos trabalhadores do setor de turismo se encontra na informalidade. De acordo com Cirino e Dalberto (2015) e Duarte (2017), um menor rendimento para os trabalhadores em estado de informalidade e que também não podem usufruir de benefícios como FGTS, seguro desemprego, salário maternidade, etc., sendo considerado um fenômeno preocupante, pois trata-se de uma forma de exclusão social, atingindo as finanças públicas, de maneira mais direta, a Previdência Social, criando déficit.

Outro resultado encontrado dentro das características socioeconômicas foi referente à cor do trabalhador do turismo do Nordeste brasileiro, observa-se uma predominância da cor parda, com 57,27%, seguida da cor branca e preta, com respectivamente 25,92% e 13,87%. Esse resultado é compatível com os resultados de Augusto, Roselino e Ferro (2015) quando realizaram um estudo em evolução histórica da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas e apontando que os negros são maioria no mercado de trabalho quando somados aos pardos, porém ainda com remunerações menores e em cargos menos qualificados.

Quanto à condição do trabalhador no domicílio, a Figura 2 mostra que 49,32% eram chefes do domicílio, 22,39% eram cônjuges e 21,43% eram filhos. Isso corrobora Camarano e Fernandes (2014) quando analisaram, com base nos dados do IBGE de 2010, a composição dos arranjos familiares e chegando à conclusão de que o modelo tradicional de família mudou. Como pessoa de referência é aquela responsável pela unidade domiciliar ou que é assim considerada pelos demais membros, então esses resultados mostram que o chefe da família agora mudou de perfil, podendo ser, por exemplo, mulheres solteiras com filhos, homens solteiros com filhos (CAMARANO; FERNANDES, 2014).

Figura 2 – Trabalhadores das Atividades Características do Turismo na Região Nordeste, por condição de domicílio, 2015 (%)



Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

Na Tabela 3 está demonstrada a participação masculina e feminina nas Atividades Características do Turismo (ACT's). Percebe-se uma participação predominantemente masculina nas atividades transporte terrestre, transporte aquaviário, transporte aéreo, atividades anexas ao transporte e atividades recreativas. Enquanto que na atividade alimentação e alojamento e agências de viagens, a predominância é para o sexo feminino. Mostrando que no setor de turismo ocorre segregação ocupacional, onde as mulheres ocupam atividades consideradas femininas, ou seja, extensão do lar.

Tabela 3 – Trabalhadores das Atividades Características do Turismo na Região Nordeste, distribuídos por gênero e por atividades, 2015 (em %)

ACTs	Homens	Mulheres
Alimentação e alojamento	44,15	55,85
Transporte terrestre	95,72	4,28
Transporte aquaviário	78,26	21,74
Transporte aéreo	72,25	27,75
Atividades anexas ao transporte	87,77	12,23
Agências de viagens	45,31	54,69
Atividades recreativas	63,03	36,97

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

Ainda segundo Barreto (2003, p. 2) “o turismo demanda muita mão de obra feminina, tanto na área de trabalhos braçais, dentro da hotelaria, por exemplo, quanto no chamado *front line*. Recepcionistas, telefonistas, vendedoras, todos são trabalhos preferencialmente femininos”. Assim sendo, os resultados encontrados sinalizam uma continuidade dessa característica de diferenças do trabalho feminino do masculino. A esse respeito Hirata

(2017) evidencia que no Brasil ainda persiste a diferenciação entre os trabalhos de homens e mulheres, onde o trabalho masculino é sempre mais valorizado do que o trabalho feminino e além de as mulheres, apesar de um maior nível educacional, ainda ocuparem postos de trabalhos com menores remunerações e qualificações do que os homens.

