

Diferenças de salários, por género, no setor de turismo do Brasil

Wage differences by gender in Brazilian tourism industry

CARLA REGINA FERREIRA FREIRE GUIMARÃES * [carlafreire@hotmail.com]

JOAQUIM RAMOS SILVA ** [jrsilva@iseg.utl.pt]

Resumo | O presente trabalho tem como objetivo analisar os diferenciais de salários, por sexo, nas atividades características do turismo no caso do Brasil, utilizando como base as variáveis da teoria do capital humano. Para tanto, utilizou-se os microdados da Pesquisa Nacional de Amostras Domiciliares (PNAD), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Primeiramente, fez-se uma análise descritiva e comparativa dos (as) ocupados (as) nestas atividades. Em seguida, utilizou-se a decomposição de Oaxaca e Blinder (1973) aperfeiçoada por Jann (2008) para mensurar as diferenças de salários, por sexo. Os resultados obtidos permitem concluir que ocorre discriminação por sexo nas ACTs do Brasil, mostrando que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens ainda que tenham as mesmas características.

Palavras-chave | Brasil, diferenças salariais, género, atividades características do turismo.

Abstract | This study aims to analyze the wage differentials by gender, in the activities that are characteristic of tourism (ACTs) for the case of Brazil, using as a basis the variables provided by the human capital theory. With this objective in mind, we used microdata taken from the National Household Sample Survey (PNAD), Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2012. First, it was made a descriptive and comparative analysis of the employees, men and women, working in the ACTs of Brazil. Then we used the decomposition of Oaxaca and Blinder (1973) perfected by Jann (2008) to measure the differences in wages by gender. The results showed that discrimination by gender occurs, showing that women are being less valued than men in their ACTs's jobs, even when they have the same characteristics.

Keywords | Brazil, wage differentials, gender, tourism related activities.

* **Mestre em Economia Aplicada**, pela Universidade de São Paulo (USP). **Doutoranda em Economia** no Instituto Superior de Economia e Gestão/ Universidade de Lisboa, **Membro** do SOCIUS. **Professora Assistente** na Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), Brasil.

** **Doutor em Análise e Política Económica** pela École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), Paris, França. **Professor Associado com Agregação**, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. **Membro** do CSG/Socius, Centro de Investigação da FCT.

1. Introdução

O mercado turístico tem apresentado uma participação significativa no crescimento económico brasileiro. Atualmente, a indústria de viagens e turismo é considerada como a maior fonte de geração de empregos no mundo, por ser intensiva em mão de obra. Desde a mão de obra mais qualificada, em áreas utilizam alta tecnologia (como transportes e comunicações) até às de menor qualificação (como alimentação e limpeza), seja no emprego formal ou no informal, são beneficiadas com o crescimento do mercado do turismo tanto no Brasil como no mundo. O setor é responsável pela geração de 6% a 8% do total de empregos no mundo. O estoque de ocupações formais nas atividades características do turismo (ACTs)¹, no Brasil, passou de 1,71 milhões de pessoas empregadas, em 2002, para 2,95 milhões de pessoas empregadas em 2012 (Ministério do Turismo, 2013). Em particular, é um setor de grande importância para a inserção da mulher no mercado de trabalho. No entanto, há uma grande desigualdade salarial entre os sexos masculino e feminino neste setor.

Tendo em conta estas tendências, o presente trabalho tem como objetivo analisar os diferenciais de salários, por sexo, nas ACTs, utilizando variáveis relevantes no contexto da teoria do capital humano (em particular, experiência e escolaridade). Especificamente, pretende-se descrever o perfil dos trabalhadores empregados nas ACTs do Brasil e, examinar se existe entre eles discriminação salarial contra as mulheres e qual a sua dimensão.

O desenvolvimento deste trabalho dá-se da seguinte maneira: na próxima seção encontra-se o enquadramento teórico sobre emprego no setor turístico, turismo e género e teorias que explicam a desigualdade salarial no mercado de trabalho. Em seguida, na seção 3, define-se a fonte de dados e os métodos de análise. Na seção 4, são apresentados os resultados e, nesta base, discute-se algumas análises descritivas e comparativas dos trabalhadores das ACTs do Brasil, por sexo, além da análise da

decomposição de Oaxaca. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

2. Enquadramento teórico

2.1.O emprego no setor turístico

De acordo com Lage e Milone (2000), os processos de criação de emprego são estritamente vinculados ao turismo e subdivididos em categorias. Por um lado, são criados empregos relacionados diretamente ao funcionamento e as diretrizes do processo turístico, por outro lado, são criados empregos derivados de atividades industriais ligadas ao turismo como transporte e agricultura, dentre outros. A geração de emprego pode não ser o objetivo de todo o desenvolvimento turístico, mas seguramente é um dos principais resultados, visto que o turismo, como uma atividade que envolve serviços, tem uma importante capacidade de gerar novos postos de trabalho e ocupações.

