

DIFERENCIAIS DE SALÁRIO NO SETOR TURÍSTICO DO NORDESTE DO BRASIL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA COM AS REGIÕES BRASILEIRAS

Wage differentials in the tourism sector of Northeast Brazil: a comparative analysis with brazilian regions

Carla Regina Ferreira Freire Guimarães

Professora Assistente do Departamento de Ciências Econômicas (DCEC), da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Doutoranda em Economia no Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa, Membro do SOCIUS. Mestre em Economia Aplicada, pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC);
Email: carlafreire@hotmail.com.

Joaquim Ramos Silva

Professor Associado com Agregação do Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa. Doutor em Análise e Política Económicas pela École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris. Pesquisador CSG/SOCIUS, Fundação para a Ciência e Tecnologia, Portugal. E-mail: jrsilva@iseg.ulisboa.pt.

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar os diferenciais de salários nas atividades características do turismo no Nordeste brasileiro, comparando-os com as demais regiões do Brasil. As estatísticas foram coletadas junto aos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Foi realizada a análise descritiva sobre as condições do mercado de trabalho nordestino, comparando-o com a tendência nacional e demais regiões, além da estimação das equações de salários. A decomposição Oaxaca-Blinder aperfeiçoada por Jann (2008) foi empregada para mensurar as diferenças de salários entre os trabalhadores dos setores turísticos da região Nordeste e demais regiões. De acordo com os resultados, verifica-se que o rendimento/hora no setor turístico das demais regiões foi superior ao encontrado no setor turístico da região Nordeste e que a parte não explicada do diferencial salarial decorre da segmentação, ou seja, do fato de o trabalhador pertencer a região Nordeste ser a principal responsável pelo hiato salarial.

Palavras-chave: Segmentação. Diferenças Salariais. Nordeste. Atividades do Turismo. Regiões.

Abstract: This study aims to analyze the wage differentials in activities characteristic of tourism in northeastern Brazil, comparing them with other regions. Statistics were collected from the microdata from the National Household Sample Survey (PNAD), released by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2012. A descriptive analysis was performed on the conditions of the northeastern labor market, comparing it with the national trend and other Brazilian regions, as well as estimations of the wage equations. The Oaxaca-Blinder decomposition perfected by Jann (2008) was used to measure the differences in wages between workers of the tourism sector in the Northeast and other regions. According to the results, it appears that the income/hour in the tourism sector in other regions was higher than that found in the same sector of Northeast and the unexplained portion of the pay gap, was due to segmentation, i.e., the fact that workers belonging to the Northeast is the main reason for such wage gap.

Key words: Segmentation. Wage Differentials. Northeast. Tourism Activities. Regions.

1 Introdução

O turismo tem se projetado como uma das principais atividades econômicas no mundo contemporâneo, movimentando cifras que constituem participação crescente na composição do Produto Interno Bruto das nações. O setor gera desenvolvimento, emprego e elevação do nível de renda onde é explorado de forma adequada devido à existência de fortes efeitos multiplicadores. Além disso, a procura por serviços turísticos é elástica ao rendimento.

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 mais qualificada, em áreas que se utilizam de alta tecnologia (como transportes e comunicações) até as de menor qualificação (como alimentação e limpeza). A procura por trabalho é uma procura derivada, pois quando há procura por bens e serviços há uma procura por trabalho. Portanto, o emprego no setor turístico está diretamente relacionado com o consumo de bens e serviços proporcionados por este setor (TRIBE, 1999).

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 milhão de pessoas, em 2002, para 2,95 milhões de pessoas empregadas em 2012 (BRASIL. MINISTÉRIO DO TURISMO, 2012). De acordo com Beni (2003), nos países em desenvolvimento, como o Brasil, o setor de serviços (inclusive turismo) absorve grande quantidade de mão de obra que migra do campo em busca de emprego. No entanto, segundo Wegrzynowski (2007), o salário médio nas ACTs é 14,7% inferior ao do conjunto dos empregados formais, o que pode ser explicado pelo fator escolaridade pois o setor emprega em média trabalhadores com menor nível de escolaridade, principalmente no setor de alimentação e alojamento.