Na Tabela 4 são apresentados os rendimentos médios dos trabalhadores ocupados nas ACTs, distribuídos por gênero. Em quase todas as ACTs os rendimentos médios masculinos são maiores do que os rendimentos médios femininos. Com exceção apenas para as ACTs Atividades anexas do transporte e transporte aéreo, onde o rendimento médio feminino foi maior do que o masculino. Uma primeira análise da Tabela 5 permite verificar que a ACT que tem maior diferença percentual entre os rendimentos médios, por gênero, é Transporte aquaviário, com 58% de vantagem para o gênero masculino enquanto que a menor diferença encontra-se na ACT Transporte terrestre com 9% de diferença em favor aos homens. Já nas ACTs Transporte aéreo e Atividades anexas do transporte, o rendimento médio é maior para o gênero feminino com uma diferença, respectivamente, de 22% e 31%.

Tabela 4 – Rendimento médio mensal dos ocupados nas Atividades Características do Turismo, por gênero, 2015

Atividades características do turismo	Masculino	Feminino	Diferença %
Alimentação e alojamento	1.025,80	721,41	30
Transporte terrestre	1.231,58	1.116,41	9
Transporte aquaviário	3.146,74	1.308,60	58
Transporte aéreo	1.614,45	1.963,76	-22
Atividades anexas do transporte	1.491,14	1.946,75	-31
Agências de viagens	3.827,95	2.496,25	35
Atividades recreativas	1.555,75	1.392,78	10

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

## 5.2 Diferencial de salários entre os gêneros masculino e feminino no setor de turismo da região Nordeste do Brasil

A seguir será analisada a participação no mercado de trabalho remunerado bem como os determinantes do rendimento dos trabalhadores do

turismo distribuídos por gênero (Tabela 5). Uma primeira análise evidencia que para a equação de participação o fato de viver na região Metropolitana para os homens não faz diferença, porém, para as mulheres o resultado encontrado demonstra que residir em região metropolitana representa 38,63% de chance de participar do mercado de trabalho. Morar na zona urbana para os homens teve efeito negativo e não significativo enquanto que para as mulheres foi significativo ao nível de 10%, indicando um percentual de 36,86% a probabilidade de ingressar no mercado de trabalho. Esse resultado evidencia uma forte resistência cultural da participação no mercado de trabalho nas metrópoles nordestinas, principalmente nos segmentos em que atuam uma maior parte de mão de obra masculina, como por exemplo, o setor de transportes. Quanto à variável cor, para ambos os gêneros o resultado não foi significativo, indicando que esse não é um fator que influencia na colocação no mercado de trabalho. Os resultados apontam que a idade para os homens é um fator importante, seu nível de significância foi de 1%, porém para as mulheres o resultado não foi significativo. Isso pode indicar o fato de que as mulheres tendem a ocupar postos de trabalhos, que segundo a literatura da área, são extensão de suas casas, como por exemplo, camareiras, cozinheiras etc. As mulheres, ainda que tenham mais experiências, levando em consideração essa experiência traduzida pela idade, não faz com que elas recebam mais do que os homens (ARAÚJO et al., 2011; CUGINI et al., 2014).

A variável escolaridade foi significativo para ambos os gêneros, indicando ser um fator forte de participação no mercado de trabalho, porém para as mulheres este fator é mais importante do que para os homens, pois os resultados indicam que para estes o percentual é de 8,06%, enquanto que para as mulheres esse percentual é de 88,35%. Ou seja, é exigida mais qualificação educacional para as mulheres do que para os homens. As mulheres para poderem igualar-se aos homens em termos de remuneração precisam qualificar-se mais para que possam ter uma condição de participação maior no mercado de trabalho (MATTEI; BAÇO; 2016; BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

Ter filhos menores de quatorze anos não é um fator significativo para o mercado de trabalho para nenhum dos dois gêneros, pois os resultados encontrados apontam que o nível não é significativo. Com relação à posição de chefe de família, quando o gê-

nero é masculino todas as posições são não significantes. Por outro lado, quando o gênero é feminino todas as posições foram significativas ao nível de 1% e contribuem negativamente, com um percentual de 77,81%, 77,42% e 55,27% respectivamente

para cônjuge, filha ou outra posição. Para Cugini et al (2014) essa contribuição negativa deve-se ao fato de que mulheres chefes de família, tendem a faltar mais ao trabalho devido aos outros afazeres extra-trabalho, como cuidar dos filhos ou da casa.

