

**Diferenciais de salários entre gêneros no setor de turismo do Brasil,  
para os anos de 2019 e 2023**

**Wage differentials between gender in the tourism sector in Brazil,  
for the years 2019 and 2023**

**Carla Regina Ferreira Freire Guimarães**

Doutora em Economia pelo Instituto Superior em Economia e Gestão/Universidade de Lisboa, Portugal.

Professora Titular do Departamento de Ciências Econômicas da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, Bahia, Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8637-5484>

E-mail: [crffguimaraes@uesc.br](mailto:crffguimaraes@uesc.br)

**Davi Petkovic Santos Oliveira**

Discente do curso de Economia da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, Bahia, Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3507-825X>

E-mail: [dpsoliveira.ecn@uesc.br](mailto:dpsoliveira.ecn@uesc.br)

**Levi Tourinho Lima Correia**

Discente do curso de Economia da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, Bahia, Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1961-7373>

E-mail: [ltlcorreia.ecn@uesc.br](mailto:ltlcorreia.ecn@uesc.br)

**Resumo**

Este estudo investiga os diferenciais de salários entre os gêneros no setor de turismo do Brasil, para o ano de 2019 e 2023. Foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC). Inicialmente foi feita a análise descritiva das variáveis e em seguida a decomposição do diferencial de salários de Oaxaca - Blinder (1973). Os resultados revelam que 62,11% (2019) e 60,71% (2023) dos empregados eram homens e da região sudeste. As mulheres eram mais jovens que os homens, possuíam uma escolaridade média maior mas recebiam um salário menor e atuavam principalmente nas atividades alojamento, alimentação e agências de viagens as mulheres. Houve uma diferença significativa entre os salários médios entre eles, de 42% (2019) e de 48% (2023). Decompondo o diferencial salarial observa-se que o efeito característica diminuiu

esse hiato entre o gênero masculino e feminino e que o efeito discriminação aumentou esse diferencial. Conclui-se que há uma necessidade de políticas e ações para combater a discriminação de gênero e promover a equidade salarial no setor de turismo.

**Palavras-chave:** Desigualdade. Mercado de trabalho. Disparidade de gênero. Setor Turístico.

### **Abstract**

This study investigates the wage differentials between genders in the tourism sector in Brazil, for the years 2019 and 2023. Microdata from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC) were used. Initially, a descriptive analysis of the variables was carried out, followed by the decomposition of the Oaxaca-Blinder (1973) wage differential. The results reveal that 62.11% (2019) and 60.71% (2023) of the employees were men and from the southeast region. Women were younger than men, had a higher average level of education but received a lower salary, and worked mainly in the accommodation, food, and travel agency activities. There was a significant difference between the average wages between them, of 42% (2019) and 48% (2023). Decomposing the wage differential, it is observed that the characteristic effect reduced this gap between the male and female genders and that the discrimination effect increased this differential. It is concluded that there is a need for policies and actions to combat gender discrimination and promote pay equity in the tourism sector.

**Key-words:** Inequality. Labor market. Gender disparity. Tourism sector.

## **1 INTRODUÇÃO**

O turismo conquista cada vez mais relevância no espaço econômico da contemporaneidade, sendo uma das importantes atividades em crescimento dentro do cenário global, desempenhando um papel crucial no desenvolvimento econômico e social de muitas regiões. Sua natureza multiplicativa implica na propagação de impactos econômicos e sociais, contribuindo diretamente para o desenvolvimento regional e a distribuição de renda através do mercado de trabalho (Lohmann; Netto, 2012).

Em 2023, o setor de Turismo contribuiu com 9,1% do PIB global, de acordo com o World Travel e Tourism Council (WTTC, 2023). Este valor representa um aumento significativo de 23,2% em comparação com 2022, mas ainda está 4,1% abaixo dos níveis de 2019, antes da pandemia. Ainda de acordo com o WTTC, em 2023, o turismo no Brasil gerou aproximadamente 2,3 milhões de empregos diretos e indiretos. Este crescimento foi impulsionado por um aumento significativo no número de turistas internacionais, eventos culturais e uma recuperação após os impactos da pandemia de COVID-19.

No entanto, apesar de sua relevância como setor econômico, o mercado de trabalho turístico não escapa dos paradigmas sociais presentes no cotidiano. O estudo de Minasi, Mayer e Santos (2022) ressalta que, o turismo, em toda sua abrangência, reflete a disseminação de práticas discriminatórias e desiguais como segregações de ocupação e gênero, impactando não apenas no modo de vida dos trabalhadores do setor como também influenciando diretamente na valorização do capital humano como mão de obra.

A concentração de mulheres em ocupações com menor remuneração e estabilidade em comparação com os homens é um reflexo de um problema mais profundo e abrangente. Esta situação não apenas destaca uma disparidade econômica, mas também evidencia uma questão social persistente. O conceito de "teto de vidro", discutido por Vaz (2013) e Carvalho et al. (2019), ilustra como barreiras invisíveis limitam o avanço das mulheres no mercado de trabalho, refletindo um padrão estrutural que se perpetua em

diversas indústrias, incluindo o turismo. A compreensão dessas desigualdades é crucial para desenvolver políticas e práticas que promovam maior equidade no ambiente de trabalho, especialmente em setores com significativa presença feminina, onde as diferenças salariais e de oportunidades ainda são marcantes.