As ACTs são formadas por atividades bastante heterogêneas e têm dimensões que afetam o mer-

cado de trabalho, como o nível educacional, nível de tecnicidade, políticas setoriais, etc. Além disso, a dimensão regional tem relação direta com os salários regionais, ou seja, nas regiões mais desenvolvidas os trabalhadores recebem maiores salários devido as externalidades criadas. No caso brasileiro, a Região Nordeste possui especificidades que a distinguem das demais regiões brasileiras, constituindo-se um grande potencial para a indústria do turismo. No entanto, é a região que apresenta os piores indicadores sociais e mais baixos salários.

Apesar de se reconhecer que a atividade turística tem grande importância sobre o desempenho da economia de muitos países ou regiões, funcionando como força propulsora do desenvolvimento econômico, existem poucos trabalhos na literatura que quantificam o mercado de trabalho deste setor, especialmente os diferenciais de salários. Considerando a desigualdade de renda de um país como o Brasil, sua extensão territorial e diversidades locais, questiona-se: existem diferenças entre trabalhadores do setor de turismo com características similares na região Nordeste quando comparada com as demais regiões?

O presente estudo tem como objetivo analisar os diferenciais de salários nas ACTs no Nordeste brasileiro, para o ano de 2012. Em seguida, busca-se analisar as diferenças salariais no setor de turismo entre o Nordeste e as demais regiões geográficas, de forma a identificar as variáveis que determinam o comportamento de salários nessas atividades, tais como cor, sexo, educação, idade, entre outros. Especificamente, pretende-se: descrever o perfil dos trabalhadores empregados no setor turístico do Nordeste do Brasil e as demais regiões, bem como, examinar se existe diferencial salarial dos trabalhadores do setor de serviços ligados às ACTs do Nordeste e demais regiões. Caso ocorra, identificar e analisar os determinantes desse diferencial. Com este estudo almeja-se dar respostas a questões cruciais e às lacunas técnicas e científicas existentes dentro do setor de turismo, além de propiciar conhecimento e instrumentos de planejamento turístico, de ações do poder público e do setor privado, especialmente na formulação de políticas de desenvolvimento setorial e de emprego.

O desenvolvimento deste trabalho dá-se da seguinte maneira: na próxima seção encontra-se uma breve revisão de literatura sobre diferenciais

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.

de salários. Em seguida, na seção 3, define-se a fonte de dados e são introduzidos o modelo econômico e os métodos de análise. Na seção 4, são apresentados e discutidos os resultados de algumas análises descritivas e comparativas sobre o mercado de trabalho nas ACTs do Brasil, procede-se a uma análise comparativa entre Nordeste e demais regiões, e neste contexto, analisa-se o impacto da decomposição de Oaxaca-Blinder. Por último, expõem-se as considerações finais que resultaram da pesquisa.

2 Revisão de literatura

Esta seção pretende fazer uma sinopse sobre a Teoria do Capital Humano que é importante para explicar as diferenças persistentes de salários, além de uma revisão empírica de alguns estudos que utilizaram variáveis e recorreram a aspectos metodológicos semelhantes ao presente artigo. Os principais representantes dessa teoria são: Mincer (1958, 1974), Schultz (1961) e Becker (1962).

Mincer (1958) analisou o capital humano numa perspectiva econométrica, buscando a correlação entre o investimento na formação do trabalhador e a distribuição de renda pessoal. Schultz (1961) procurou analisar a contribuição da educação para o desenvolvimento econômico. Ele atribuiu um valor econômico à educação, ou seja, considera o gasto com educação como um investimento. Os investimentos em formação influenciam e diferenciam atributos pessoais. Com isso, a mão de obra apresentará qualificações distintas, tornando-se mais heterogênea. Os rendimentos serão diferentes em função do grau de participação da mão de obra no processo produtivo, ou seja, quanto maior a qualificação maior o salário. Em resumo, quanto mais se investe na formação da mão de obra, maiores serão os ganhos salariais. Em seu turno, Becker (1962) enfatiza que, toda atividade que implique um custo presente, e que promova elevação da produtividade no futuro, pode ser considerada capital humano. Mincer (1974) formalizou um modelo para a determinação salarial onde o rendimento do trabalhador é dependente do seu nível de educação e de sua experiência no mercado de trabalho. Basicamente apresenta o modelo de capital humano de investimento em educação e em treinamento, que ficou conhecido como “função salário do capital humano”.

