

Diferenciais salariais por gênero e cor no setor turístico Capixaba

Wage disparities by gender and color in the tourism industry of Espírito Santo state, Brazil

Lázaro Cezar Dias

Mestrando pelo Programa de Pós-graduação em Economia e Desenvolvimento (PPGE&D) da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria/RS, Brasil
E-mail: lzar.cezar@gmail.com

Évilly Carine Dias Bezerra

Mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Economia e Desenvolvimento (PPGE&D) da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria/RS, Brasil
E-mail: evillycarine@hotmail.com

Priscila Soares dos Santos

Mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Economia e Desenvolvimento (PPGE&D) da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria/RS, Brasil
E-mail: pri.soaares@gmail.com

Clailton Ataídes de Freitas

Professor titular no Programa de Pós-Graduação em Economia e Desenvolvimento (PPGE&D) da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria/RS, Brasil
E-mail: Clailton Ataídes de Freitas

Artigo recebido em: 14-02-2020

Artigo aprovado em: 22-09-2020

RESUMO

Este trabalho busca analisar o efeito da educação, da experiência e da idade no salário de trabalhadores formais no setor de turismo para o Estado do Espírito Santo. Também são investigadas eventuais disparidades salariais entre homens e mulheres e discriminação por raça/cor. Para tal faz-se uso dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) dos anos 2006 e 2016, presentes na plataforma do Ministério da Economia. Os resultados obtidos através das regressões por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e MQO com correção robusta foram estatisticamente significativos em sua vasta maioria. Escolaridade, idade e experiência tiveram os sinais positivos esperados, *ceteris paribus*, a partir das estimações verificou-se que, em média, as mulheres recebem salários menores que os homens em trabalhos formais no turismo, e não foi verificada uma expressiva diferença salarial por raça/cor.

Palavras-chave: Salário. Turismo. Espírito Santo.

ABSTRACT

This paper seeks to analyze the effect of education, experience and age on the salary of formal workers in the tourism industry for the State of Espírito Santo, Brazil. It also investigates possible wage disparities between men and women, and discrimination by race/color, using the RAIS microdata 2006 e 2016 (Ministry of Economy). The results obtained in the regressions by Ordinary Least Squares (OLS) and OLS with robust correction were mostly statistically significant. Education, age and experience had the expected positive signs. *Ceteris paribus*, from the estimates, it was found that, on average, women receive lower wages than men in formal jobs in tourism industry; but a significant wage difference by race/color was not verified for the cross-section performed.

Keywords: Wage. Tourism. Espírito Santo.

1. INTRODUÇÃO

O turismo, além de ser estratégico para a geração de emprego e renda, particularmente no estado do Espírito Santo, tem sido uma atividade de destaque, conforme explicitado no Planejamento Estratégico de Turismo do Espírito Santo 2015-2018 (Secretaria de Estado de Turismo do Espírito Santo – SETUR, 2015). O Estado tem desenvolvido, através de parcerias público-privadas, estratégias que possam qualificar a oferta de bens e serviços turísticos. A capacitação dos empregados implica desde investimentos em educação fundamental e superior de qualidade, até cursos técnicos específicos ao setor.

No país, na maioria dos setores, mesmo com uma boa qualificação, as mulheres têm médias salariais inferiores às dos homens e, o mercado de trabalho no setor turístico, apesar de dinâmico, também conta com assimetrias salariais (Marcondes, Pinheiro, Queiroz, Querino, & Valverde, 2013). O Brasil é marcado por um fenômeno chamado de segregação sexual horizontal (Araújo, 2015), em que a preferência por profissionais do sexo feminino é maior para os cargos de médicas, enfermeiras, assistentes sociais, professoras. Tal fenômeno estimula a concorrência, mas também tende a diminuir a média dos salários. Estudos empíricos ao longo das últimas décadas apontam para uma inclusão de pretos e pardos no mercado de trabalho, mas o racismo estrutural é fenômeno que ainda permeia o cotidiano, o que pode diminuir a preferência por trabalhadores negros, bem como alocá-los em postos de trabalhos menos remunerados (Pauli, Nakabashi, & Sampaio, 2012; Araújo, 2015; Valverde, 2016).

Educação, capacitação técnica e conhecimentos específicos atrelam-se à experiência, intimamente vinculada à idade dos trabalhadores, e estruturam os acordos salariais entre empresas e empregados. Desta forma, objetiva-se através das estimações oferecer indicadores que tratem a dinâmica da remuneração formal no setor turístico para o Espírito Santo. Além de investigar quantitativamente diferenças salariais entre homens e mulheres, e autodeclarados pretos/negros na Relação Anual de Informações Sociais. Este trabalho trata dos salários do mercado formal de trabalho do turismo a partir de uma abordagem econométrica, e objetiva colaborar empiricamente para o melhor entendimento deste setor. Adicionalmente, pretende contribuir para a sociedade civil, órgãos privados e públicos, com informações que podem viabilizar oportunidades em termos de inovação, geração de emprego e renda.