Diante do exposto, questiona-se: quais os diferenciais de salários entre gêneros no setor de turismo do Brasil, em 2019 e 2023?

O estudo tem como principal objetivo geral analisar os diferenciais de salários entre gêneros no setor de turismo do Brasil nos anos de 2019 e 2023, com o intuito de comparar os períodos pré e pós pandemia. Especificamente, procurou-se caracterizar os trabalhadores do setor turístico e estimar os diferenciais de salários no setor de turismo.

A principal justificativa para esse estudo está na necessidade de trabalhos quantitativos na área de turismo, em especial nas questões de gênero, emprego e salários e também pela importância de se fazer uma análise pré e pós pandemia, pois, o setor foi um dos mais afetados devido às restrições impostas para o enfrentamento do COVID-19. Por fim, a contribuição do artigo reside na análise detalhada dos diferenciais salariais por gênero que proporcionará uma compreensão das questões de gênero no mercado de trabalho do setor de turismo brasileiro, correlacionando características sociais e regionais e a remuneração dos trabalhadores, oferecendo informações para auxiliar na formulação de políticas públicas voltadas para o setor e equidade de gênero.

A hipótese do estudo é baseada na teoria da discriminação (Becker, 1957, Phelps, 1972 e Arrow, 1973), na qual afirma que ocorre discriminação por gênero, mostrando que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens em seus empregos nas ACTs, com as mesmas características.

Para tal, o artigo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução. Na seção 2 é apresentada a revisão empírica. Na seção 3, é desenvolvida a metodologia. A seção 4 contém os resultados e discussões. A seção 5 compreende as considerações finais do trabalho.

## **2 GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO TURÍSTICO**

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro permanecem como um fenômeno estrutural e persistente, refletindo tanto condicionantes históricos quanto fatores econômicos. A divisão sexual do trabalho e o patriarcado são historicamente consolidados na sociedade brasileira moldando as oportunidades e os limites da inserção feminina no mercado de trabalho.

De acordo com Souza (2015) a estrutura social brasileira evidencia que a dominação masculina, sustentada historicamente pelo patriarcado naturaliza a separação entre produção e reprodução, relegando às mulheres funções de cuidado e baixa valorização econômica, delegando às mulheres o papel de cuidar dos filhos, enquanto aos homens cabem prover a família, impactando na participação delas em ascensão profissional.

Corroborando, Kergoat (2016) afirma que a divisão sexual do trabalho é caracterizada pela designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e dividida em dois princípios: o princípio de separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (trabalho masculino "vale" mais do o feminino).

Nesse sentido, as desigualdades de gênero não decorrem apenas de diferenças produtivas, mas de um sistema social que naturaliza a desvalorização das atividades

tipicamente femininas, associadas ao cuidado e à prestação de serviços, limitando o reconhecimento e a valorização econômica dessas ocupações (Corrêa; César, 2024).

A desigualdade de gênero reforça a segmentação ocupacional e a precarização das trabalhadoras em setores de menor remuneração. Apesar do setor de turismo se consolidar como um dos setores que mais emprega mulheres, não garante condições de igualdade no mercado de trabalho. Como argumentam Minasi, Mayer e Santos (2022), a inserção feminina ocorre de forma concentrada em ocupações associadas ao ambiente doméstico, como nos serviços de alimentação e hospedagem, mostrando que há desigualdades horizontais, onde as mulheres são menos valorizadas e possuem uma menor remuneração.

Além da segregação horizontal, no setor de turismo, observa-se também a vertical (ou hierárquica), conhecida como teto de vidro. Esse fenômeno é caracterizado pela menor velocidade de ascenção das mulheres na carreira, além de serem sub-representadas em cargos de liderança e poder, ou seja, de maiores remunerações (Vaz, 2013).

Segundo Guimarães e Silva (2016) afirmam que no setor de turismo existe segregação vertical e horizontal. Os homens ocupam os níveis salariais mais altos e que, embora as mulheres possuam ligeiramente maior escolaridade do que os homens, elas recebem salários mais baixos. Além disso, mesmo que as mulheres tenham maior experiência e níveis de educação mais elevados com uma chance maior de participar do mercado de trabalho, elas ainda encontram dificuldades para entrar no mercado de trabalho.

### **3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS**

Maia et al. (2017) aprofundam a diferença salarial em sua pesquisa sobre descriminação de renda, realizando um estudo mais amplo através do mercado de trabalho brasileiro na totalidade com ênfase no gênero e cor dos envolvidos. Para isso, foram utilizados os microdados referentes a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD) sustentando a análise com uso do modelo de decomposição Oaxaca-blinder. Seus resultados apontaram para um cenário em que os retornos salariais positivos estariam diretamente relacionados a ocupação de liderança, experiência, regionalidade e escolaridade, com destaque na região sudeste do país.