Beni (2003) afirma que o setor turístico requer comparativamente menos capital e mais trabalho qualificado. Nos países em desenvolvimento o setor de serviços (inclusive turismo) absorve grande quantidade de mão-de-obra que migra do campo em busca de emprego. Importa ter presente que a demanda de trabalho é uma demanda derivada, pois quando há demanda de bens e serviços há uma demanda de trabalho. Assim, o emprego no setor turístico está diretamente relacionado com o consumo de bens e serviços proporcionados pelo setor (TRIBE, 1999).

¹ São atividades cuja produção principal é de produtos classificados como característicos do turismo que são aqueles cujo consumo seria sensivelmente reduzido na ausência de turistas. De acordo com IBGE(2012) as atividades características do turismo são: serviço de alojamento, serviços de alimentação, transporte ferroviário e metroviário, transporte rodoviário, transporte aquaviário, transporte aéreo, serviços auxiliares do transporte, atividades de agências de viagem e organizadoras de viagens, aluguel de bens móveis e atividades recreativas, culturais e desportivas.

Segundo Silva (2004), a função de demanda poderá sofrer impactos devido ao aumento da capacidade receptiva, a criação de estabelecimentos e instalações complementares, ou simplesmente a necessidade de atender a chegada massiva de turistas a um local habilitado a desenvolver a atividade turística. A criação de postos de trabalho pelo turismo pode se dar de forma direta – pelo aumento de locais de alojamento, abertura de novos restaurantes, incremento dos meios de transporte; e indireta – pela necessidade de expandir outros setores que prestam serviços ao turismo propriamente dito.

2.2. Gênero e turismo

Como em outros setores, no turismo há uma significativa segregação horizontal e vertical. Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2011) segregação horizontal do mercado de trabalho é a concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividade, ficando as mulheres restritas a um pequeno número de ocupações ou profissões. Segregação vertical do mercado de trabalho é a concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

São vários os fatores que mantêm a segregação por gênero no mercado de trabalho, dentre eles pode-se citar o estereótipo de gênero. Segundo Cook (2012) este termo descreve uma visão generalizada de atributos ou características possuídas pelas mulheres e os homens, ou papéis que são ou deveriam ser desempenhadas por cada um respetivamente. Neste ponto de vista, um estereótipo de gênero pressupõe que mulheres ou homens possuem certas características ou capacidades, se comportam de determinadas maneiras diferentes e/ou realizam papéis distintos predeterminados. O termo “estereótipos de gênero” descreve assim o processo de atribuir a um indivíduo (mulher ou o homem) capacidades, características ou funções apenas em razão da adesão ao grupo social das mulheres ou dos homens, respetivamente.

Pelas regras tradicionais e identidade de gênero, as mulheres são vistas como apropriadas para certas ocupações e elas mesmas se consideram apropriadas, além disso as mulheres são as principais responsáveis pela criação dos filhos, cuidado com os idosos e trabalhos domésticos, sendo assim forçadas a realizar trabalhos casuais e com isso aceitar empregos temporários e/ou em *part-time* (Sectur México, 2011). De acordo com Purcell (2004), as mulheres possuem propensão a trabalhar em tempo parcial ou temporário, principalmente se tiverem filho pequeno. Além disso, observa-se disparidades salariais entre os gêneros masculino e feminino no mercado de trabalho. Mulheres recebem menores rendimentos que os homens mesmo possuindo o mesmo nível de qualificação e exercendo a mesma função.

Campos-Soria, Marchante e Ropero-García (2011) afirmam que ocupações dentro da área de limpeza, trabalhos administrativos com baixos níveis de responsabilidade, como secretária, telefonista ou atendente oficial e algumas relacionadas ao contato direto com os clientes, tais como o oficial de relações públicas, a equipe de entretenimento, gerente de entretenimento, agente de negócios e rececionista, são dominados por mulheres. Homens predominam na área de manutenção, postos de trabalho com maior responsabilidade nas áreas de administração, cozinha.

No setor de turismo do Brasil, horizontalmente, as mulheres e homens se colocam em ocupações diferentes, as mulheres são empregadas como camareiras e afins, cozinheiras, faxineiras, agentes de viagem, atendentes em linhas aéreas. Já os homens, ocupam as atividades de garçons e assemelhados, jardineiros, operários da construção, motoristas e pilotos. Verticalmente, prevalece a “pirâmide de gênero”, os níveis e ocupações inferiores com poucas oportunidades de crescimento profissional estão dominados por mulheres e nas posições gerenciais-chaves são dominadas por homens (Amaro, 2007).

2.3. Teorias que explicam a desigualdade salarial no mercado de trabalho

Os diferenciais de salários entre indivíduos ocupados no setor de turismo do Brasil, por sexo, podem ser originários de duas características principais presentes no mercado de trabalho: diferenças nas dotações dos atributos produtivos dos trabalhadores, dentre os quais destacam-se a educação e a experiência e discriminação no mercado de trabalho, quando trabalhadores igualmente produtivos são remunerados de maneira diferenciada, em decorrência de avaliações subjetivas quanto aos seus atributos não produtivos, tais como sexo e cor.