Os trabalhos de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) foram pioneiros na análise da decomposição salarial, introduziram uma nova metodologia, verificando o quanto do diferencial salarial médio entre homens/mulheres e negros/ brancos era devido a diferenças nas características médias de capital humano (que refletem na produtividade) e o quanto era atribuído à discriminação. Por utilizarem o mesmo modelo, esta metodologia ficou conhecida como decomposição Oaxaca-Blinder.

A partir do trabalho de Heckman (1979), vários estudos passaram a considerar o viés de seletividade, proveniente de barreiras à participação no mercado de trabalho. Heckman discutiu o viés que resulta da utilização de amostras não selecionadas aleatoriamente para estimar equações com um viés de especificação comum que surge por causa de um problema de dados em falta ou com erro de especificação em econometria, para tanto, desenvolveu um estimador em dois estágios.

Mais tarde, Jann (2008) aperfeiçoou a decomposição de Oaxaca-Blinder, além de introduzir um novo comando de implementação da técnica em Stata chamada Oaxaca. Afirmar que esta técnica pode ser utilizada para estudar diferenças entre os grupos e que o diferencial de salários é dividido em três componentes: explicado ou efeito característica, não-explicado ou efeito preço, e termo de interação.

A maioria dos trabalhos sobre diferenciais salariais é direcionado para o setor industrial, poucos estudos são voltados para o setor de serviços e principalmente para o setor de turismo que, como se referiu, vem apresentando crescente participação econômica. Dá-se em seguida conta do sua contribuição.

Gottschalk e Alves (2006) apresentaram os números do setor de serviços da economia brasileira, especialmente relativos a emprego e renda e verificaram a existência e localização de prêmios salariais positivos e negativos neste setor. Constataram que há uma participação significativa do setor de serviços na ocupação de pessoal e geração de renda. Concluíram que no setor de serviços existe uma relação positiva entre escolaridade média e tempo de trabalho, e entre prêmio salarial. Por sua vez, Santos (2007) verificou o diferencial salarial entre trabalhadores empregados no setor de serviços formal e informal na região Nordeste do Brasil, nos anos de 1992 e 2005. Utilizou da-

dos da PNAD para estimar equações de salários e assim calcular os determinantes dos rendimentos para os ocupados nos serviços formais e informais. Decompôs o diferencial de salários através do procedimento de Oaxaca-Blinder. Observou que apesar da população ocupada no segmento formal do setor de serviços receber um rendimento médio superior aos dos ocupados no segmento informal, esse diferencial reduziu e que mais de 70% desse diferencial é atribuído às dotações dos indivíduos.

Medeiros (2011) analisou a evolução do diferencial do setor de serviços em relação ao setor industrial do Brasil, de forma agregada e por grupos de atividades. Estimou uma equação minceriana do logaritmo do salário contra educação e diversos controles para avaliar como a inclusão desses controles afeta o diferencial salarial entre trabalhadores da indústria e do setor de serviços. Observou que a remuneração do setor de serviços é menor que da indústria mas o diferencial reduziu de 1995 para 2007, que o setor de serviços é bastante heterogêneo, que de forma agregada a média de anos de estudo é maior que na indústria. Concluiu que ainda existe um diferencial salarial a favor do setor industrial, mas ele é cada vez menor pois o setor de serviços sofreu menos com a estabilização econômica e abertura comercial ocorridas a partir de 1995.

No que se refere ao setor de turismo, Santos e Varejão (2007) estudaram as diferenças salariais por gênero dos trabalhadores no setor de Portugal. Usando a decomposição de Oaxaca-Blinder concluíram que 45% da diferença é devido a diferenças nos atributos dos trabalhadores do sexo masculino e feminino. A estimativa do coeficiente de discriminação na indústria do turismo (8,4%) coloca bem abaixo da média de não-turismo (15,8%). Já Muñoz-Bullón (2009) analisou as diferenças salariais entre os trabalhadores masculinos e femininos na indústria do turismo espanhol. Para isso, estimou equações de salários através de um modelo Tobit de efeitos aleatórios e decompôs o diferencial de salários através do procedimento de Oaxaca-Blinder. Utilizou dados dos registros da Segurança Social. Observou que os trabalhadores do sexo masculino ganham em média 6,7% a mais do que os do sexo feminino. O tipo de contrato realizado, as qualificações exigidas para o trabalho e o sub-setor específico de trabalho são variáveis importantes para explicar essa diferença salarial. 12 % da diferença salarial média na indústria do turismo

não pode ser explicada pelas diferenças nas características observáveis, o que é bem abaixo da média para o resto das indústrias na Espanha (87%).