O estudo de Maia et al. (2018) examina as disparidades salariais e a discriminação de gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil, utilizando dados da PNAD de 2002 e 2013. Através da decomposição Oaxaca-Blinder, os autores identificam que a disparidade salarial entre homens e mulheres é significativamente atribuída à discriminação. Em contraste, as diferenças salariais entre brancos e não brancos são predominantemente causadas por disparidades nos fatores produtivos, embora o impacto da discriminação de cor tenha diminuído ao longo do tempo. A pesquisa enfatiza a necessidade de políticas que promovam a equidade nos atributos produtivos e combatam a discriminação, sublinhando a importância de intervenções tanto no nível das qualificações quanto no combate à discriminação direta. O estudo destaca como as políticas públicas e iniciativas empresariais precisam ser direcionadas para eliminar essas desigualdades persistentes, visando um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Rodrigues Sobrinho e Oliveira (2024) utilizaram a decomposição salarial de Oaxaca- Blinder para analisar a diferença salarial, em razão do gênero, em todas as regiões do Brasil, de 2010 a 2017. Os resultados mostraram que a média do salário da mulher permaneceu inferior que a sexo masculino em todos os períodos analisados e que as regiões têm um efeito direto na renda e na diferença salarial sendo que a região sudeste apresentou maiores remunerações. O gap salarial (diferença entre os salários dos homens

e mulheres) foi persistente ao longo do período do estudo e que os termos dos componentes não explicados apresentaram os valores mais expressivos, com evidências de existência de discriminação no mercado de trabalho.

No que se refere ao setor de turismo, Guimarães e Silva (2016) analisaram os diferenciais de salários no Brasil, no ano de 2012, levantando a análise a partir do gênero. Para isso, foi utilizado o modelo de decomposição Oaxaca-blinder, buscando estabelecer uma relação entre as características que influenciavam na remuneração e participação dentro do mercado de trabalho turístico. Os resultados apontaram que, dentro da faixa salarial mais alta, os homens tinham maior nível de representatividade, de maneira que, quanto maior a remuneração, maior o índice de participação do gênero masculino. Foi constatado que os homens recebiam cerca de 35,3% a mais do que as mulheres e que parte dessa diferença é explicada pelo fator de discriminação, ou seja, simplesmente pelo fato de serem mulheres.

Santos e Guimarães (2020) analisaram as características dos trabalhadores e o diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo da Região Nordeste do Brasil no ano de 2015. Utilizaram o modelo econométrico de Oaxaca - Blinder. Os resultados mostraram que as mulheres tinham maior escolaridade e idade do que os homens e existência de diferenciais de salários, por gênero, em vantagem para os homens, mesmo as mulheres tendo nível escolar maior, constatando que esse diferencial é explicado pelo efeito discriminatório em detrimento às mulheres.

Marfil-Cotilla e Campos-Sória (2021) analisaram os fatores que determinam as diferenças salariais de gênero na indústria hoteleira espanhola em toda a distribuição salarial. Os resultados mostraram que os homens apresentaram uma tendência positiva na distribuição salarial, particularmente no grupo de salários mais altos; houve um elevado grau de discriminação salarial de gênero no setor. As diferenças nos retornos do capital humano e a segregação vertical são as principais causas da componente discriminatória. Estes resultados, juntamente com as disparidades nos padrões de promoção interna entre gêneros, reforçam as evidências da existência do "teto de vidro".

Loayza e Pacheco (2022) identificaram os processos de discriminação laboral, por gênero, no setor turístico peruano, analisando os determinantes da disparidade salarial entre homens e mulheres no contexto da pandemia-COVID 19. Os resultados mostraram que a disparidade salarial é desfavorável para as mulheres e explicada pelo efeito discriminação, uma vez que as mulheres com baixos salários enfrentam uma maior discriminação.

Diante disso, a literatura sobre diferenciais de salários mostra que há discriminação de gênero, onde homens apresentam maior remuneração mesmo com as mulheres possuindo maior nível de escolaridade e experiência, mostrando que há necessidade de políticas públicas voltadas para equidade de gênero. Por essa razão, para contribuir para o assunto e fornecer uma análise empírica para a realidade dos períodos pré e pós pandemia, o presente artigo se propõe a analisar se ainda são observadas diferenças salariais entre gêneros, considerando efeitos explicados e não explicados, proporcionando uma análise detalhada das variações salariais por gênero.

#### **4 METODOLOGIA**

Para atender aos objetivos deste estudo foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional de Amostras Domiciliares Contínua (PNADC), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) dos anos de 2019 e 2023. Foram consideradas as Atividades Características do Turismo, que de acordo com o IBGE

(2012) são: serviços 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 bem como atividades recreativas, culturais e desportivas.