De acordo com Fernandes (2002), capital humano é o conjunto de habilidades e conhecimentos que o indivíduo possui, que o torna capaz de ofertar trabalho que lhe proporcione maior rendimento. A questão central da teoria do capital humano é que essas habilidades e conhecimentos podem ser adquiridos por meio de educação e treinamento. Esta teoria sugere que a escolaridade e a experiência são indicadores importantes de produtividade do trabalhador. Para Lillo-Bañuls e Casado-Díaz (2011), o termo capital humano designa conhecimentos, competências e habilidades úteis para a produção de bens, serviços e novos conhecimentos que são acumulados pelos indivíduos no processo de educação e formação bem como ao longo de sua experiência de trabalho. Este termo inclui, além disso, habilidade inata e talento, fortemente influenciado pelo ambiente do indivíduo, especialmente da família.

Os principais representantes dessa teoria são: Mincer (1958, 1974), Schultz (1961) e Becker (1962).

No âmbito do mercado de trabalho, a discriminação pode ser classificada de diferentes maneiras: salarial; de emprego; de trabalho ou ocupacional; nas oportunidades de obter capital humano (Loureiro, 2003). A discriminação salarial implica que os trabalhadores discriminados recebam salários menores do que os não discriminados, realizando o mesmo trabalho e tendo o mesmo nível de qualifica-

ção e treinamento. Na discriminação ocupacional, os indivíduos são arbitrariamente proibidos de assumir ocupações mesmo que sejam tão capazes quanto os outros de executar tais tarefas, dados o seu capital humano e treinamento, por exemplo. A discriminação de emprego ocorre quando os indivíduos discriminados ficam predominantemente em desvantagem no que diz respeito à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego. E na discriminação decorrente das oportunidades, tem-se que os trabalhadores discriminados tem oportunidades desiguais para obter e aumentar o seu capital humano e sua produtividade, tal como na obtenção de treinamento ou ainda de serem preteridos na ascensão dentro das firmas e organizações.

Becker (1957) dá início ao estudo da discriminação e afirma que as diferenças salariais podem ser resultados de discriminação que ocorre quando há tratamento desigual para insumos de produção iguais, como raça, gêneros e regiões. Sua teoria baseia-se na noção de preconceito dentro de uma estrutura neoclássica determinada pelas preferências em discriminar, que podem ser de três tipos: discriminação do empregador; discriminação do empregado; e, discriminação do consumidor.

De acordo com Araújo e Ribeiro (2002, p. 197) a discriminação pode ser caracterizada tanto sob o ponto de vista social quanto económico:

Sob o ponto de vista económico, a discriminação se processa quando não há uma avaliação correta dos diferentes custos e benefícios produtivos de cada pessoa, mas a partir de diferentes percepções que se tem dos indivíduos envolvidos. Os julgamentos induzem ações discriminatórias contra pessoas que se distinguem por características visíveis (gênero e raça, por exemplo, mas também "apresentação física"), antes mesmo que elas possam demonstrar suas reais capacidades produtivas. Assim, muitas vezes as mulheres detêm uma formação, uma experiência e uma produtividade superiores às dos homens, mas nem por isso recebem os mesmos rendimentos, caracterizando portanto situações de discriminação social.

3. METODOLOGIA

3.1. Fonte dos dados

As estatísticas foram recolhidas junto aos microdados da Pesquisa Nacional de Amostras Domiciliares (PNAD), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Na amostra da PNAD de 2012 havia 17.961 pessoas empregadas em empreendimentos cuja atividade principal na semana de referência é classificada como turística. A população correspondente a esta amostra é de 9.664.896, obtida através dos fatores de expansão ou pesos fornecidos pelo IBGE para cada pessoa da amostra. Foi utilizado o software Stata 10 que possui um conjunto de comandos (denominados comandos *svy*) para a obtenção das estimativas.

3.2. Análise dos dados

Inicialmente, fez-se uma análise descritiva e comparativa dos ocupados nas ACTs, ou seja, análise das características dos trabalhadores nestas atividades, por sexo. Em seguida, para identificar os diferenciais salariais por sexo no setor de turismo e se há discriminação contra as mulheres neste setor, estimou-se, inicialmente, funções-salários do capital humano (educação e experiência), construídas por Mincer. A equação estimada foi (equação 1):

$$\ln w_t = \beta_0 + \beta_1 \text{escolaridade} + \beta_2 \text{exp}_t + \beta_3 \text{exp}_t^2 + \varepsilon_t, (1)$$

Onde:

$\ln w_t$ = logaritmo natural do real salário do trabalhador no setor de turismo t

exp = experiência acumulada no mercado de trabalho

escolaridade = anos de estudo

β_0 = é a soma do valor de capital humano e o nível de habilidade

β_1 , β_2 e β_3 = são os parâmetros que representam a tecnologia pela qual a escolaridade e experiência no mercado de trabalho se transformam em habilidades.