Campos-Soria et al. (2011) fizeram uma análise comparativa das estruturas salariais entre o setor hoteleiro espanhol e outras indústrias de serviços privados. Estimaram retornos de capital humano e quantificaram as diferenças salariais para as regiões de turismo da Espanha. Também analisaram se as diferenças salariais a nível regional podem ser explicadas por diferenças de rendimentos e características observáveis. Para tanto, utilizaram a decomposição Oaxaca-Blinder. Os resultados indicam grande variabilidade regional, tanto no setor de hospitalidade como nos outros serviços privados. Em todas as regiões da Espanha, os retornos de educação são menores no setor de hospitalidade que nos outros setores de serviços privados, o retorno estimado para a experiência e estabilidade na empresa são menores no setor de hospitalidade do que em outros setores, sendo por sua vez, inferiores aos da educação. Diferenças salariais, de gênero são encontradas em todas as regiões, o setor de hospitalidade é caracterizado por salários mais baixos para os trabalhadores com características semelhantes, e as mulheres são especialmente penalizados neste aspecto. A decomposição do diferencial de salários no setor de hospitalidade mostra que, em geral, a discriminação salarial é significativa em todas as regiões espanholas, uma vez que os trabalhadores que trabalham em condições de idênticas e que têm as mesmas idênticas têm salários diferentes, dependendo da região onde trabalham.

O objetivo do artigo de García-Pozo, Campos-Soria e Sánchez-Ollero (2012) foi estimar os retornos do capital humano no setor de hospitalidade espanhola usando uma versão expandida da equação de salários Mincer (1974). Além disso, as diferenças salariais nas principais regiões turísticas são quantificadas utilizando a decomposição Oaxaca-Blinder a partir de uma perspectiva de gênero. Observou-se que todas as regiões analisadas apresentam retornos mais baixos de educação no setor de hospitalidade quando comparado a outros serviços privados. Existe um prêmio salarial positivo associado com a estabilidade no tipo de contratos e tamanho do estabelecimento. A decomposição da diferença salarial mostra que, em geral, a discriminação salarial é significativa em todas as regiões da Espanha, dado que os trabalhadores que trabalham

em condições idênticas e que têm características idênticas têm salários diferentes, dependendo da região onde trabalham. Diferenças salariais de gênero são encontradas em todas as regiões.

Alguns autores procuraram analisar os diferenciais de salários, levando-se em consideração os aspectos regionais. Lim e Cho (2009) explicam as diferenças salariais entre a região da capital e da região de não-capital na Coreia, no ano de 2005. Decompuseram o diferencial de salários através do procedimento de Oaxaca-Blinder. Na análise de decomposição, constataram que cerca de 26,9% do diferencial de salários é devido a diferenças nas características de trabalho relacionados com a produtividade na região da capital e 73,1% restante é o resíduo da decomposição frequentemente rotulado como discriminação. Com relação ao efeito característica, uma parte substancial da vantagem salarial geral de trabalhadores na região da capital pode ser explicada pelo nível médio de educação mais elevado. Com relação à discriminação salarial, a grande parte do diferencial de salário foi atribuída às diferenças regionais em recompensas para o nível de educação.