A escolha do ano de 2016 deu-se, principalmente, pelo motivo: (i) neste ano ocorrem no país dois eventos de destaque para economia brasileira, as Olimpíadas e Paralimpíadas, que segundo o Observatório de Turismo de São Paulo (2020) garantiram um acréscimo no turismo estrangeiro de 4,8% no Brasil. Aproximadamente, 6,6 milhões de turistas

internacionais geraram aproximadamente 6,2 bilhões de dólares em receita cambial para o país, valor superior à 2015 em 6,2%. Optou-se por expandir a análise, através dos dados da RAIS do ano de 2006, com o intuito agregar robustez ao trabalho em termos de informações que pudessem subsidiar uma leitura comparativa de dois momentos distintos de um mesmo recorte geográfico.

O artigo está organizado em seções. Além desta introdução, a segunda seção realiza uma breve revisão teórica, além de considerações da literatura no que tange ao mercado de trabalho formal e especificidades do turismo no Espírito Santo. A terceira seção apresenta a base de dados utilizada e a metodologia adotada, em seguida apresentam-se as regressões estimadas e discute-se os principais resultados relevantes para este trabalho, na quarta seção. A quinta e última seção traz comentários gerais e aponta para eventuais desdobramentos desta pesquisa.

2. ECONOMIA DO TURISMO NO BRASIL E QUESTÕES RACIAIS E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Como fenômeno social, cultural e econômico, o turismo é uma atividade geradora de emprego e renda, como apontado por Nogueira (1987). Ainda, abarca uma série de atividades em cadeia (Takasago, Guilhoto, Mollo, & Andrade, 2010). A Organização Mundial do Turismo (OMT) salienta a importância da pesquisa sobre o tema na construção e instrumentalização de indicadores confiáveis e passíveis de comparação, estatísticas que *ex-post* corroborariam estratégias de desenvolvimento econômico e social. O Decreto-Lei nº 406, de 4 de maio de 1938 dispõe sobre a entrada de estrangeiros no território nacional e, a Lei nº 17.771 (2008) regulamenta a Política Nacional de Turismo no Brasil. O Ministério do Turismo – Mtur (2020) é o órgão nacional responsável por fiscalizar e cumprir as leis nesse setor.

A classificação nacional das atividades que compõe a indústria turística no Brasil segue as recomendações mundiais e foi traduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na forma da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE). O emprego no turismo é medido pelo número de pessoas empregadas no conjunto de “indústrias turísticas” do mercado. A classificação de atividades características do turismo (ACTs) pode e tende a variar de destino para destino, e associam-se ao consumo de bens e serviços pelos turistas, o que dificulta em certa medida a mensuração de geração de empregos e valor adicionado específico ao setor (Santos & Kadota, 2012). Conquanto, o IBGE e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) possuem classificação das ACTs à economia brasileira, sendo a classificação do IBGE privilegiada neste estudo.

De acordo com Coelho e Sakowski (2014) e Sakowski (2015), as regiões concentradoras de renda e emprego tendem a abarcar destinos turísticos de grande fluxo visitante. Em 2013, cerca de 49,0% do setor comportava informalmente os trabalhadores e o setor representavam 2,2% do total ocupado na economia. Dessa porcentagem 51,0% estava no Sudeste, seguido pelo Nordeste (23,0%), Sul (13,0%), e regiões Norte (7,0%) e Centro-Oeste (7,0%). Os estudos apontam grande rotatividade da mão-de-obra empregada, para além da alta taxa de informalidade. Essas estatísticas de rotatividade e informalidade parecem limitar e interromper ganhos salariais progressivos, atrelados à experiência e escolaridade, como será discutido adiante a partir das estimações realizadas. Com relação ao perfil dos ocupados, os resultados são semelhantes entre as unidades da federação (UFs), entretanto salienta-se a particularidade de algumas atividades como transporte marítimo e aéreo que são compostas em sua maioria por empregados graduados.

Santos e Kadota (2012) reforçam o papel do setor na diminuição das mazelas sociais, já que permite uma ampla margem para a criatividade e atividades informais em períodos sazonais. A ampliação da capacidade geradora de renda de um local poderá ser investida em tecnologias físicas e sociais, e a médio e longo prazo trazer retornos em bem-estar aos municípios e áreas próximas através dos efeitos de transbordamento (Nogueira & Arraes, 2015). A inovação cria pontes para o desenvolvimento dos chamados destinos turísticos, cidades que fazem uso de tecnologias de informação e estratégias de inclusão social que impliquem em mais acessibilidade e mais competitividade, impactando positivamente no bem-estar de residentes e visitantes (Santos, Souza Neto, Pereira, Gândara, & Silva, 2016).

No Espírito Santo, o setor é amplamente conhecido, principalmente pelo turismo de sol e praia e de negócios, e oferece diversas possibilidades ao longo de todo o ano (Brasil, 2016), a saber: festivais de cinema e de inverno, eventos nacionais e internacionais realizados na Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV), dentre outras opções de ecoturismo e *camping* nas regiões montanhosas do Estado (Instituto Jones dos Santos Neves – IJSN, 2020). De acordo com o Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho no Setor Turismo (SIMT: IPEA, 2020), dos ocupados formais do setor turístico no Espírito Santo em 2016, 79,9% receberam até dois salários mínimos (SMs), 14,0% entre 2,01 e 3,0 SMs, 5,7% entre 3,01 e 5,0 SMs e, 1,4% 5,01 SMs ou mais (IPEA, 2020). O mesmo extrator de dados também indica que 32,2% estão no emprego há menos de 12 meses, 18,0% entre 12 e 24 meses, 28,7% entre 24 e 60 meses e apenas 21,1% há mais de 60 meses empregado, o que confirma a alta rotatividade do setor. 17,5% dos empregados tem até 24 anos, 66,7% de 25 a 49 anos e 15,9% 50 anos ou mais. A maior parcela dos empregados tem ensino médio e superior incompleto (67,4%), 4,9%

estudaram até o 5º ano, 22,9% estudaram entre 6 e 9 anos, e a parcela com superior completo corresponde a 4,8% do total. 52,9% eram homens e 47,1% mulheres.