ε_t = termo de erro aleatório

Essa equação permite de forma simplificada ter uma ideia dos impactos que a educação e a experiência têm sobre os salários dos indivíduos. Esse impacto é mensurado na forma dos anos adicionais de escolaridade e experiência expressos nos coeficientes $\beta_1 > 0$ e $\beta_2 > 0$. A variável experiência ao quadrado indica os aumentos nos salários ocasionados pelo acúmulo de experiência e na literatura se verifica que estão sujeitos a retornos decrescentes. Por isso, o coeficiente tende a apresentar um sinal negativo, isto é, $\beta_3 < 0$.

De acordo com Neri (2015), uma das grandes virtudes desta equação é incorporar dois conceitos económicos distintos em uma única equação: conceito de preço, ou seja, quanto o mercado de trabalho está disposto a pagar por atributos produtivos como educação e experiência e a taxa de retorno da educação, para determinar a quantidade ótima de investimento em capital humano.

Tendo em vista a possibilidade de existência de vies de seleção, utilizou-se o modelo Tobit II, desenvolvido por Heckman (1979) para corrigir os problemas gerados pela seletividade amostral. Este procedimento 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 λ (lambda), denominado de razão inversa de Mills, que é incorporada à equação e rendimento para corrigir os vies de seleção.

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

$$L_i^1 = y'Z_i + \mu_i, (2)$$

Onde:

L_i^1 = 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

μ_i = erro aleatório

Embora L_i^1 seja latente, a variável 1 pode ser observada, em que:

$L_i = 1$ se $L_i^1 > 0$

$L_i = 0$ se $L_i^1 \leq 0$

Através da equação 2, obtida pelo método Probit, estima-se a probabilidade de o indivíduo estar ocupado (L) em função de um conjunto de variáveis (Z). De acordo com Greene (2000), assume-se que a variável latente possui distribuição normal padronizada, assim é possível que a probabilidade do indivíduo estar ocupado esteja sempre situado entre 0 e 1.

Devido às características de amostragem complexa da PNAD, a literatura económica indica a utilização do Método da Máxima Pseudo-Verossimilhança. Como W_i está expresso em logaritmo, o efeito marginal estimado corresponde a uma mudança percentual no rendimento real por hora do trabalho dada por $[\exp(\text{efeito marginal}) - 1] \cdot 100$.

Por último, para detetar se os trabalhadores do género masculino do setor de turismo tem a mesma remuneração dos trabalhadores do género feminino deste setor, foi realizada a decomposição de Oaxaca (1973) aperfeiçoada por Jann (2008). Tem-se:

$$D = [E(X_H) - E(X_M)]' \beta_M + E(X_M)'(\beta_H - \beta_M) + [E(X_H) - E(X_M)]' (\beta_H - \beta_M), \quad (3)$$

Esta equação é denominada por Jann 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.

$[E(X_H) - E(X_M)]' \beta_M$ representa o componente explicado ou efeito característica, indicando os diferenciais de rendimentos devido à diferenciação das médias dos atributos pessoais dos trabalhadores (escolaridade e experiência).

$E(X_M)'(\beta_H - \beta_M)$ representa o termo não explicado ou efeito discriminação, que representa uma medida de diferenciação entre os géneros, independentemente dos atributos pessoais dos trabalhadores.

$[E(X_H) - E(X_M)]' (\beta_H - \beta_M)$ mede a interação entre as diferenças nas médias dos atributos pessoais e as diferenças nos coeficientes entre os dois géneros.

De acordo com os procedimentos metodológicos descritos, segue as equações (de participação e de rendimentos) que foram estimadas, em que as variáveis dependentes são a probabilidade de o indivíduo encontrar-se ocupado com rendimento positivo (L) e logaritmo natural do salário por hora do indivíduo ($\ln wh$):

$$L = \alpha_0 + \alpha_1 \text{escolaridade} + \alpha_2 \text{idade} + u_i \quad (4)$$

$$\ln wh = \alpha_0 + \alpha_1 \text{escolaridade} + \alpha_2 \text{idade} + \alpha_3 \text{idade}^2 + \alpha_4 \lambda + u_i \quad (5)$$

Quadro 1 | Descrição das variáveis utilizadas e seus efeitos esperados sobre as equações, de participação e de rendimentos

Variável	Descrição das variáveis	Participação	Rendimentos
Idade (proxy da experiência)	Idade do trabalhador, medida em dezenas de anos, para evitar que os coeficientes sejam muito pequenos	+	+
Idade ²	Idade ao quadrado, devido ao facto de w não variar linearmente com a idade	n.a.	—
Escolaridade	Anos de estudo	+	+

n.a. - não aplicável, a variável não faz parte da equação.