Tabela 5 – Participação no mercado de trabalho remunerado e determinantes do rendimento dos trabalhadores do setor turístico Nordestino dos gêneros masculino e feminino (2015)

Variáveis	Masculino		Feminino	
	Equação de participação	Equação de rendimentos	Equação de participação	Equação de rendimentos
Metropolitana	0,2335 <sup>ns</sup> (0,163)	0,0698 <sup>**</sup> (0,0283)	0,3863*(0,122)	0,0975*(0,036)
Cor branca	0,2112 <sup>ns</sup> (0,174)	0,1181*(0,0375)	-0,1438 <sup>ns</sup> (0,120)	0,0434 <sup>ns</sup> (0,047)
Zona urbana	-0,0910 <sup>ns</sup> (0,283)	0,1547*(0,058)	0,3686 <sup>***</sup> (0,106)	0,2563*(0,094)
Idade	0,0002*(0,000)	0,0087*(0,000)	0,0007 <sup>ns</sup> (0,001)	0,0040*(0,001)
Escolaridade	0,0806*(0,019)	0,0663*(0,004)	0,8835*(0,016)	0,0603*(0,004)
Filhos<14	0,1648 <sup>ns</sup> (0,180)	-	0,0829 <sup>ns</sup> (0,132)	-
Cônjuge	0,1273 <sup>ns</sup> (0,316)	-	-0,7781*(0,180)	-
Filho	-0,3721 <sup>ns</sup> (0,316)	-	-0,7742*(0,234)	-
Outra posição	-0,1181 <sup>ns</sup> (0,301)	-	-0,5527 <sup>**</sup> (0,269)	-
Renda domiciliar	-0,352*(0,130)	-	-0,3353*(0,091)	-
Contribuinte	-	0,6075*(0,054)	-	0,7033*(0,082)
Com carteira	-	-0,3154*(0,049)	-	-0,1594 <sup>**</sup> (0,074)
Idade <sup>2</sup>	-	-0,0008*(0,000)	-	-0,0003*(0,000)
Λ	-	0,6805	-	0,6658
Rho	-	0,1197	-	0,2327

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

Notas: Nível de significância: ns não significativo, \*significativo a 1%, \*\*significativo a 5%, \*\*\*significativo a 10%. Entre parêntese está o erro padrão.

Trabalho realizado por Muniz e Veneroso (2019) evidencia que o número de filhos no domicílio faz com que as mulheres tenham menores remunerações e também menores chances de ingresso no mercado de trabalho do que os homens. E sendo mulher de classe baixa, os valores diminuem ainda mais. Os autores evidenciam ainda que a quantidade de filhos também influencia nisso, ou seja, quanto mais filhos, menores rendimentos ainda e menores possibilidade de inserção no mercado de trabalho.

Quanto à equação de rendimentos, os resultados indicam que quase todas as variáveis foram significativas a 1% para ambos os gêneros. Morar em região metropolitana para ambos os gêneros

influncia positivamente nos rendimentos, para os homens no percentual de 6,98% enquanto que para as mulheres esse percentual foi de 9,75%. Residir em zona urbana também influi de forma positiva para os rendimentos, nos percentuais de 15,47% e 25,63 respectivamente para os homens e mulheres. Segundo Silva Filho et al. (2016), que analisaram o mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras, no ano de 2016, utilizando-se dos dados da PNAD de 2001 e 2008, uma melhor infraestrutura nas regiões metropolitanas faz com que os rendimentos dos trabalhadores sejam melhores.

Quanto à variável cor, o fato de ser da cor branca influencia de forma positiva para os rendimentos para o gênero masculino, influenciando para esse

no percentual de 11,81% enquanto que para as mulheres os resultados apontam um nível de não significância para esta variável. Araújo et al. (2011) apontam que a variável cor branca, é positivamente favorável a maiores rendimentos, em detrimento de trabalhadores de outra cor. O que leva a afirmar que o fato de ser mulher e não branca fará com que os rendimentos sejam menores do que dos outros trabalhadores com características diferentes.