No estudo de González, Santos e Santos (2009), foram aplicadas as técnicas de decomposição salarial para analisar a disparidade salarial em Portugal, seguindo a metodologia Oaxaca. A diferença salarial para os trabalhadores mais novos é menor que para os trabalhadores mais velhos. A maior parte dessa diferença refere-se à discriminação praticada pelos empregadores. No caso de trabalhadores mais novos a discriminação desempenha um papel cada vez maior na explicação do diferencial de salários, já nos trabalhadores mais velhos a discriminação permanece estável ao longo do tempo, uma vez que explica cerca de 60% da diferença nos 4 anos analisados. A diferença salarial por gênero mostrou-se bastante estável nos trabalhadores mais velhos e diminuiu nos mais novos. Ainda em Portugal, Pereira e Galego (2011) objetivaram estudar os diferenciais salariais regionais. Para a análise estatística utilizaram a decomposição Oaxaca-Blinder. Os resultados para 1995 mostram que as diferenças de dotação explicam uma parte importante do diferencial de salário médio estimado para homens e mulheres. Para os homens, a região de Lisboa teve três vantagens principais que explicam este efeito: a força de trabalho com um maior nível de educação, a estrutura ocupacional mais favorável e maior percentual de grandes empresas.

Freitas (2008) avaliou o hiato de rendimentos provenientes do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador e de Porto Alegre. Para mensurar tal hiato, estimou, por meio de métodos econométricos, as equações de rendimentos do tipo minceriana. A fim de tornar o trabalho mais consistente, aplicou o método de correção de viés de seletividade da amostra e para mensurar os possíveis diferenciais de rendimentos do trabalho, utilizou o método de decomposição de Oaxaca. Constatou que o efeito regionalização, é o principal responsável para explicar os diferenciais de rendimentos em todas as categorias analisadas. Cirino e Lima (2012) quantificaram e explicaram a diferença do rendimento/hora do trabalho entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH) e Salvador (RMS). A fim de estimar as equações mincerianas para o rendimento dos mercados de trabalho considerados, utilizaram o modelo de seleção amostral, também conhecido como *Tobit II*, desenvolvido por Heckman (1979). Utilizaram o procedimento Oaxaca-Blinder para decompor os diferenciais de rendimento entre as regiões de interesse. Verificaram que o rendimento/hora na RMBH é superior ao encontrado na RMS. Decompondo os diferenciais de rendimentos médios das duas regiões, observou-se que tanto o efeito característica quanto o efeito regional atuaram no sentido de aumentar o referido diferencial entre os homens e as mulheres. O primeiro efeito, ou seja, a parcela do diferencial de rendimento entre a RMBH e a RMS atribuível às diferenças nas distribuições de atributos dos ocupados e nas características do trabalho em cada uma das regiões, contribuiu, respectivamente, em 51,34% e 50,62% para o diferencial total entre os mercados considerados para homens e mulheres. Já o efeito regional, foi responsável por 64,81% no primeiro grupo e 73,78% no segundo, do hiato do logaritmo do rendimento/hora médio entre a RMBH e a RMS. Isso significa que as diferentes dimensões, complexidades e aspectos dos mercados de trabalho dessas regiões fazem que o retorno médio do trabalho seja superior na RMBH comparativamente à RMS.

Em suma, os estudos apresentados salientam a importância da utilização do método Oaxaca-Blinder para a análise sobre hiato salarial e que na maioria desses estudos, a discriminação ou segmentação é a principal explicação para as diferenças salariais.

3 Metodologia

3.1 Fonte de dados

As estatísticas foram coletadas junto aos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)², disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Foi realizada a análise descritiva sobre as condições do mercado de trabalho nordestino, comparando-o com a tendência nacional, e a estimação das equações de salários. A decomposição Oaxaca-Blinder foi empregada para mensurar as diferenças de salários entre os trabalhadores do setor turístico da região Nordeste e demais regiões.

3.2 Análise descritiva

Para a análise dos dados foi utilizado o método estatístico descritivo e o método comparativo. O método estatístico descritivo por meio do cálculo de média, proporção, moda etc, “[...] compreende a organização, o resumo e a descrição dos dados [...] para que posteriormente, possam ser utilizados nas discussões de carácter descritivo ou analítico no relatório de pesquisa” (LIMA, 2004, p. 73).

No intuito de comparar as diferenças e similaridades dos trabalhadores do setor turístico da região Nordeste e demais regiões do Brasil, foi utilizado o método comparativo, que, segundo Fachin (2003, p. 37), “[...] consiste em investigar coisas ou fatos e explicá-los segundo suas semelhanças e suas diferenças [...]”, tornando-se o método ideal para estudos que trabalham com universos populacionais diferentes, distanciados pelo espaço ou pelo tempo.