Fonte: elaboração própria.

4. Resultados e discussões

4.1. Análise descritiva dos dados

Pelo quadro 2 constata-se que a maior concentração da população empregada nas ACTs encontrava-se na classe de rendimento mensal que compreende 1 a menos de 2 salários mínimos, tanto para homens quanto para as mulheres. Verifica-se ainda que nas classes salariais mais elevadas, amplia-se a presença masculina em detrimento da presença feminina. De acordo com Munóz-Bullón (2009) existe segregação no setor de turismo, ou seja, as mulheres estão sub-representadas nas atividades que os salários são mais altos e sobrevalorizadas nas atividades de baixa remuneração. A maioria dos empregados em ACTs eram do sexo masculino (67,79%). Segundo Wegrzynowski (2007) no setor de turismo prevalecem os ocupados com maior faixa etária, do sexo masculino, com maior estabilidade no emprego e com jornada de trabalho completa.

O quadro 3 apresenta as principais características das pessoas empregadas nas ACTs do Brasil, incluindo nas suas Regiões. Com relação ao rendimento mensal, os empregados do sexo masculino receberam R\$ 1.551,73 por mês enquanto os do sexo feminino receberam R\$ 1.076,09, ou seja, os homens receberam 30,65% a mais que as mulheres. A escolaridade das mulheres era um pouco maior que a dos homens, mesmo que discretamente e eram mais novas 2,11 anos. Observa-se que apesar de apresen-

tar uma maior escolaridade, as mulheres recebiam um salário médio menor, isso pode ser explicado pela segregação vertical existente no setor turístico, onde, segundo Kinnaid e Hall (1996) as mulheres são recrutadas para trabalhos considerados extensão de suas habilidades domésticas, como cozinheiras e camareiras, enquanto os homens são utilizados em atividades administrativas e gerenciais.

A maior parte dos empregados nas ACTs inquiridos era da região Sudeste, seguido da região Nordeste, para ambos os sexos. Na verdade, o Nordeste brasileiro, devido às suas paisagens físicas e naturais, comum litoral exuberante e características que o distinguem de outras regiões do Brasil, tem um grande potencial para o turismo (Guimarães et al, 2012; Gomes e Silva, 2014).

Ao analisar a ocupação nas ACTs (Quadro 4), observa-se que 44,42% dos ocupados se encontravam na atividade de alimentação e alojamento, além disso, essa atividade era tipicamente feminina pois 75,34% das mulheres estavam ocupadas nesta atividade. De acordo com Coelho e Sakowski (2014) em alojamento, os homens se concentram nas ocupações de garçom e recepcionista de hotel. Destaca-se a participação das mulheres nas ocupações de camareira de hotel e copeira. No que se refere ao sexo masculino constata-se que a maioria (55,1%) estava ocupada no transporte terrestre.

Quadro 2 | Empregados nas ACTs, por classes de rendimento mensal e sexo (em %), Brasil, 2012

Faixa de renda	Sexo		Total
	Masc.	Fem.	
Menos de 1/2 Salário mínimo (SM)	3,38	3,15	6,52
1/2 a menos de 1 SM	10,66	9,07	19,74
1 a menos de 2 SM	26,62	13,78	40,4
2 a menos de 5 SM	22,17	4,76	26,93
5 a menos de 10 SM	3,68	1,1	4,78
Mais de 10 SM	1,28	0,36	1,63
Total	67,79	32,21	100

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

Quadro 3 | Média (ou proporção) das variáveis associadas às características socioeconômicas dos trabalhadores ocupados no setor de turismo, por sexo, 2012

Variáveis	Sexo	
	Feminino	Masculino
Norte	7,44	7,27
Nordeste	22,89	23,56
Sudeste	46,75	46,73
Sul	15,10	14,55
Centro-oeste	7,81	7,88
Idade média (em anos)	36,75	38,66
Escolaridade média (em anos)	9,98	9,26
Salário mensal médio (R\$)	1076,09	1551,73

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

Quadro 4 | Distribuição dos ocupados nas ACTs, por sexo, Brasil, 2012 Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD, 2012

Atividades características do turismo	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Alimentação e alojamento	29,03	75,34	44,42
Transporte terrestre	55,11	8,21	39,52
Transporte aquaviário	1,02	0,13	0,72
Transporte aéreo	0,92	0,8	0,88
Atividades anexas do transporte	4,14	1,88	3,39
Agências de viagens	0,5	1,52	0,84
Atividades recreativas	9,28	12,11	10,22

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

De acordo com as características de idade e escolaridade, observa-se que os homens ocupados nas atividades de transporte (terrestre, aquaviário e aéreo) e atividades anexas do transporte eram mais velhos que as mulheres, nas agências de viagens as mulheres eram mais velhas e nas atividades de alimentação, alojamento e atividades recreativas eram praticamente da mesma idade. No que se refere à escolaridade, constata-se que as trabalhadoras possuíam um maior nível de escolaridade (Quadro 5).