As variáveis idade e escolaridade tiveram efeitos positivos para ambos os gêneros na participação nos rendimentos dos trabalhadores, porém com vantagem em ambas as variáveis favoráveis aos homens. Em relação à idade, o percentual para os homens foi de 0,8% enquanto que para as mulheres foi de 0,4% e na variável escolaridade para os homens o percentual chegou a 6,6% e as mulheres 6,03%. Neste sentido, os resultados apontam que essas variáveis são muito importantes para explicar como os rendimentos são maiores com uma maior escolaridade e o indivíduo sendo mais ex-

periente. Apesar das mulheres terem uma escolaridade maior que a dos homens de uma forma geral, estes ainda acabam tendo uma remuneração um pouco maior do que as mulheres. (SOUZA; RIBEIRO; LOPES, 2018; MATTEI; BAÇO, 2017).

Em relação à variável contribuinte da previdência social, percebe-se que para os dois gêneros essa variável influencia de forma positiva na equação de rendimentos, para os homens chega-se ao percentual de 60,5% e para as mulheres esse percentual sobre para 70,33%. Já para a variável carteira assinada essa contribui de forma negativa para os rendimentos, nos percentuais de 31,54% e 15,94% respectivamente para os homens e mulheres.

Após as análises das variáveis que compunham as equações de participação no mercado de trabalho remunerado do turismo nordestino, bem como dos determinantes do rendimento, passa-se a analisar a decomposição dos diferenciais de rendimentos em relação ao gênero desses trabalhadores (Tabela 6).

Tabela 6 – Decomposição da diferença do logaritmo/hora entre os gêneros feminino e masculino, no turismo Nordeste do Brasil, no ano de 2015

Diferencial do valor esperado do logaritmo do rendimento/hora	Coef.	Erro padrão	Est "t"	P>z	Rendimento
Sexo masculino	6,7796	0,019	346,32	0,000	878,72
Sexo feminino	6,5189	0,026	244,11	0,000	676,83
Diferença	0,2607	0,311	8,37	0,000	0,30
Efeito característica	-0,0652	0,018	-3,52	0,000	-25,01
Efeito discriminação	0,3356	0,026	12,56	0,000	128,73
Efeito interação	-0,0096	0,012	-0,8	0,421	-3,68

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD (2015).

Percebe-se, pela Tabela 6, uma diferença de rendimentos salariais de 30% em desfavorcimento às mulheres. Para explicar essa diferença foram extraídos três efeitos decorrentes da diferença: efeito característica, efeito discriminação e efeito interação. Para os dois primeiros, o nível de significância foi de 1%.

Os resultados apontam que o efeito característica é responsável por 25,01% da diferença, em favor do gênero masculino, existente entre os rendimentos dos trabalhadores masculinos e femininos. Essas características são representadas por atributos pessoais, inerentes a cada trabalhador ou cada trabalhadora, decorrente de sua trajetória pessoal e profissional.

O efeito discriminação, explica o percentual de diferença que não é explicada pelo efeito característica que, neste estudo, apresentou um percentual de 128,73%, em favor da remuneração dos trabalhadores do gênero masculino, indicando, neste caso, uma discriminação em relação às mulheres. Esse percentual indica que parte da remuneração das mulheres é menor do que dos homens, simplesmente pelo fato delas serem mulheres.

Por fim, o efeito interação, que é a relação entre os dois efeitos anteriores, e os resultados apontam que esse é responsável por 3,68% da diferença de remuneração entre homens e mulheres, a favor dos primeiros.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral identificar a existência do diferencial de salário por gênero na atividade turística do Nordeste brasileiro. Este é um tema relevante, tendo em vista, a força de trabalho da mulher na atividade econômica e, principalmente, na atividade econômica turística. Outro fator importante é a considerável movimentação que o turismo traz para a economia dos países de uma forma geral.