Fatores que incrementariam os salários conectam-se a um maior nível de capital humano e nível de experiência até um nível limite (Mincer, 1984). Um empregador que escolhe conforme seus preconceitos está disposto a perder renda para suprir ideias discriminatórias, optando por penalizar determinados grupos por características não ligadas às atividades produtivas por ela desempenhadas (Becker, 1962). A discriminação racial é um exemplo disso, com prejuízos tanto no curto como no longo prazo (Charles & Guryan, 2008). Outro exemplo é a discriminação ao trabalho feminino que dificulta sua plena inserção no mercado de trabalho (Hirata & Kergoat, 2007).

Com a proposta de mitigar tais externalidades negativas e assimetrias, Banco Mundial e Organização das Nações Unidas (ONU) ao longo das últimas décadas têm recorrentemente discutido a inserção da mulher no mercado de trabalho mundial, embasados na ideia de que a subutilização dessa mão-de-obra gera uma perda de eficiência de mercado e de bem-estar das famílias, reforçando a produção e debate de políticas públicas que possibilitem que as plenas capacidades dos homens e mulheres sejam utilizadas. Para combater tais desigualdades, a Constituição brasileira de 1988 em seu artigo 7º reforça a igualdade de salários entre gêneros, porém faz-se necessários mecanismos que ajustem os salários para que de fato se igualem no mercado, pois as discrepâncias em pleno Século XXI são ainda grandes. A partir do início do século, as questões raciais, mesmo que de maneira acanhada, tem aparecido mais em debates acadêmicos, públicos e privados (Silvério, 2002).

A porcentagem da participação no mercado de trabalho das mulheres com idade entre 15 e 59 anos aumentou de 52,5% em 1992, para 61,0% em 2012 (Marcondes, Pinheiro, Queiroz, Querino, & Valverde, 2013). Contudo, ainda existem significativas desigualdades no que tange às diferenças salariais entre homens e mulheres (Abramo, 2007; Oliveira & Rios-Neto, 2006). Ademais, por muito tempo o homem foi visto como figura paternalista, responsável pela renda da família e trabalho, enquanto a mulher era vista na sociedade com inferioridade. Historicamente, em conjunto com outros fatores como por exemplo questões físicas, a mulher na sociedade e principalmente no mercado de trabalho, sofre preconceito e discriminação (Pauli, Nakabashi, & Sampaio, 2012; Valverde, 2016). Segundo Araújo (2015), um dos motivos que explicam as diferenças salariais entre homens e mulheres é a dupla jornada que a mulher enfrenta antes ou depois do expediente de trabalho, ou seja, a mulher ainda é sobrecarregada na vida privada ou de cuidado do lar, o que acaba por reduzir parcialmente sua produtividade.

O *Dossiê Mulheres Negras* argumenta ainda que, apesar dos avanços nas discussões, a mulher, em especial a mulher negra está negligenciada e/ou excluída de algumas cadeias produtivas. Entre 1992-2012, o estudo verifica tímida redução na desigualdade salarial, no início da série histórica as mulheres negras recebiam 40,0% do que recebiam as mulheres brancas e no final, cerca de 51,0%. No caso dos homens negros, 44,0% em 1995 e em 2009, cerca de 52,0% (Marcondes *et al.*, 2013).

Cacciamali e Hirata (2005) associam parte dessas disparidades à herança escravocrata dos tempos coloniais:

As desigualdades sociais e de renda entre brancos e negros podem ser interpretadas de duas maneiras, conforme as sínteses realizadas por Lovell (1992) e Wood e Carvalho (1994). A primeira nos remete à herança escravocrata que ainda permeia as relações sociais no Brasil, redundando em um tratamento inferior para os negros e pardos e consolidando a sua participação nos estratos inferiores da sociedade. A segunda interpretação considera que a discriminação na nossa sociedade se baseia em um preconceito negativo com relação aos mais pobres ao invés de raça. Considerando que a maioria dos pobres é parda e negra, somos levados a confundir a discriminação contra os pobres com discriminação racial. Assim, à medida que negros e pardos ascendam para estratos de renda superiores deixarão de ser discriminados (Cacciamali & Hirata, 2005, p. 770).

Em estudo realizado para o turismo na Espanha, Muñoz-Bullón (2009), além de indicar a baixa escolaridade do empregado médio, aponta para uma média salarial de aproximadamente 6,7% menor entre as mulheres. Através dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) o estudo de Coelho, Veszteg e Soares (2010) aponta para uma assimetria salarial entre homens e mulheres, para além da discriminação racial entre grupos étnico-raciais (brancos, pretos, pardos e indígenas).