As variáveis utilizadas na pesquisa foram: logaritmo natural do rendimento dividido pelas horas trabalhadas, uma vez que esta variável tem como característica uma distribuição assimétrica, escolaridade (anos de estudo), idade (optou-se em medir em dezenas para tornar os coeficientes maiores). Utilizou-se também idade ao quadrado, uma vez que a renda não varia linearmente com a idade, tendo um comportamento de U invertido. Como experiência considerou-se anos de estudo menos 6.

Foram utilizadas *dummies* para captar a segmentação regional devido a heterogeneidade brasileira, onde a variável de controle foi a região Sudeste, que é a região mais desenvolvida do país. Outras variáveis *dummies* utilizadas foram as condições na família pois a situação do indivíduo pode levar a diferentes responsabilidades sobre o custeio das despesas domiciliares, cuja variável de controle vai ser chefe de domicílio por possuir maior responsabilidade. A variável cor branca (branca ou não branca) foi utilizada para captar o efeito da discriminação na alocação e no rendimento do trabalho.

As variáveis região metropolitana e zona urbana foram utilizadas, pois, essas áreas oferecem diferentes oportunidades de trabalho que podem influenciar a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho.

Também foi criada a variável interação entre experiência e escolaridade (*expschool*).

As equações (de participação e de rendimentos) foram estimadas, onde as variáveis dependentes são a probabilidade de o indivíduo encontrar-se ocupado no setor de turismo com carteira assinada e receber meio salário mínimo (R\$ 499,00) e (R\$ 651,00), respectivamente para os anos de 2019 e 2023, e logaritmo natural do salário por hora do indivíduo.

#### 4. 1 Métodos de análise

Para descrever as características dos trabalhadores empregados no setor de turismo do Brasil foi utilizado o método de análise descritivo e comparativo. Foi feita uma comparação entre os anos de 2019 e 2023 para observar as mudanças ocorridas com a pandemia.

Para mensurar os diferenciais de salários entre os trabalhadores, por gênero, do setor de turismo 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: 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.

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.

A equação de participação 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:

$L_1 = 1$  se  $L_i^* > 0$

$L_2 = 0$  se  $L_i^* \leq 0$  (2)

A equação de rendimentos é dada por:

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

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

$\nu_i$  = 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 tem 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
Norte	1 se for Norte e 0 caso contrário	-	-
Nordeste	1 se for Nordeste e 0 caso contrário	-	-
Sul	1 se for Sul e 0 caso contrário	-	-
Centrooeste	1 se for Centro-Oeste e 0 caso contrário	- ou +	- ou +
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	+	+
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.
Chefe de família	1 se a situação no domicílio for chefe de família e 0 caso contrário	-	n.a.

Nota: (n.a) não aplicável. Esta variável não está presente na equação.

Fonte: Elaboração própria, 2025.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As Tabelas 2 e 3 apresentam as principais características das pessoas empregadas nas Atividades Características do Turismo (ACTs), discriminadas por gêneros. Ressalva que, o setor turístico é marcado por desigualdades de gênero, refletidas nas diferenças de participação, remuneração e condições de trabalho entre homens e mulheres.

Ao analisar os dados apresentados na Tabela 2, observa-se que, em 2019, todas as ACTs os homens apresentaram uma remuneração maior do que as mulheres.

**Tabela 2 - Variações de Rendimento e Ocupações nas ACTS, em 2019**

Gênero	Masculino			Feminino			Diferença
	ACT	Ocupação	%	Remuneração	Ocupação	%	
Transporte terrestre	14.515	88,98	1.926,45	1.798	11,02	1.530,46	-20,54
Transporte aquaviário	555	8,22	3.027,61	104	15,78	2.762,86	-9,53
Transporte aéreo	281	64,16	5.491,26	157	35,84	3.234,14	-69,74
Armaz. e ativ. aux. dos transp.	2.415	79,21	2.288,38	634	20,79	1.949,44	-17,41
Alojamento	1.416	39,40	1.720,15	2.178	60,60	1.382,53	-24,60
Alimentação	9.307	43,45	1.280,20	12.112	56,55	1.103,31	-16,39
Agência de viagens	297	44,66	2.256,41	368	55,34	2.186,14	-3,12
Arte, cultura, esporte e recreação	2.805	59,39	1.660,43	1.918	40,61	1.375,93	-20,74

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Nas atividades alojamento, alimentação e agências de viagens as mulheres eram maioria, representando 60,60%, 56,55% e 55,34%, respectivamente, do total de trabalhadores no setor de turismo. Apesar disso, ainda receberam menos que os homens com uma diferença de 24,6%, 16,39% e 3,12% em detrimento aos homens.

As atividades de transportes são representadas pela participação em sua maioria por homens e apresentarem maior remuneração. No transporte aéreo os homens recebem 60,74% a mais do que as mulheres (Tabela 2).

A análise dos dados de 2023, conforme Tabela 3, evidencia algumas mudanças nas relações de gênero em termos de ocupação. Em relação à remuneração observa-se que no setor de transporte terrestre, a diferença salarial diminuiu para 4,65%, indicando uma pequena redução na desigualdade salarial entre homens e mulheres em comparação com o ano anterior. Embora as mulheres ainda ganhassem menos, o ajuste sugere um pequeno movimento em direção à redução dessa disparidade.