Para alcançar o objetivo da presente pesquisa, foi levantado o perfil característico dos trabalhadores das ACTs do Nordeste brasileiro, percebendo que os trabalhadores têm um perfil próprio das atividades dos trabalhadores do turismo de uma forma mais geral. Os resultados da pesquisa apontaram para um trabalhador com idade média de 38 anos de idade e que possui em torno de 9 anos de escolaridade. A maioria dos trabalhadores são homens, porém nas ACTs de alojamento, alimentação e agências de viagens a maioria são mulheres.

Percebeu-se que a atividade turística nordestina remunera melhor os homens do que as mulheres, indo na mesma direção que outras atividades econômicas, como a indústria metalúrgica. Observa-se com os resultados que as mulheres têm um nível de aperfeiçoamento melhor do que os homens, mas ainda assim, elas ganham menos.

Para procurar identificar o motivo dessa diferença foi realizada a decomposição salarial através do modelo de Oaxaca-Blinder que identificou um hiato salarial entre homens e mulheres, a favor dos primeiros, simplesmente pelo fato de serem homens.

É importante destacar a importância da mão de obra da mulher na economia do turismo, no aumento da renda familiar, na perspectiva de melhores condições de trabalho, e ainda, um alerta importante sobre a luta pela redução da desigualdade, do estereótipo de donas do lar e que, de fato, possam alcançar patamares de igualdade entre os homens.

Este trabalho traz uma importante contribuição no sentido de servir de base para adoção de políticas públicas mais direcionadas às mulheres, com o objetivo de diminuir a diferença salarial existente entre homens e mulheres tanto no sentido da discriminação pelo gênero como no sentido de elaboração de políticas públicas para que as mulheres possam capacitar-se ainda mais e po-

derem enfrentar com mais facilidades o mercado de trabalho onde estão inseridas. Outra importante contribuição está no fato de aumentar o arcabouço científico sobre o tema. São poucos os trabalhos que tratam desse tema de diferencial salarial por gênero na atividade turística no Nordeste do Brasil. Apesar desses pontos importantes, a presente pesquisa teve como ponto de limitação, para que pudesse trazer uma realidade mais atual, conseguir os dados na PNAD do ano de 2015.

Como sugestão de pesquisas futuras, sugere-se verificar o diferencial de salários nas regiões metropolitanas nordestinas e compará-las com as regiões não metropolitanas. Outra sugestão é verificar como as políticas públicas estão sendo direcionadas para redução dessas desigualdades salariais.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, C. F. dos S. A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju-SE. **Revista Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 1, ano 10, 2015.
- ARAÚJO, E.; EVARINI, A.; GARCIA, M. F.; ARAÚJO, E. L. Nota sobre os diferenciais de salários no Brasil: uma investigação empírica sob a perspectiva da Teoria da Segmentação. **Economia & Tecnologia**, Paraná, Ano 7, v. 26, p. 1-12, jul./set. 2011.
- AUGUSTO, N.; ROSELINO, J. E.; FERRO, A. R.; A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. **Revista Pesquisa & Debate**. São Paulo. v. 26, n. 2, p. 105-127, set. 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/23066/17600>>. Acesso em: 01 dez. 2019.
- BACCHI, M. D. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região Sudeste do Brasil. **Revista de Desenvolvimento Econômico-RDE**. Salvador. v. 2, n. 37, p. 276-305, agosto. 2017. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/view/4710/3239>>. Acesso em: 01 dez. 2019.

BARBOSA, L. M. **Políticas territoriais de turismo: concepções e impactos do Prodetur no Nordeste Brasileiro**. 2017. 277f. Tese (Doutorado em Geografia). Centro de Ciências e Tecnologia. Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2017.

BARRETO, M. **O imprescindível aporte das ciências sociais para o planejamento e a compreensão do turismo. Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 9, n. 20, p. 15-29, outubro de 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ha/v9n20/v9n20a01.pdf>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, Madison. v. 8, p. 436-55, 1973.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. da. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Reflexão Contábil**, Curitiba. v. 34, n. 2, p. 109-122, mai./ago. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807>>. Acesso em: 04 dez. 2017.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D. Mudanças nos arranjos familiares e seu impacto nas condições de vida: 1980 e 2010. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: IPEA, 2014. CAMPOS-SORIA, J. A.; ROPERO-GARCÍA, M. A. Occupational segregation and the female–male wage differentials: evidence for Spain. **Gender Issues**, v. 33, n. 3, p. 183-217, 2015.