Os dados de rendimentos médios mensais auferidos pela população ocupada nas ACTs, do Quadro 6, mostram que a atividade alimentação e alojamento foi a de menor remuneração, tanto para homens como para mulheres. Constata-se ainda que, alimentação e alojamento apesar de ser uma

atividade tipicamente feminina (conforme quadro 4), as mulheres receberam em média 31,6% a menos que os homens, isso pode ser explicado pela presença maior de homens em cargos de gerência e de mulheres nas atividades básicas, como copeira, cozinheira e camareira.

Os ocupados em transporte aéreo e agências de viagens foram os que perceberam os rendimentos mais elevados. Em suma, estes dados permitem afirmar que os homens, de maneira geral, tiveram remuneração maior que a das mulheres nas ACTs, as únicas atividades que as mulheres receberam a mais que os homens foram atividades anexas do transporte e agências de viagens, talvez por exercer atividades administrativas, nas quais há provavelmente maiores exigências na formação, embora a diferença na quadro 5 não seja das mais acentuadas.

Quadro 5 | Idade e escolaridade média dos ocupados nas ACTs por sexo, Brasil, 2012

Atividades características do turismo	Idade		Escolaridade	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Alimentação e alojamento	37,67	37,52	8,92	9,19
Transporte terrestre	40,02	34,72	8,92	11,91
Transporte aquaviário	40,19	30,2	9,51	13,53
Transporte aéreo	36,94	33,22	12,94	13,77
Atividades anexas do transporte	35,47	32,61	9,93	12,49
Agências de viagens	33,89	35,27	12,48	13,37
Atividades recreativas	35,19	34,59	11,57	12,39

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

Quadro 6 | Rendimento médio mensal dos ocupados nas ACTs por sexo. 2012

Atividades características do turismo	Sexo		Diferença (%)
	Masculino	Feminino	
Alimentação e alojamento	1292,59	884,2	31,59
Transporte terrestre	1563,54	1345,66	13,94
Transporte aquaviário	2399,61	1590,54	33,72
Transporte aéreo	4338,41	2914,29	32,83
Atividades anexas do transporte	1507,78	1526,54	-1,24
Agências de viagens	3832,37	4405,44	-14,95
Atividades recreativas	1834,22	1439,91	21,50

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

4.2. Decomposição Oaxaca-Blinder

O quadro 7 apresenta os efeitos marginais da equação de participação no mercado de trabalho remunerado e os efeitos marginais condicionais sobre o rendimento por hora dos trabalhadores do sexo feminino. Inicialmente, ao analisar a equação de participação, observa-se que um aumento na idade da trabalhadora aumentou a probabilidade de participação do mercado de trabalho remunerado e um aumento na escolaridade teve efeito marginal positivo sobre essa participação. De acordo com Pereira, Lima, Lima, Braga e Mendonça (2013), com o aumento da idade há tendência inicial de aumento da probabilidade de que o indivíduo esteja ocupado, até uma idade em que essa probabilidade é máxima.

Quadro 7 | Participação no mercado de trabalho remunerado e determinantes do rendimento dos trabalhadores do setor turístico do sexo feminino. Brasil. 2012

Equação...	Coefficiente	Erro padrão	P > t
... de rendimento			
Idade ²	-0,0002	0,0001	0,0000
Idade	0,0029	0,0005	0,0000
Escolaridade	0,0883	0,0039	0,0000
Constante	-0,0614	0,1009	0,5430
... de participação			
Idade	0,0009	0,0003	0,0020
Escolaridade	0,0567	0,0103	0,0000
Constante	0,7430	0,1864	0,0000
Rho	0,5978		
Lambda	0,4508		

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

A partir desse ponto, o envelhecimento passa a resultar em redução na probabilidade dele estar no mercado de trabalho.

Passando para os determinantes dos rendimentos, observa-se as variáveis foram significativas a pelo menos 5%. A hipótese estabelecida de que a correlação entre os distúrbios das duas equações seja nula foi rejeitada. O coeficiente de correlação entre os resíduos das equações de participação e de rendimentos está entre -1 e 1. Verifica-se que a razão inversa de Mills foi estatisticamente significativa indicando a necessidade de correção do viés de seleção da amostra.

O coeficiente da idade² é negativo, pois segundo a teoria do capital humano, a função de rendimento do trabalhador é decrescente a partir de certo momento da vida do indivíduo, evidenciando uma relação côncava entre o salário e idade². As variáveis escolaridade e idade apresentaram sinal positivo, mostrando que quanto maior a escolaridade e idade, maior o salário do trabalhador tanto do sexo feminino como do sexo masculino.