Destarte, as ACTs surgem, em períodos recessivos e de crise, como uma importante atividade nas economias em desenvolvimento. Especificamente tratando-se do Espírito Santo, estatísticas e referências demonstram que o investimento no setor tem sido estratégico e garantido bons desempenhos comparativamente à outras UFs (Brasil, 2016; IJSN, 2020). No intuito de contribuir ao estado da arte do tema no que se refere à remuneração da atividade nessa Unidade da Federação (UF) e, em atenção aos possíveis diferenciais de remuneração de acordo com o sexo e a cor dos indivíduos, o presente estudo levou estas questões em consideração ao realizar a análise através da metodologia proposta na próxima seção.

3. METODOLOGIA

Esta seção apresenta o instrumental analítico. Inicia-se com uma introdução à base de dados utilizada, a RAIS. Na sequência, o modelo econométrico ao qual a modelagem foi baseada e por fim, testes estatísticos para correção de erros e inferências preliminares são trazidos, no intuito de qualificar a discussão dos resultados apresentada na quarta seção.

A base de dados utilizada foi obtida através dos microdados RAIS¹ (Programa de disseminação das estatísticas do trabalho – PDET, 2020), contemplando empregados nos setores público e privado (celetistas e estatutários, regidos pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975), ou seja, trabalhadores formais. O tratamento dos dados selecionou para 2006 e 2016 respectivamente 41.504 e 59.324 observações, abarcadas nas atividades características do turismo conforme CNAE em sua versão 2.0, realizada pelo IBGE em consonância texto ao da *International Recommendation for Tourism Statistics* (IRTS) da OMT. A lista completa das subclasses utilizadas neste trabalho está disponível no site Dados e Fatos do Ministério do Turismo¹.

3.1. O modelo econométrico

Tratando regressões múltiplas com dados em *cross-section*, o presente estudo faz uso da equação minceriana de estimação salarial e do tradicional método de Mínimos Quadrados Ordinários. O Modelo é especificado como:

$$Y = \beta X + u_i \quad (1)$$

Em que:

Y = vetor de resultados da regressão;

β = vetor dos coeficientes da regressão;

X = matriz das variáveis explicativas;

u_i = vetor do erro estocástico.

A regressão obtida por Mínimos Quadrados Ordinários necessita, assumir algumas suposições a saber: (i) o modelo foi bem especificado, (ii) os erros devem possuir média condicional igual a zero, (iii) homocedasticidade, o que implica que a variância dos resíduos é igual à σ^2 $\{[Varu_i] = \sigma^2\}$, (iv) os erros não devem estar correlacionados e devem assumir

¹ Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>.

distribuição Normal (Wooldridge, 2003). Por hipótese, os estimadores que cumprem essas exigências configuram-se como *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*), garantindo os melhores estimadores lineares não viesados de β_j .

A equação original em Mincer (1974) utiliza escolaridade, experiência e o quadrado da experiência para explicar o logaritmo natural de salário hora. De acordo com Teixeira e Menezes-Filho (2012), é trivial a especificação log-linear da equação de salários, o que ocorre porque em muitos casos a distribuição da variável salário aproxima-se bastante de uma distribuição log-normal. Outras formas funcionais foram desenvolvidas com o passar dos anos, adaptando-se às realidades geográficas e de bases de dados disponíveis à cada localidade. Neste estudo utilizar-se-á uma versão estendida que, inclui a variável idade e idade ao quadrado conforme proposto por Menezes e Azzoni (2006), a escolaridade ao cubo, para além das *dummies* mulher, preto, e mulher preta:

$$\begin{aligned} \ln Y_{sal(hora)} = & \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 escolaridade + \hat{\beta}_2 idade + \hat{\beta}_3 experiência + \hat{\beta}_4 escolaridade^2 \\ & + \hat{\beta}_5 idade^2 + \hat{\beta}_6 experiência^2 + \hat{\beta}_7 escolaridade^3 + \hat{\beta}_8 mulher \\ & + \hat{\beta}_9 preto + \hat{\beta}_{10} mulher preta + \hat{u}_t \end{aligned} \quad (2)$$

Em que:

$\ln Y_{sal(hora)}$ = a variável salário/hora foi obtida através do quociente entre o salário médio nominal obtido pelo empregado nos anos 2006 e 2016 e as horas mensais a serem cumpridas pelo trabalhador.

$\hat{\beta}_j$ = coeficientes da regressão, $j = (0, 1, 2, \dots, 10)$;

escolaridade = anos de estudo do empregado;

idade = idade do empregado;

experiência = permanência do empregado no vínculo atual, em anos;

*escolaridade*² = anos de estudo do empregado ao quadrado;

*idade*² = idade do empregado ao quadrado;

*experiência*² = permanência do empregado no vínculo atual ao quadrado;

*escolaridade*³ = anos de estudo do empregado ao cubo;

mulher = *dummy* 1 = se mulher e 0 caso contrário;

preto = *dummy* 1 = se preto/negro e 0 caso contrário;

mulher preta = variável de interação obtida através da multiplicação mulher e preto/negro; *dummy* = 1 se mulher preta/negra e 0 caso contrário;

\hat{u}_t = resíduo da regressão.