CAPPA, M. O. Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. **Cuadernos de Turismo**, v. 39, p. 417-436. 2017. Disponível em: <<http://revistas.um.es/turismo/article/viewFile/290631/212241>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

CASADO-DÍAZ, J. M.; SIMÓN, H. Wage differences in the hospitality sector. **Tourism Management**, v. 52, p. 96-109, 2016.

CIRINO, J. F.; DALBERTO, C. R. Trabalhadores formais *versus* informais: diferenças de rendimentos para a região metropolitana de Belo Horizonte. **Perspectiva Econômica**, São Leopoldo. v. 11, n. 2, p. 81-94, jul./dez. 2015. Disponível em: <[http://revistas.unisinos.br/index.php/perspectiva\\_economica/article/view/pe.2015.112.01/5102](http://revistas.unisinos.br/index.php/perspectiva_economica/article/view/pe.2015.112.01/5102)>. Acesso em: 01 dez. 2019.

COELHO, M. P. H. RAMOS, B. K. S. **Relatório com as estimativas da caracterização da ocupação formal e informal do turismo, com base nos dados da RAIS e da PNAD 2013, para o Brasil e regiões**. Brasília, DF: Ipea, 2015. COOPER, C. et. al. **Turismo, princípios e práticas**. Artmed Editora, São Paulo: 2008. 454p.

CORREA, S. M. B. B. **Probabilidade e estatística**. 2. ed. Belo Horizonte: PUC Minas Virtual, 2013. Disponível em: <[http://estpoli.pbworks.com/f/livro\\_probabilidade\\_estatistica\\_2a\\_ed.pdf](http://estpoli.pbworks.com/f/livro_probabilidade_estatistica_2a_ed.pdf)>. Acesso em: 02 abr. 2018.

CUGINI, S. C et al. A força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero em 2002 e 2011. In: Encontro de Economia Paranaense, 11, 2014, Apucarana, **Anais...** Apucarana: Unespar, 2014.

DUARTE, L. B. Diferencial de rendimento entre os setores formal e informal: uma análise das regiões metropolitanas do Sudeste e Sul. **Revista Debate Econômico**, v 5, n. 2, p 4-26, jul-dez. 2017. Disponível em <<https://publicacoes.unifal-mg.edu.br/revistas/index.php/revistadebateeconomico/article/view/665/pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2019.

FERNANDEZ, B. P. M. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, v. 38, n. 3 (152), p. 559-583, 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, C. R. R. F.; SILVA, J. R. Diferenciais de salário no setor turístico do Nordeste do Brasil: uma análise comparativa com as regiões brasileiras. **Revista Econômica do Nordeste - REN**, Fortaleza, v. 46, n. 2, p. 173-191, abr./jun., 2015.

GUIMARÃES, C. R. R. F.; SILVA, J. R. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. **Tourism Management**, v. 52, p. 440-450, 2016.

GUIMARÃES, C. R. F. F.; NOIA, A. C.; SANTOS, A. S. dos. Ocupações formais no setor de turismo do nordeste brasileiro: um estudo sobre as diferenças entre gêneros. **Revista Turydes: Turismo y Desarrollo**, n. 26, jun. 2019.

HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, v. 47, p. 153-161, 1979.

HIRATA, H. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. (org.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017. p. 143-174. Disponível em <[http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web\\_livro\\_-1.pdf](http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web_livro_-1.pdf)>. Acesso em: 04 dez 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades. Estimativa da População para 2012**. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>>. Acesso em 05 dez 2017.

\_\_\_\_\_. **Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica 2003-2009**. Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv61658.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Divisão territorial**. 2015. Disponível em: [ftp://geofitp.ibge.gov.br/organizacao\\_territorial/divisao\\_territorial](ftp://geofitp.ibge.gov.br/organizacao_territorial/divisao_territorial). Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. Conceitos e métodos 2015. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=conceitos-e-metodos>>. Acesso em: 25 de mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida. 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2017.