**Tabela 3 - Variações de Rendimento e Ocupações nas ACTS, em 2023**

Gênero	Masculino			Feminino			Diferença
	ACT	Ocupação	%	Remuneração	Ocupação	%	
Transporte terrestre	11.822	88,14	2.617,99	1.591	11,86	2.496,27	-4,65
Transporte aquaviário	509	84,13	3.432,63	96	15,87	3.718,60	8,33
Transporte aéreo	292	64,04	5.537,71	164	35,96	3.668,22	-33,76
Armaz. e ativ. aux. dos transp.	2.520	77,23	3.043,20	743	22,77	2.792,93	-8,22
Alojamento	1.225	40,87	2.626,10	1.772	59,13	2.100,91	-20,00
Alimentação	7.753	41,72	2.099,55	10.830	58,28	1.599,95	-23,80
Agência de viagens	225	46,58	3.692,36	258	53,42	3.684,97	-0,20
Arte, cultura, esporte e recreação	2.159	55,98	2.988,49	1.698	44,02	2.372,15	-20,62

Fonte: Elaboração própria, 2025.

No transporte aquaviário as mulheres neste setor apresentaram uma remuneração 8,33% superior à dos homens, evidenciando uma inversão das diferenças salariais, onde as mulheres superam os homens em termos de ganho. Esse dado é interessante, pois reflete um cenário onde as mulheres, embora ainda uma minoria em termos de ocupação (15,87%), estão alcançando melhores salários do que os homens em determinados contextos. Já no transporte aéreo, os homens receberam 33,76% a mais que as mulheres.

Nos setores de alojamento e alimentação, as mulheres continuaram sendo a maioria nas ocupações, com 59,13% e 58,28% das vagas, respectivamente. No entanto, as disparidades salariais continuam marcantes: no alojamento, a diferença chegou a 20,00%, enquanto em alimentação foi 23,80%. Estes números destacam como, apesar da maior participação feminina nesses setores, as mulheres continuam a receber salários inferiores aos dos homens, refletindo uma persistente desigualdade salarial que precisa ser abordada por políticas públicas eficazes.

De acordo com Minasi, Mayer e Santos (2022), no turismo, apesar de representar mais de 54% da força de trabalho turística no mundo, a maior parcela do gênero feminino está concentrada em atividades de menor prestígio e remuneração, geralmente vistas como uma extensão do trabalho doméstico, visão presente na estrutura social não só do Brasil como de diversos países mundo.

Vaz (2013) destacam em sua pesquisa que, em um contexto geral, mulheres são frequentemente encontradas em ocupações relacionadas aos cuidados, como educação, setor de saúde, serviços domésticos e atendimento ao cliente, enquanto os homens são mais comuns em áreas como engenharia, tecnologia e construção.

Em seguida, de acordo com a Tabela 4, observa-se que 62,11% e 60,71% dos empregados eram homens e 37,89% e 39,29% mulheres, respectivamente nos anos de 2019 e 2023. A maior parte dos trabalhadores tanto do sexo masculino como o feminino, em ambos os anos, se encontram na região sudeste, seguido da região nordeste. A região

Sudeste se destaca como principal destino turístico do país devido à diversidade de atrações que incluem praias famosas, cidades históricas e centro cultural, além da infraestrutura bem desenvolvida nas principais cidades como Rio de Janeiro e São Paulo atraindo assim um grande fluxo de visitantes e reforçando sua posição como um destino turístico de destaque no Brasil.

**Tabela 4 – Média (ou proporção) das variáveis associadas às características socioeconómicas dos trabalhadores ocupados no setor de turismo por gênero em 2019 e 2023**

	2019		2023	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Empregados ACT (%)	62,11	37,89	60,71	39,29
Norte (%)	9,73	10,83	10,39	11,98
Nordeste (%)	24,42	23,35	22,25	23,10
Sudeste (%)	34,43	35,21	34,39	33,25
Sul (%)	20,08	18,48	20,70	19,20
Centro- oeste (%)	11,34	12,13	12,27	12,47
Idade média (em anos)	36,62	35,02	37,61	35,39
Escolaridade média (em anos)	10,41	10,92	10,67	11,15
Chefe de família (%)	43,46	38,27	40,46	42,98
Cor branca (%)	39,81	38,45	39,72	37,94
Com carteira (%)	68,31	61,83	68,46	59,26
Região metropolitana (%)	50,38	50,19	48,81	47,60
Zona urbana (%)	89,62	90,04	90,09	91,19
Salário mensal médio (R\$)	1.785,02	1.276,70	2.340,65	1.671,11
Remuneração por hora (R\$)	10,82	8,26	14,49	10,86

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Em ambos os anos as mulheres eram mais jovens que os homens, possuíam uma escolaridade média maior mas recebiam um salário menor. Quanto aos rendimentos, a diferença salarial é clara em ambos os anos: os homens recebiam, em média, R\$ 1.785,02 (2019) por mês e R\$ 2340,65 (2023), enquanto as mulheres recebiam R\$ 1.276,70 (2019) e R\$ 1671,11 (2023), refletindo uma disparidade salarial de aproximadamente 28,47% (2019) e 28,60% (2023). Guimarães e Silva (2016) afirmam que mesmo que apresentem às mesmas condições de capacitação que o gênero masculino, é visível a desvalorização da mulher no mercado profissional, algo que se reflete até na remuneração.