O quadro 8 mostra os resultados da Decomposição de Oaxaca, observa-se que a diferença salarial entre os sexos de 0,309, indicando que trabalhadores do sexo masculino receberam 36,19% a mais que as mulheres na mesma situação. Decompondo os diferenciais de rendimentos por sexos, observa-se que o efeito característica diminui o hiato entre o sexo masculino e feminino e que o efeito discriminação aumenta esse diferencial.

Quadro 8 | Decomposição da diferença do logaritmo/hora entre os sexos feminino e masculino, Brasil, 2012

Lnrendimento	Coefficientes	Erro padrão	Est "t"	P > t	Rendimentos
Masculino	1,850	0,010	194,320	0,000	5,36
Feminino	1,542	0,012	133,060	0,000	3,67
Diferença	0,309	0,014	22,460	0,000	36,19
Efeito característica					%diferença em logaritmo
Idade ²	-0,036	0,011	-3,300	0,001	-11,80
Idade	0,058	0,012	4,850	0,000	18,79
Escolaridade	-0,068	0,007	-10,050	0,000	-22,05
Total	-0,046	0,007	-7,090	0,000	-15,05
Efeito discriminação					
Idade ²	-0,384	0,116	-3,320	0,001	-124,38
Idade	0,979	0,218	4,480	0,000	316,94
Escolaridade	-0,127	0,043	-2,950	0,003	-41,20
Constante	-0,135	0,116	-1,160	0,245	-43,74
Total	0,332	0,013	26,310	0,000	107,62
Interação entre os dois efeitos					
Idade ²	-0,040	0,013	-3,100	0,002	-13,02
Idade	0,053	0,013	3,990	0,000	17-29
Escolaridade	0,010	0,003	2,860	0,004	3,16
Total	0,023	0,004	6,010	0,000	7,43

Fonte: elaboração própria com base nos dados da PNAD, 2012.

O efeito característica contribuiu com um total de 15,05% na diminuição do hiato de remuneração entre os sexos, ou seja, considerando apenas as diferenças das características médias entre os sexos, os rendimentos dos trabalhadores do sexo feminino foi superior ao dos homens.

Procedendo-se uma análise detalhada por grupos de variáveis da decomposição realizada, no que tange ao efeito característica as variáveis foram estatisticamente significativas a 1%. A variável escolaridade foi estatisticamente significativa, mostrando-se importante para explicar o diferencial de salários, ou seja, um aumento da escolaridade das mulheres diminuirá este diferencial. Com relação à idade, observa-se que ela contribuiu para um aumento de 18,79% no diferencial total, ou seja, caso homens e mulheres possuísem a mesma idade, os homens receberiam 5,98% a mais que as mulheres.

O efeito discriminação, que é a parte não explicada, teve uma diferença de remuneração entre ho-

mens e mulheres de 107,62%, este resultado mostra que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens em seus empregos.

Com relação à variável idade, entendida como *proxy* da experiência no mercado de trabalho, cuja contribuição para o diferencial total (316,94%) foi a mais importante entre todas as demais, teve-se que a diferença de tal atributo entre os sexos foi responsável, tudo o mais constante, pelo recebimento de um rendimento/hora 166,14% maior dos homens diante do verificado nas mulheres. Isso pode ser explicado pelo fato da mulher entrar mais tarde no mercado de trabalho por causa da maternidade e com isso ser absorvida em atividades de baixa remuneração e com maior flexibilidade de trabalho, ou seja, muitas vezes trabalham *part-time*, em atividades como camareira e cozinheira. A diferença no nível de escolaridade entre os sexos foi responsável, tudo o mais constante, pelo recebimento de um rendimento/hora 11,95% maior dos homens diante do verificado nas mulheres, devido a mulher ser

mais instruída que o homem. Já a interação entre os dois efeitos não apresentou-se estatisticamente significativa.

5. Considerações finais

A motivação principal deste artigo foi examinar os diferenciais salariais por sexos nas ACTs do Brasil para o ano de 2012, e com isso verificar se existe discriminação salarial contra as mulheres nestas atividades. Os dados foram obtidos através da PNAD. Os resultados mostraram que a maioria dos empregados em ACTs era do sexo masculino, possuíam em torno de 10 anos de estudo e a idade média acima dos 36 anos. A maior parcela da população empregada nas ACTs situava-se na classe de rendimento mensal que compreendia entre 1 e 2 salários mínimos. Nas classes salariais mais elevadas a presença masculina foi mais significativa quando comparada com a presença feminina. A atividade alimentação e alojamento era tipicamente feminina e as atividades de transporte (terrestre, aquaviário e aéreo) apresentaram maior concentração de homens.

Através da decomposição de Oaxaca, observou-se a existência de discriminação por sexo, mostrando que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens em seus empregos nas ACTs, com as mesmas características. A variável escolaridade se destacou por ser importante na redução do diferencial de salários entre os sexos, pois quanto maior a escolaridade da mulher, maior a possibilidade dela receber salários equiparáveis ao dos homens. Com base nos resultados conclui-se ainda que no setor de turismo ocorre discriminação salarial com prejuízo para a mulher, sendo importante a implantação de políticas públicas específicas para a valorização da mão-de-obra feminina e de melhoria na qualidade da educação, pois segundo Beni (2003) o setor turístico comparativamente requer mais trabalho qualificado. Portanto, é necessário criação de instrumentos que minimizem esta discriminação.