3.3 Modelo Econométrico

Para identificar os diferenciais salariais e se há algum tipo de discriminação em relação ao se-

tor de turismo da região Nordeste, o procedimento metodológico consiste em duas etapas. Primeiramente, estima-se a equação de rendimentos para os trabalhadores do setor de turismo, controlando-se a região Nordeste por meio de uma variável binária. Em seguida, estima-se equações de rendimentos para o setor turístico de cada região brasileira. A equação de rendimentos é baseada na equação de Mincer (1974), expandida por um conjunto de outras variáveis, como pode-se verificar na equação 1.

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta + I_{it}\delta + \mu_t + v_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Onde:

$\ln w_{it}$ = logaritmo natural do salário do trabalhador i no setor de turismo t

X_{it} = vetor de variáveis de controle, incluindo idade, idade ao quadrado, *dummy* de gênero, setor informal, *dummies* de raça, *dummies* de estados

I_{it} = *dummy* de interesse que identifica os trabalhadores da região Nordeste (e os trabalhadores das demais regiões ($I_{it} = 0$))

β e δ = vetores parâmetros a serem estimados

μ_t = termo de efeito específico temporal

v_i = termo de efeito fixo individual

ε_{it} = termo de erro aleatório

Tendo em vista a possibilidade de existência de viés de seleção, pois o estudo visa 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. O procedimento de Heckman 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 , denominado de razão inversa de Mills, que é incorporada à equação de rendimento para corrigir o viés de seleção.

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

$$L_i^* = \gamma'Z_i + \mu_i \quad (2)$$

Onde:

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

2 A pesquisa abrange a população residente nas unidades domiciliares (domicílios particulares e unidades de habitação em domicílios coletivos). O levantamento das características de trabalho e rendimento foi feito de forma mais abrangente para as pessoas de 10 anos ou mais de idade e de forma mais restrita para as crianças de 5 a 9 anos de idade. A PNAD é realizada por meio de uma amostra probabilística de domicílios obtida em três estágios de seleção: unidades primárias, municípios; unidades secundárias, setores censitários; e unidades terciárias, unidades domiciliares (domicílios particulares e unidades de habitação em domicílios coletivos).

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

μ_i = termo aleatório

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

$$L_i = 1 \text{ se } L_i^* > 0$$

$$L_i = 0 \text{ se } L_i^* \leq 0$$

A equação acima, obtida pelo método *Probit*, estima 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.

O modelo *Probit* utiliza como forma funcional a função de distribuição normal padrão e o efeito marginal sobre a probabilidade de participar no mercado de trabalho remunerado é dado por:

$$\frac{\partial \text{Prob}(L_i = 1)}{\partial Z_i} = \Phi(Z_i \gamma_i) \gamma_i \quad (3)$$

Onde:

Φ = função densidade de probabilidade da normal padrão

Considerando que $\ln w_i$ representa o logaritmo natural do rendimento do trabalhador, tem-se:

$$\ln w_i = X_i \beta + \mu_i$$

Em que X é o vetor de variáveis que determinam o rendimento.

Partindo do pressuposto de que μ_i e ε_i apresentam distribuição normal, com médias zero e desvios padrões σ_μ e σ_ε , com correlação igual a ρ , L_i e Z_i forem observadas para uma amostra aleatória e $\ln w_i$ for observado apenas quando $L_i = 1$, então:

$$\begin{aligned} E(W_i/L_i=1) &= E(W_i/L_i=0) = (W_i/u_i > -\gamma'Z_i) \\ &= X_i\beta + E(\varepsilon_i/u_i > -\gamma'Z_i) \\ &= X_i\beta + \rho\sigma_\varepsilon\lambda_i(\alpha_\mu) \end{aligned} \quad (4)$$

sendo:

$$\lambda_i(\alpha_\mu) = \frac{\phi(\alpha_\mu)}{1 - \Phi(\alpha_\mu)} = \frac{\phi(-\alpha_\mu)}{\Phi(-\alpha_\mu)} = \frac{\phi(\gamma'Z_i/\sigma_\mu)}{\Phi(\gamma'Z_i/\sigma_\mu)} \quad (5)$$

em que:

$\lambda_i(\alpha_\mu)$ = Razão de Mills invertida

ϕ = função densidade de probabilidade da normal padrão

Φ = função de distribuição acumulada da normal padrão

Dessa forma, a omissão da razão de Mills invertida produziria um estimador inconsistente de θ devido à correlação entre X_i e $\lambda_i(\alpha_\mu)$ e a inclusão de uma variável explicativa que elimine parte do erro correlacionado com as variáveis explicativas evitaria a inconsistência.