A maioria dos trabalhadores possuem carteira assinada e estão na zona urbana. Em torno de 40% são chefes de família e de cor branca.

A Tabela 5 mostra a participação no mercado de trabalho remunerado bem como os determinantes dos rendimentos dos trabalhadores do turismo do gênero feminino. Inicialmente, analisando a equação de participação, observa-se que em relação a morar na região sudeste, residir nas regiões norte e nordeste tiveram efeitos negativos sobre a probabilidade das trabalhadoras participarem do mercado de trabalho remunerado no setor de turismo, nos dois anos analisados. Residir na região sul teve efeito positivo. Esses resultados vão ao encontro com o estudo de Santos e Guimarães (2020), que destaca em sua análise sobre a disparidade salarial através das regiões brasileiras como a

desigualdade estrutural entre os estados tem um impacto significativo nas contratações e rendimentos da mão de obra turística.

**Tabela 5 – Equação de participação e equação de rendimentos dos trabalhadores do setor de turismo do Brasil, gênero feminino, 2019 e 2023**

L Variável	Equação de participação		Equação de rendimentos	
	2019	2023	2019	2023
norte	-0.4486*	-0.5505*	-0,2363*	-0.2581*
nordeste	-0.5372*	-0.5795*	-0,3301*	-0.3397*
sul	0.2751*	0.2512*	0,1640*	0.1659*
centroeste	-0.0382 <sup>ns</sup>	-0.0130 <sup>ns</sup>	-0,0460*	-0.0241**
metropole	0.2286*	0.2672*	0,1528*	0.1327*
branca	0.1007*	0.0754*	0,0907*	0.0859*
Idade10	0.0019*	0.0013*	-0,0002*	0.0021*
Escolaridade	0.1002*	0.0847*	0,0775*	0.0715*
chefedefamilia	0.0151 <sup>ns</sup>	-0.0114 <sup>ns</sup>		
urbana	0.0583*	0.0774*		
Idade2			-0,0002*	-0.0001*
expescol			-0,0004*	-0.0003*
cons			0,2585*	0.6920*

Nível de significância: <sup>ns</sup> não significativo, \*significativo a 1%, \*\*significativo a 10%.

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Morar em região metropolitana e zona urbana aumentou a probabilidades das mulheres participarem do mercado de trabalho remunerado.

Isso destaca que a localização em uma região metropolitana e em zona urbana oferece maiores oportunidades de emprego no setor, refletindo a concentração de atividades econômicas e serviços, que atraem uma força de trabalho mais ampla e diversificada.

Ser chefe de família apresentou efeito marginal positivo sobre a participação no mercado de trabalho remunerado. Constatou-se que o aumento da idade e da escolaridade da trabalhadora aumentou a probabilidade de participar desse mercado. Isso pode ser atribuído às barreiras adicionais enfrentadas pelas mulheres, como a responsabilidade pelo trabalho doméstico e pela criação dos filhos, que podem limitar sua capacidade de se beneficiar plenamente da escolaridade no mercado de trabalho.

Além disso, a etnicidade branca também desempenha um papel importante na probabilidade de participação no mercado de trabalho. Esse resultado sugere que, no setor de turismo, ser de cor branca está associado a uma maior probabilidade de inserção no mercado de trabalho.

Passando para os determinantes dos rendimentos no setor de turismo, observa-se que todas as variáveis foram significativas a pelo menos 10%.

Com relação à região de moradia, observa-se que para as mulheres as regiões norte, nordeste e centro-oeste foram significativas a 1%, ou seja, o fato da mulher residir nessas regiões, em comparação à região Sudeste, apresentou efeito negativo sobre o rendimento entre as regiões. Morar em região metropolitana teve efeito positivo relevante sobre o rendimento dos trabalhadores remunerados 15,28% (2019) e 13,27% (2023). Ser

de cor branca aumentou o rendimento dos trabalhadores do setor de turismo em 9,1% e 8,59%, respectivamente.

Para a variável escolaridade, observa-se que, de acordo com a teoria do capital humano, quanto maior o nível educacional do indivíduo, mais elevado o seu rendimento auferido no mercado de trabalho, ou seja, aumento na escolaridade aumentou em (7,75% e 7,154%) o rendimento do trabalhador.

Uma vez estimadas as equações de participação e rendimento para ambos os anos, tornou-se possível realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder. De acordo com os dados da Tabela 6, verifica-se uma diferença significativa entre os salários médios de homens e mulheres, de 42% (2019) e de 48% (2023).