Boa parte dos trabalhos econométricos agrupam pretos e pardos para analisar os efeitos de discriminação por raça/cor. No intuito de investigar o fenômeno do racismo estrutural dentro desse grupo e no contexto do setor turístico, a variável *dummy* utilizada leva em conta os empregados autodeclarados pretos/negros na RAIS. Conforme a bibliografia consultada, é previsto que os efeitos de *escolaridade*, *idade* e *experiência* no salário sejam positivos, ao contrário da segunda potência dessas variáveis, que tende a demonstrar sinal oposto. Espera-se que os efeitos das variáveis *mulher*, *preto* e *mulher preta* sejam negativos, no intuito de captar os diferenciais salariais.

3.2. Testes e inferências

A Tabela 1 traz as estatísticas descritivas das variáveis (média, desvio padrão, máximo e mínimo, sinais esperados e encontrados):

Tabela 1 – Detalhamento das variáveis utilizadas

Ano	Variável	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Sinal esperado	Sinal encontrado
2006	<i>ln (salário)</i>	0,842	0,471	-0,854	4,609		
	<i>escolaridade</i>	9,819	2,554	0	22	+	+
	<i>Idade</i>	32,396	10,498	14	93	+	+
	<i>experiência</i>	2,290	3,456	0	39,533	+	+
	<i>escolaridade</i> ²	102,941	47,575	0	484	-	-
	<i>idade</i> ²	1.159,718	761,614	196	8649	-	-
	<i>experiência</i> ²	17,188	61,333	0	1.562,884	-	-
	<i>escolaridade</i> ³	1.129,851	742,176	0	10.648	+	+
	<i>Mulher</i>	0,459	0,498	0	1	-	-
	<i>Preto</i>	0,068	0,251	0	1	-	+
<i>mulher preta</i>	0,03	0,171	0	1	-	-	
2016	<i>ln (salário)</i>	1,959	0,409	0,405	6,62		
	<i>escolaridade</i>	10,823	2,347	0	22	+	+
	<i>Idade</i>	34,043	11,265	14	82	+	+
	<i>experiência</i>	2,316	3,3692	0	49,075	+	+
	<i>escolaridade</i> ²	122,638	45,967	0	484	-	-
	<i>experiência</i> ²	16,714	64,593	0	2.408,356	-	-

<i>escolaridade</i> ³	1.432,601	760,195	0	10.648	+	+
<i>Mulher</i>	0,554	0,497	0	1	-	-
<i>Preto</i>	0,066	0,237	0	1	-	-
<i>mulher preta</i>	0,034	0,181	0	1	-	+

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir de RAIS (PDET, 2020).

Na média, o empregado do turismo no Espírito Santo em 2006 tem 32,4 anos, soma 9,8 anos de educação formal e, em experiência possui cerca de 2,3 anos. Para 2016, as estatísticas da Tabela 1 indicam 34,0 anos de idade; 10,8 anos de educação formal e 2,3 anos de experiência. Também se verifica que em 2006 as mulheres representavam cerca de 45,9% do todo, em 2016 esse valor é de aproximadamente 55,4%. Por fim, em 2006 6,8% autodeclararam-se pretos/negros, em 2016 6,6%.

A variável *idade* em sua forma quadrática é capaz oferecer um indicador para mensuração da idade máxima em que o aumento etário tem efeito positivo sobre o salário, na forma do *turnaround point* ou ponto de virada².

$$\text{turnaround point} = \left| \frac{\hat{\beta}_2(\text{idade})}{2\hat{\beta}_5(\text{idade}^2)} \right|$$

O teste de Mackinnon, White e Davidson (1983) testa a melhor especificação dentre o modelo linear *versus* um modelo log linear.

Hipótese nula (H0): modelo linear
Hipótese alternativa (H1): modelo log linear

Rejeitou-se a hipótese nula do modelo linear e fez-se uso do modelo *log linear*, conforme especificado anteriormente. A partir do teste Ramsey-RESET realizado, foi possível confirmar a correta utilização de variáveis quadráticas para o caso da escolaridade, idade e experiência, e efeitos cúbicos para a variável escolaridade. Thrane (2010) demonstra através de regressões múltiplas que o retorno salarial no turismo tende a ser crescente à medida que os trabalhadores invistam em escolaridade. Os testes apontaram para heterocedasticidade do modelo (Wooldridge, 2003). Assumindo o desconhecimento da raiz da heterocedasticidade, fez-se uso da estimação por MQO com correção robusta (Modelos 2 e 4). Os resultados obtidos são analisados e discutidos a seguir.

² O mesmo se deu para as variáveis educação e experiência.

4. DIFERENCIAIS SALARIAIS POR GÊNERO E COR NO SETOR TURÍSTICO CAPIXABA

Na Tabela 2, os coeficientes da segunda e quarta colunas foram obtidos adotando o estimador robusto de erro padrão. O artigo de Senna (1976) indica que, com as mesmas variáveis utilizadas na equação minceriana, o coeficiente de determinação (R^2) para o Brasil, Estados Unidos e Japão tende a variar substancialmente, fenômeno usual em análises econométricas de cunho social.