Logo, a partir da equação L , a regressão pode ser representada por:

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta + I_{it}\delta + \mu_i + v_i + \lambda_i(\alpha_\mu) + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

A relação entre L e os coeficientes associados às variáveis explicativas possui uma relação não-linear, impossibilitando a estimação através do método de mínimos quadrados ordinários (MQO), uma vez que estes estimadores não mantêm suas propriedades assintóticas (GREENE, 2000).

Uma alternativa para solucionar este problema é utilizar a estimação por máxima verossimilhança. Devido às características de amostragem complexa da PNAD, utilizou-se o 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 da por $[\exp(\text{efeito marginal}) - 1] \cdot 100$.

Na segunda etapa, para detectar se o setor de turismo da região Nordeste tem a mesma remuneração do setor turístico das demais regiões, foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder aperfeiçoada por Jann (2008).

Em primeiro momento são estimadas regressões para cada região.

As equações são formuladas da seguinte maneira:

$$\ln w_{ij} = \alpha_{ij} + \sum \beta_{ij} X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (7)$$

Em que:

$\ln w_{ij}$ = logaritmos do salário médio/hora do trabalhador i da região j ;

α_{ij} é o coeficiente estimado do intercepto;

β_{ij} são os parâmetros a serem estimados;

X_{ij} são as variáveis de características do trabalhador i da região j .

ε_{ij} é o termo aleatório

O subscrito $j = 1, \dots, 5$ representa respectivamente as regiões Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste.

A diferença do ln do rendimento médio entre os trabalhadores do setor turístico do Nordeste e demais regiões pode ser expressa como a diferença da previsão linear tomada no ponto médio dos regressores de cada grupo, conforme a seguir:

$$\begin{aligned} D &= E(\ln w_{NT}) - E(\ln w_T) \\ &= E(X'_{NT} \beta_{NT} + v) - E(X'_T \beta_T + v) \quad (8) \\ &= E(X_{NT})' \beta_{NT} - E(X_T)' \beta_T \end{aligned}$$

Em que $E(\beta) = \beta_i$ e $E(v) = 0$, por hipótese, com o índice i representando o grupo formado por trabalhadores do setor turístico do Nordeste ou de cada região do Brasil.

Para identificar a contribuição da diferença das médias dos regressores (que indicam as características produtivas dos agentes e demais aspectos ligados à sua ocupação no mercado) e da diferença dos coeficientes β_i (que são os retornos em termos de rendimentos de tais atributos) para D (JANN, 2008; CIRINO; LIMA, 2012). Assim:

$$\begin{aligned} D &= [E(X_{NT}) - E(X_T)]' \beta_T + E(X_T)' (\beta_{NT} - \beta_T) \\ &\quad + [E(X_{NT}) - E(X_T)]' (\beta_{NT} - \beta_T) \quad (9) \end{aligned}$$

Esta equação é denominada por Jann (2008) de “three-fold” decomposição, ou seja, o diferencial total entre os trabalhadores do setor turístico do Nordeste e demais regiões 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 região.

$E(X_T)' (\beta_{NT} - \beta_T)$ representa o termo não explicado ou efeito segmentação (regional), que representa uma medida de diferenciação entre as regiões, 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 a região Nordeste e cada uma das regiões brasileiras.

Finalmente, apresentam-se as equações estimadas.