Referências

- Amaro, M. (2007). A mulher e o mercado de trabalho do turismo. Acedido a 01 de julho de 2015, disponível em <http://www.alesfe.org.br/v2/materia/materiatoda.asp?numeromateria=196>.
- Araújo, V., & Ribeiro, E. (2002). Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. *Revista Econômica do Nordeste*, 33(2), 196-217.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Becker, G. (1962). Investments in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-44.
- Beni, M. (2003). *Análise estrutural do turismo (8ª ed)*. São Paulo: SENAC.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-55.
- Campos-Soria, J., Marchante, A., & Ropero-García, M. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 91-102.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2011). Acedido a 5 de junho de 2014, disponível em http://www.cite.gov.pt/Formar_Iguald/PDFs_Manual/M07_Glossario.pdf.
- Coelho, M., & Sakowski, P. (2014). *Perfil da mão de obra do turismo no Brasil nas atividades características do turismo e em ocupações. Texto para discussão*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: IPEA
- Cook, R. (2012). Structures of Discrimination. *Macalester International*, 28(1), 8. Acedido a 17 de agosto de 2014, disponível em <http://digitalcommons.macalester.edu/>.
- Fernandes, R. (2002). Desigualdade Salarial: Aspectos Teóricos. In: Corseuil, C.; Fernandes, R.; Menezes-Filho, N.; Coelho, A. & Santos, D. *Estrutura Salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados Para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA..
- Gomes, L., & Silva, J. (2014). Spanish and Portuguese hotel networks in Brazil: Evidence from the Northern Coast of Bahia. *Regional Science Inquiry*, VI(2), December, 39-55.
- Greene, W. (2000). *Econometric Analysis*. NJ: Prentice-Hall.
- Guimarães, C., Rissato, D., & Silva, J. (2012). Desenvolvimento da atividade turística: O caso do Nordeste Brasileiro. *Journal of Tourism and Development*, 2, 1145-1156.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47, 153-161.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2012). *Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica 2003-2009*. Coordenação de Contas Nacionais. Rio de Janeiro: IBGE.
- Jann, B. (2008). *A stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition*. Technical Report 5, ETH Zurich Sociology, Working Paper.
- Kinnaird, V., & Hall, D. (1996). Understanding Tourism Process: A Gender-Aware Framework. *Tourism Management*, 17(2), 95-102.
- Lage, B., & Milone, P. (2000). Impactos socioeconômicos globais do turismo. In: Lage, B. H., & Milone, P. C. (org). *Turismo: Teoria e Prática*. São Paulo: Atlas.

- Lim, U., & Cho, S. (2009). The decomposition of regional wage differentials in Korea. *The Social Science Journal*, 46, 375 -383.
- Loureiro, P. (2003). Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, 57(1), 125-157.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Ministério do Turismo (MTUR, 2013). *Mais turismo, mais desenvolvimento: indicadores*. Acedido a 29 de setembro de 2013, disponível em http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/noticias/todas_noticias/Noticias_download/Cartilha_Mais_Turismo_mais_desenvolvimento_2013.pdf.
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30, 638 -649.
- Neri, M. (2015). *Equação de salários minceriana*. Acedido a 18 de março de 2015, disponível em http://www.cps.fgv.br/cps/pesquisas/Políticas_sociais_alunos/2011/pdf/BES_EquacaoMinceriana.pdf.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Pereira, V., Lima, J., Lima, J., Braga, M., & Mendonça, T. (2013). Avaliação dos retornos à escolaridade para trabalhadores do sexo masculino no Brasil. *Revista de Economia Contemporânea*, Rio de Janeiro, 17(1), 153-176.
- Purcell, K. (2004). Género e Insegurança no trabalho no Reino Unido. *Estudos Feministas*, 12(2). 147-176.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sectur México - Secretaría de Turismo del México (2011). *Análisis económico del mercado laboral en el sector turístico: Hacia una política pública para la igualdad entre mujeres y hombres*. Acedido a 29 de junho de 2014, disponível em: http://www.sectur.gob.mx/PDF/planeacion_estragica/COLMEX_entregable%20final.pdf.
- Silva, J. (2004). *Turismo, crescimento e desenvolvimento: Uma análise urbano-regional baseada em cluster*. Tese de doutoramento. Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Tribe, J. (1999). *Economia del Ocio y el Turismo (2nd ed)*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Wegrzynowski, R. (2007). Turismo & Trabalho: Desvendando um setor socialmente importante. *Revista Desafios do Desenvolvimento*, 2007. Acedido a 15 de março de 2013, disponível em http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:reportagens-materias&Itemid=39.