Tabela 2 – Resultado das regressões estimadas

Variável <i>ln (salário)</i>	2006		2016	
	Modelo 1: MQO	Modelo 2: MQO Robusto	Modelo 3: MQO	Modelo 4: MQO Robusto
<i>escolaridade</i>	0,0905*** (0,0096395)	0,0905*** (0,0161661)	0,0793*** (0,0074407)	0,0793*** (0,0115777)
<i>idade</i>	0,0526*** (0,0011449)	0,0526*** (0,0013484)	0,0173*** (0,0007946)	0,0173*** (0,0008915)
<i>experiência</i>	0,0279*** (0,0013612)	0,0279*** (0,0017463)	0,0421*** (0,0009473)	0,0421*** (0,0012351)
<i>escolaridade</i> ²	-0,0144*** (0,0010615)	-0,0144*** (0,0021016)	-0,0133*** (0,0007997)	-0,0133*** (0,0014516)
<i>idade</i> ²	-0,0006*** (0,0000157)	-0,0006*** (0,000019)	-0,0002*** (0,0000104)	-0,0002*** (0,0000123)
<i>experiência</i> ²	-0,0002*** (0,0000739)	-0,0002*** (0,0001085)	-0,0009*** (0,0000478)	-0,0009*** (0,0000691)
<i>escolaridade</i> ³	0,0007*** (0,0000376)	0,0007*** (0,0000841)	0,0007*** (0,0000273)	0,0007*** (0,0000558)
<i>mulher</i>	-0,273*** (0,0041831)	-0,273*** (0,0042143)	-0,196*** (0,0030778)	-0,196*** (0,0031817)
<i>preto</i>	0,0039 (0,0106777)	0,0039 (0,0106763)	-0,0278*** (0,0095234)	-0,0278*** (0,0100533)
<i>mulher preta</i>	-0,0456 (0,0159031)	-0,0456 (0,0137784)	0,0172 (0,0126182)	0,0172 (0,0118378)
<i>constante</i>	-0,3509*** (0,0339366)	-0,3509*** (0,0407067)	1,4009*** (0,0263478)	1,4009*** (0,0303275)
<i>R</i> ²	0,2636	0,2636	0,2247	0,2247
Número de observações	41.504	41.504	59.324	59.324
Teste de White	2.708,44 (0,0000)	2.708,44 (0,0000)	3.770,07 (0,0000)	3.770,07 (0,0000)

Teste LM de Breusch-Pagan	6.406,85 (0,0000)	6.406,85 (0,0000)	12.985,37 (0,0000)	12.985,37 (0,0000)
Teste F	1.485,55 (0,0000)	1.110,95 (0,0000)	1.718,62 (0,0000)	998,51 (0,0000)

***significativo ao nível de 1%; significativo ao nível de 5%. Os erros-padrão estão expostos entre parênteses.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir de RAIS (PDET, 2020).

Macedo (1985) atesta a ocorrência de grande diferença entre os coeficientes de determinação em regressões realizadas para estatais (0,70) e empresas privadas (0,14) no Brasil. O R^2 do Modelo 2 (2006) explica, *ceteris paribus*, cerca de 26,5% do salário pago aos trabalhadores formais do Espírito Santo. Para 2016, o coeficiente de determinação é 22,47%. Com exceção das *dumimies* preto em 2006 e mulher preta em ambos os anos, todos os demais estimadores foram estatisticamente significantes em sua maioria ao nível de 1%, rejeitando-se a hipótese nula de $\beta_j = 0$. Os sinais obtidos nas estimações foram os esperados, salvante variável preto em 2006. O fato dessas variáveis não terem sido significativas apontam para baixa participação desse grupo étnico-racial no mercado formal de trabalho turístico do Espírito Santo. Nesse caso, investir em políticas públicas, legislação protetiva e punitiva às empresas do setor, pode colaborar para uma inclusão e permanência desse e outros grupos eventualmente alheios ao mercado de trabalho formal.

O fato de Y_i estar logaritmizada implica em elasticidades. O modelo aqui apresentado faz uso da escolaridade ao quadrado e ao cubo³, implicando que essa variável exerce funções exponenciais impactando nos salários formais do turismo. A análise dos efeitos da escolaridade, tudo mais constante, implica que a cada ano de educação formal o empregado no setor turístico receberia um acréscimo salarial de aproximadamente 6,4% em 2006 e 4,5% em 2016. A queda da porcentagem dessa variável é relevante e preocupante, faz-se convite à informalidade e desencoraja a capacitação dos trabalhadores. Resultados que diferem vertiginosamente de estudos realizados para a indústria turística em países mais desenvolvidos como é caso da Noruega, no qual os retornos da educação impactariam em aproximadamente 21,5% nos salários dos homens e cerca de 18,1% no salário das mulheres (Thrane, 2010). Os resultados obtidos do efeito da educação corroboram com os encontrados em Asadullah (2009), o qual argumenta que ensino superior e pós-graduação tendem a implicar em maiores salários para os trabalhadores dos setores público e privado.

³ Os efeitos da educação foram obtidos a partir da primeira derivada da equação obtida.

Os resultados da variável idade demonstram um pequeno retorno a cada ano acrescido em termos de salário hora, 5,14% em 2006 e 1,16% em 2016. Respectivamente, para as regressões estimadas, é possível observar através do *turnaround point* que os pontos de máximo da função idade são 43,83 e 43,25 anos. Tudo mais constante, o retorno a cada ano em experiência sobre o salário hora é de aproximadamente 2,75% em 2006 e 3,65% em 2016.