**Tabela 6 - Decomposição da diferença do logaritmo/hora entre os gêneros feminino e masculino, no turismo Nordestino do Brasil, em 2019 e 2023**

Variável	2019		2023	
	Coeficiente	Rendimento	Coeficiente	Rendimento
Masculino	2.17	7.79	2.44	10.47
Feminino	1.82	5.20	2.05	6.77
Diferença	0.35	0.42	0.39	0.48
Efeito característica	-0.09	-27.06	-0.08	-19.52
Efeito discriminação	0.43	123.21	0.44	113.93
Efeito interação	0.01	3.85	0.02	5.59

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Decompondo os diferenciais de rendimentos por gêneros, observa-se que o efeito característica diminuiu o hiato entre o gênero masculino e feminino e que o efeito discriminação aumentou esse diferencial. O efeito característica, estatisticamente significativo a 1%, contribuiu em 27,06% (2019) e 19,52% (2023) para a redução no diferencial total dos salários entre os gêneros, ou seja, a parcela do diferencial de rendimentos entre os sexos atribuídos às diferenças nas distribuições de atributos dos ocupados e nas características do trabalho fez com que os trabalhadores do gênero feminino recebessem 9,41%<sup>1</sup> (2019) e 8,32% (2023) a mais do que os trabalhadores do sexo masculino.

Já o efeito discriminação, estatisticamente significativo a 1%, foi responsável por 123,21% (2019) e 113,93% (2023) do hiato do logaritmo do rendimento/hora médio, ou seja, representou a parte não explicada desse diferencial salarial, decorrente da discriminação, ou seja, do fato de o trabalhador pertencer a um ou a outro gênero. As diferenças entre os dois gêneros fizeram com que o retorno médio do trabalho fosse superior no gênero masculino comparativamente ao gênero feminino em 53,72% (2019) e 55,27% (2023). Em relação ao termo de interação entre os dois efeitos, estatisticamente significativo a 1%, foi responsável por 3,85% (2019) e 5,59% (2023) do diferencial de salários entre os setores.

Em resumo, a análise mostra que a discriminação tem um impacto mais significativo nas diferenças salariais entre os gêneros do que as variações nas características individuais. As práticas discriminatórias são o principal fator responsável pelas disparidades salariais, enquanto as características individuais ajudam a reduzir, mas não eliminam completamente, essa diferença.

<sup>1</sup>Valor obtido calculando-se o antilog do coeficiente

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo teve como principal objetivo analisar os diferenciais de salários por gênero no setor de turismo para o ano de 2019 e 2023. Os resultados confirmam a hipótese de que ocorre discriminação de gênero, com desvantagem significativa para as mulheres.

A decomposição dos rendimentos revelou que a discriminação de gênero é um fator preponderante na explicação dessa diferença salarial, representando 123,21% da variação observada em 2019 e 113,93% em 2023. Este resultado destaca a penalização salarial que as mulheres enfrentam no setor de turismo, reforçando a segregação vertical e horizontal existente. Em setores como alimentação e alojamento, observou-se uma clara discrepância entre os rendimentos médios de homens e mulheres, com as mulheres recebendo, em média, entre 20% a 24% a menos do que seus colegas masculinos. A análise também sugere que fatores como escolaridade e localização urbana têm impacto relevante na participação e nos rendimentos, reforçando a importância de considerar esses aspectos em estratégias de desenvolvimento e políticas públicas voltadas para o setor de turismo.

Os resultados empíricos do estudo devem ser vistos com duas limitações principais. A primeira é a ausência de recorte interseccional, ou seja, não levou-se em consideração os subgrupos como raça e classes e sim a universalidade. A segunda limitação é que não foram levadas em conta as disparidades socioeconômicas entre as regiões brasileiras. Recomenda-se que pesquisas futuras desenvolvam estudos relacionando gênero com outros subgrupos como negros, deficientes e povos originários. Além de aspectos relacionados à ocupação e diferenças regionais e estaduais.

Diante disso, é essencial implementar políticas e estratégias para combater a discriminação de gênero e promover a equidade salarial. Além de políticas e mecanismos de fiscalização que garantam que pessoas que exerçam um mesmo cargo e função recebam a mesma remuneração. É necessário incentivar a inclusão feminina na política, na educação e no mercado de trabalho, combater os estereótipos e preconceitos de gênero e ampliação da proteção social.

Essas conclusões são fundamentais para compreender a dinâmica de gênero no setor de turismo. A identificação de disparidades salariais significativas entre homens e mulheres, evidenciada pelos dados do estudo, destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre as causas dessa desigualdade. O fato de que a discriminação de gênero contribui substancialmente para a diferença salarial indica que práticas e normas sociais ainda prevalecem e influenciam a distribuição de rendimentos.

## **REFERÊNCIAS**

ARROW, Kenneth J. Higher education as a filter. **Journal of Public Economics** 3 (2), 193–216, 1973. DOI: [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3). Acesso em: 19 mar. 2025.