JANN, B. A stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. Technical Report. **Stata Journal**. v. 8, n. 4. ETH Zurich Sociology. Working Paper 5. p.453-479, 2008.

MATEI, T.F.; BAÇO, F. M. B. Análise da existência de discriminação salarial entre homens e mulheres na indústria de transformação do estado de Santa Catarina. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 45, p.103-125. out./dez. 2016.

MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. National Bureau of Economic Research. 1974. MTUR. MINISTÉRIO DO TURISMO. **Anuário estatístico do Turismo – 2016**. v. 43 – ano base 2015. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <<http://dadosfatos.turismo.gov.br/2016-02-04-11-53-05.html>>. Acesso em 09 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. 2015. Índice de competitividade do Turismo Nacional – Relatório Brasil. 2015. Disponível em: <[http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o\\_ministerio/publicacoes/downloads\\_publicacoes/Relatorio\\_Brasil\\_2015\\_WEB.pdf](http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/Relatorio_Brasil_2015_WEB.pdf)>. Acesso em: 09 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Estudo da competitividade do Turismo Brasileiro – O mercado de trabalho na área de turismo**. 2005. Disponível em: <[http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o\\_ministerio/publicacoes/downloads\\_publicacoes/O\\_MERCADO\\_DE\\_TRABALHO\\_NA\\_xREA\\_DE\\_TURISMO.pdf](http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/O_MERCADO_DE_TRABALHO_NA_xREA_DE_TURISMO.pdf)>. Acesso em: 09 dez. 2017.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **Dados – Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, abr. 2019. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v62n1/0011-5258-dados-62-1-e20180252.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2019.

OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, p. 693-709. 1973.



OBADIC, A. Gender discrimination and pay gap on tourism labor market. **International Journal of Mechanical and industrial Engineering**, v. 10, n. 3, p. 823-828, 2016.

OMT. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (OMT). **Implications of the UN/WTO tourism definitions for the U. S. tourism statistical system**: Recomendaciones sobre Estadísticas de Turismo, Madrid. 1994. Disponível em: <[http://www2.unwto.org/es/publications?order=field\\_pub\\_date\\_value&sort=asc](http://www2.unwto.org/es/publications?order=field_pub_date_value&sort=asc)>. Acesso em: 14 set. 2017.

SANCHEZ, R. S. Gender differences in the hospitality industry: a job quality index. **Tourism Management**, New York, v. 51, p. 234-246. 2015.

SANTOS, G. E. O.; KADOTA, D. K. **Economia do turismo**. São Paulo: Aleph, 2012. SANTOS, M. J. dos. **Políticas públicas na geração de emprego e renda no turismo do Sul de Minas: uma análise do Proger Turismo**. 2017. 184f. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Educação, Ambiente e Sociedade) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2017.

SILVA FILHO, L. A. de; QUEIRÓZ, S. N. de.; CLEMENTINO, M. L. M. Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras. **Mercator**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 37-54, abr./jun., 2016.

SILVA, J. R.; GUIMARÃES, C. R. F. F. Wage differentials in Brazil: tourism vs. other service sectors. **Cogent Economics & Finance**, v. 5, n. 1, 2017.

SILVA, L. A.; HOLANDA, L. A.; LEAL, S. R. Inserção dos turismólogos brasileiros no mercado de trabalho. **Revista Turismo em Análise**, v. 29, n. 3, p. 506-524, set./dez., 2018.

SOUZA, L. R. S.; RIBEIRO, L. C. S.; LOPES, T. H. C. R. Diferenciação salarial no estado de Sergipe: uma análise entre a região metropolitana de Aracaju e os demais municípios. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 12, n. 1, p. 1-16, jul. 2018.

TOMÉ, L. M. Panorama do turismo no Brasil e oportunidades para a região Nordeste. **Caderno Setorial Etene**, Fortaleza: Banco do Nordeste, ano 3, n. 59, dezembro, 2018.