Corseuil e Santos (2002) mostraram que existe diferença salarial no mercado formal de trabalho brasileiro, as mulheres receberiam aproximadamente 33% menos que homens com as mesmas capacidades profissionais. À títulos comparativos, para Portugal em 2007, esse diferencial era cerca de 8,40% (Santos & Varejão, 2007), as mulheres ganhavam aproximadamente €2,55 por hora enquanto os homens com as mesmas qualificações ganhavam cerca de €2,95. No Espírito Santo em 2016, *ceteris paribus*, observa-se que as mulheres empregadas no turismo receberam cerca de 19,62% menos que os homens; em 2006 menos 27,28%. Os resultados corroboram com outros estudos que avaliam a existência de assimetrias salariais por gênero no Brasil (Giuberti & Menezes-Filho, 2005; Coelho; Veszteg, & Soares, 2010). No Espírito Santo em 2006 e 2016 respectivamente, o salário hora do trabalhador formal médio no turismo é aproximadamente R\$2,65 e R\$8,03.

Diferentemente do esperado, os resultados para a desigualdade étnico-racial, ainda que estatisticamente significantes e apresentando o sinal comumente observado empiricamente, não demonstraram um grande *gap* entre os autodeclarados pretos/pardos e demais grupos, tal como no caso da *dummy* mulher preta. Consequentemente, abrem-se janelas para agendas de pesquisas futuras, que ampliem a série temporal e investiguem fatores estruturais de empregabilidade dos grupos de autodeclarados pretos/negros e o de mulheres.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estimação salarial apresentada busca compreender como o trabalho formal no setor de turismo no Espírito Santo é explicado pela escolaridade, experiência e idade dos trabalhadores capixabas, e os resultados dessas estimativas colaboram para a literatura desses temas. Analisam-se questões raciais e de gênero, buscando verificar a existência de discriminação salarial. As estimativas em ambos os recortes temporais apontaram principalmente, para desigualdades de gênero, porém é prudente melhor averiguação da natureza do fenômeno em outras unidades da federação brasileiras, tal como a investigação dessas causas e como ocorrem essas barreiras, por meio de questionários e/ou entrevistas, informações de caráter microeconômico não disponíveis nos microdados da RAIS. Cabe

salientar que, o processo de inclusão está altamente ligado à formação cultural e social dos países e é recomendado que debates e estudos sobre o tema sejam realizados continuamente.

Apesar da diferença salarial entre homens e mulheres ter sido atenuada em uma década no setor turístico desse Estado, a desigualdade ainda persiste. A discussão sobre a mulher no mercado de trabalho é relativamente recente no Brasil se comparada ao grupo de países ricos, mas caminhamos para um cenário onde grupos políticos como ONU, e Banco Mundial, entre outras instituições e Organizações não governamentais, realizam constantemente pesquisas e fóruns acerca do tema, apresentando causas e medidas para que o cenário de desigualdade seja amenizado, promovendo oportunidades em investimentos em educação e capacitação da mão-de-obra. Investir em empresas e empreendimentos turísticos é uma janela de oportunidade para geração de emprego e renda em momentos de crise, além de desempenhar um papel sociocultural essencial em um país com tantas riquezas naturais como é o caso do Brasil.

O grupo formal do Espírito Santo representa uma parcela da população ocupada no turismo e, compreendemos que por retratar recortes, a análise é uma contribuição à bibliografia do tema, mas possui limitações. Os resultados obtidos somam ao estado da arte acerca da remuneração desse setor, e abrem espaço para pesquisas futuras, utilizando informações para as demais UFs, outros recortes temporais e distintas variáveis qualitativas presentes na RAIS. Outra possibilidade é incluir a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios, base de dados que oferece informações e estatísticas para o mercado informal de trabalho, parcela relevante dos ocupados nas atividades características do turismo.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L. W. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese de Doutorado em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Araújo, C. F. S. (2015). A dupla jornada de mulheres inseridas no mercado de trabalho turístico em Aracaju - SE. *Anais do I Seminário Nacional de Sociologia da UFS*, Aracaju, SE, Brasil.
- Asadullah, M. N. (2009). Returns to private and public education in Bangladesh and Pakistan: a comparative analysis. *Journal of Asian Economics*, 20, 77-86.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70, 9-49.
- Brasil, G. H. (Coord.). (2016). *Diagnóstico e avaliação do potencial turístico do município de Vitória: relatório do projeto de pesquisa e desenvolvimento*. Vila Velha, ES: Setur.

- Cacciamali, M. C., & Hirata, G. I. (2005). A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, 35(4), 767-795.
- Charles, K. K., & Guryan, J. (2008). Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination. *Journal of Political Economy*, 116(5), 773-809.
- Coelho, D., Veszteg, R., & Soares, F. V. (2010). *Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil*. Brasília, DF: Ipea.
- Coelho, M. H. P., & Sakowski, P. A. M. (2014). *Perfil da mão de obra do turismo no Brasil nas atividades características do turismo e em ocupações*. Brasília, DF: Ipea.
- Corseuil, C. H., & Santos, D. D. (2002). Fatores que determinam o nível salarial no setor formal brasileiro. In Corseuil, C. H. et al. (Orgs.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: Ipea.
- Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. (1975). Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Brasília, DF, Brasil. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm
- Decreto-Lei nº 406, de 4 de maio de 1938. (1938). Dispõe sobre a entrada, de estrangeiros no território nacional. (Revogado pela Lei nº 6.815, de 1980). Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De10406.htm#:~:text=Del0406%2D38&text=DECRETO%2DLEI%20N%C2%BA%20406%2C%20DE%204%20DE%20MAIO%20DE%201938.&text=X%20%E2%80%93%20condenados%20em%20outro%20pa%C3%ADs,ou%20tenham%20costumes%20manifestament e%20imorais.
- Giuberti, A. C., & Menezes-Filho, N. (2005). A Discriminação De Rendimentos Por Gênero: Uma Comparação Entre O Brasil E Os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, 9(3), 369-383.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(137), 595-609.
- Instituto Jones dos Santos Neves – IJSN. (2020) *A economia do turismo no Espírito Santo*. Vitória, ES: Ijsn.
- Lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008. (2008). Dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico; revoga a Lei no 6.505, de 13 de dezembro de 1977, o Decreto-Lei no 2.294, de 21 de novembro de 1986, e dispositivos da Lei no 8.181, de 28 de março de 1991; e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111771.htm
- Macedo, R. (1985). Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 39(4), 437-448.
- Mackinnon, J., White, H. & Davidson, R. (1983). Tests for model specification in the presence of alternative hypothesis: some further results. *Journal of Econometrics*, 21, 53-70.