BECKER, Gary Stanley. **The Economics of Discrimination**. Chicago: Univ Chicago Press, 1957.

BLINDER, Alan Stuart. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, 8(4): 436–55, 1973. DOI: <https://doi.org/10.2307/144855>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CARVALHO, Inês.; COSTA, Carlos; LYKKE, Nina; TORRES, Anália. Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. **Annals of Tourism Research**, 75, 79–91, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>. Acesso em: 05 mai. 2025.

GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire; SILVA, Joaquim Ramos. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. **Tourism Management**, 52, 440–450, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.07.003>. Acesso em: 12 dez. 2024.

HECKMAN, James Joseph. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica**, 47, 153–161, 1979. DOI: <https://doi.org/10.2307/1912352>. Acesso em: 08 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica, 2003-2009**. Rio de Janeiro: Estudos e Pesquisas, 18. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Economia\\_Turismo/2003\\_2009/EcoTurismo2003\\_2009.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Economia_Turismo/2003_2009/EcoTurismo2003_2009.pdf). Acesso em: 11 nov. 2024.

JANN, Ben. **A stata implementation of the blinder-oaxaca decomposition**, Technical Report 5, ETH Zurich Sociology, Working Paper, 2018. Disponível em: [https://repec.ethz.ch/ets/papers/jann\\_oaxaca.pdf](https://repec.ethz.ch/ets/papers/jann_oaxaca.pdf). Acesso em: 05 nov. 2024.

KERGOAF, Daniele. A relação social de sexo da reprodução das relações sociais à sua subversão. **Pro-Posições**, Campinas, SP, v. 13, n. 1, p. 47–59, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8643968>. Acesso em: 14 nov. 2025.

LOAYZA, César Edinho del Pozo; PACHECO, Esther Guzmán. Discriminación laboral de género en el sector turismo: un análisis para el caso peruano en el contexto de la COVID-19. **Apuntes**, 50 (95), 97-146, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21678/apuntes.95.1832>. Acesso em 23 jun. 2025.

LOHMANN, Guilherme; NETTO, Alexandre Panosso. **Teoria do turismo: conceitos, modelos e sistemas**. São Paulo: Aleph, 2012.

MAIA, Katy *et al.* Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. Wage Discrimination by Gender and Color in Brazil: A Secular Inheritance. **Espacios**, v. 38, n. 31, p. 16, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n31/a17v38n31p16.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MAIA, Katy *et al.* DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL. **Revista Estudo & Debate**, Lajeado, RS, v. 25, n. 1, 2018. DOI: 10.22410/issn.1983-036X.v25i1a2018.1351. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/1351>. Acesso em: 14 nov. 2025.

MARFIL-COTILLA, Marina Marfil; CAMPOS-SORIA, Juan A. Decomposing the gender wage gap in the hospitality industry: A quantile approach. **International Journal of Hospitality Management**, v. 94, 1-10, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102826>. Acesso em: 10 nov. 2025.

MINASI, Sarah Marroni; MAYER, Verônica Feder; SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, 16, e-2494, 2022. DOI: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>. Acesso em: 10 out. 2025.

MOREIRA, Jorgeanny de Fátima Rodrigues; SOUZA, Glória Stefane Freitas de. Desigualdades de gênero e hierarquias sociais entre profissionais mulheres no turismo. **Revista Tocantinense de Geografia**, [S. l.], v. 14, n. 32, p. 426–445, 2025. DOI: <https://doi.org/10.70860/rtg.v14i32.19631>. Acesso em: 14 nov. 2025.

OAXACA, Ronald. Male-female differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, 14(3), 693-709, 1973. Disponível em: [https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/\\_media/pdf/Classic\\_Media/Oaxaca\\_1973\\_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf](https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Classic_Media/Oaxaca_1973_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf). Acesso em: 23 abr. 2025.

PHELPS, E. S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. **The American Economic Review**, 62 (4), 659 – 661, 1972. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1806107>. Acesso em: 17 jul. 2025.

SANTOS, Iracildo Silva; GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire. 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. **Revista Econômica do Nordeste**, [S. l.], v. 51, n. 1, p. 33–49, 2020. DOI: <https://doi.org/10.61673/ren.2020.917>. Acesso em: 14 nov. 2025.

RODRIGUES SOBRINHO, William Brasil; OLIVEIRA, Nilton Marques de. Diferença salarial: Um estudo de gênero nas regiões brasileiras no período de 2010 a 2017. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 22, n. 60, p. e12310, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2024.60.12310>. Acesso em: 14 nov. 2025.

Souza, Terezinha Martins dos Santos. Patriarcado e capitalismo: uma relação simbiótica. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 15, n. 30, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/revista/19796/V/15?anualidad=2015&inicio=31>. Acesso em: 12 ago. 2025.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765–790, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>. Acesso em: 25 abr. 2025.

WORLD TRAVEL & TOURISM COUNCIL (WTTC). **Travel & Tourism Economic Impact 2023 Annual Research: Key Highlights**, 2023. Disponível em: <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>. Acesso em: 17 jul. 2025.