- Marcondes, M. M., Pinheiro L., Queiroz C., Querino A. C., & Valverde D. (Orgs.). (2013). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea.
- Menezes, T. A., & Azzoni, C. R. (2006). Convergência de salários entre as regiões metropolitanas brasileiras: custo de vida e aspectos de demanda e oferta de trabalho. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 36(3), 449-470.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. *Economics of Education Review*, 3(3), 195-205.
- Ministério do Turismo – Mtur. (2020). *Dados e Fatos*. Recuperado de <http://www.dadosefatos.turismo.gov.br>
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30, 638-649.
- Nogueira, L. V., & Arraes, R. (2015). A função de produção de ideias e crescimento no Brasil e suas regiões. *Economia Aplicada*, 19(4), 641-678.
- Nogueira, M. G. (1987). O Papel do Turismo no Desenvolvimento Econômico e Social no Brasil. *Revista Administração Pública*, 21(2), 37-54.
- Observatório de Turismo de São Paulo. (2020). *Estudos e Publicações*. Recuperado de <http://www.observatoriodoturismo.com.br/category/estudos-e-publicacoes>
- Oliveira, A. M. H. C., & Rios-Neto, E. L. G. (2006). Tendências da desigualdade salarial para coortes de mulheres brancas e negras no Brasil. *Estudos Econômicos*, 36(2), 205-236.
- Pauli, R. C., Nakabashi, L., & Sampaio, A. V. (2012). Mudança estrutural e mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*, 32(3), 459-478.
- Programa de disseminação das estatísticas do trabalho – PDET. (2020). *Microdados RAIS e CAGED*. Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>
- Sakowski, P. A. M. (2015). *Mensurando o emprego no setor turismo no brasil: do nível nacional ao regional e local*. Rio de Janeiro, RJ: Ipea.
- Santos, G. E. de O., & Kadota, D. K. (2012). *Economia do Turismo*. São Paulo: Aleph.
- Santos, L. D., & Varejão, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics* 13(2), 225-240.
- Santos, S. R., Souza Neto, V. R., Pereira, L. R. S., Gândara, J. M. G., & Silva, S. R. X. (2016). Destino Turístico Inteligente: Acessibilidade no Centro Histórico de São Luís - Maranhão, um estudo sobre a reputação online no *TripAdvisor*. *Marketing & Tourism Review*, 1(2), 1-27.
- Secretaria de Estado de Turismo do Espírito Santo – SETUR. (2015). *Planejamento Estratégico do Turismo do Espírito Santo 2015-2018*. Vitória, Espírito Santo. Recuperado de https://setur.es.gov.br/Media/setur/Setur/plano%20estrategico%202015%20_2018.pdf

Senna, J. J. (1976). Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. *Ensaio Econômicos*, 9(22), 163-193.

Silvério, V. R. (2002). Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 117, 219-246.

Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho no Setor Turismo – SIMT & Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. (2020). *Extrator de Dados*. Recuperado de <http://extrator.ipea.gov.br/>

Takasago, M., Guilhoto, J. J. M., Mollo, M. R. L., & Andrade, J. P. (2010). O potencial criador de emprego e renda do turismo no Brasil. *Pesquisa e planejamento econômico*, 40, 439-468.

Teixeira, W. M., & Menezes-Filho, N., A. (2012). Estimando o retorno à educação do Brasil considerando a legislação educacional brasileira como um instrumento. *Revista de Economia Política* 32, 3(128), 479-496.

Thrane, C. (2010). Education and earnings in the tourism Industry: the role of sheepskin effects. *Tourism Economics*, 16(3), 549-563.

Valverde, J. A. V. (2016). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: discriminação, assédio, diferença salarial entre gêneros e avanços na busca pela igualdade*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil.

Wooldridge, J. M. (2003). *Introductory econometrics: a modern approach*. (2a. ed.). Ohio, United States: South-Western College Pub.

FORMATO PARA CITAÇÃO DESTE ARTIGO

DIAS, L. C., BEZERRA, É. C. D., SANTOS, P. S., & FREITAS, C. A. (2021). Diferenciais salariais por gênero e cor no setor turístico Capixaba. *Revista de Turismo Contemporâneo*, 9(1), 24-41. <https://doi.org/10.21680/2357-8211.2021v9n1ID19866>