Equação de participação:

$$\begin{aligned} L &= \alpha_0 + \alpha_1 \text{escolaridade} + \alpha_2 \text{idade} \\ &+ \alpha_3 \text{dmasc} + \alpha_4 \text{dmetro} + \alpha_5 \text{dbranca} \\ &\quad + \alpha_6 \text{durbana} + \alpha_7 \text{dexpescol} \\ &\quad + \alpha_8 \text{descolaridade}^2 + \alpha_9 \text{dcônjuge} \\ &\quad + \alpha_{10} \text{dfilho} + \alpha_{11} \text{doutrapos} \\ &\quad + \alpha_{12} \text{dfilhos14} + \alpha_{13} \text{lnrendom} + u \quad (10) \end{aligned}$$

Onde:

L	= variável dependente binária assumindo o valor 1 se o indivíduo encontra-se ocupado com rendimento positivo 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
Dmasc	= 1 se for do sexo masculino e 0 caso contrário
Dmetro	= 1 se for área metropolitana e 0 caso contrário
Dbranca	= 1 se for de cor branca e 0 caso contrário
durb	= 1 se for área urbana e 0 se for área rural
dexpescol	= É o termo de interação entre idade (experiência) e a escolaridade
escolaridade ²	= anos de escolaridade ao quadrado
cônjuge	= 1 se a situação no domicílio for cônjuge e 0 caso contrário
filho	= 1 se a situação no domicílio for filho e 0 caso contrário
outra pos	= 1 se a situação no domicílio for outra posição e 0 caso contrário
Filhos14	= 1 se tem filhos menores de 14 anos e 0 caso contrário
Lnrendom	= Logaritmo da renda domiciliar per capita de todas as fontes exclusive aquela oriunda do trabalho do indivíduo

- U_j = são erros aleatórios e que obedecem às pressuposições usuais
- α_i = são os parâmetros a serem estimados, ($i = 1, 2, \dots, 13$)

Equação de rendimento:

$$\ln wh = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ escolaridade} + \alpha_2 \text{ idade} + \alpha_3 \text{ dmasc} + \alpha_4 \text{ dmetro} + \alpha_5 \text{ dbranca} + \alpha_6 \text{ durbana} + \alpha_7 \text{ dcontribuinte} + \alpha_8 \text{ dsindicato} + \alpha_9 \text{ dcomcarteira} + \alpha_{10} \text{ idade}^2 + \alpha_{11} \text{ Nordeste} + \alpha_{12} \lambda + u_i \quad (11)$$

em que:

- $\ln wh$ = Logaritmo natural do salário por hora
- $Dmetro$ = 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
- $Dmasc$ = 1 se for do sexo masculino e 0 caso contrário
- $Dbranca$ = 1 se a pessoa for branca e 0 caso contrário
- $Durb$ = 1 se for área urbana e 0 se for área rural
- $dcontribuinte$ = 1 representa contribuinte e 0 caso contrário
- $Dsind$ = 1 se participa de sindicato e 0 caso contrário
- $dcomcarteira$ = 1 se possui carteira assinada e 0 caso contrário
- $Idade^2$ = Idade ao quadrado, devido ao fato de w não variar linearmente com a idade
- $Nordeste$ = 1 se for da região Nordeste e 0 caso contrário
- u_j = são erros aleatórios e que obedecem às pressuposições usuais
- α_i = são os parâmetros a serem estimados, ($i = 1, 2, \dots, 11$)

4 Análise e discussão dos resultados

4.1 Análise das características dos trabalhadores das ACTs

De acordo com a Tabela 1 para os dados da amostra, a maior parte dos empregados nas ACTs inquiridos são da região Sudeste (31,78%), seguido da região Nordeste (26,87%). Na verdade, o Nordeste, 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; RISSATO; SILVA, 2012; GOMES; SILVA, 2014).

Tabela1 – Empregados nas ACTs, por grandes regiões – 2012

Regiões	Frequência	Percentagem	% acumulada
Total	15.354	100,00	
Norte	2.116	13,78	13,78
Nordeste	4.126	26,87	40,65
Sudeste	4.879	31,78	72,43
Sul	2.570	16,74	89,17
Centro-Oeste	1.663	10,83	100,00

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

Analisando os dados da Tabela 2, observa-se que a maior parcela da população empregada nas ACTs situa-se na classe de rendimento mensal que compreende 1 a 2 salários mínimos para todas as regiões do Brasil. A região Nordeste, quando comparada com as demais regiões, é a que apresenta maior parcela da população que recebe até 1 salário mínimo por mês (51,7%). A região Sul, seguida da região Sudeste possuem maior participação de trabalhadores que recebem acima de 2 salários mínimos.

Tabela 2 – Empregados nas ACTs, por classes de rendimento mensal e regiões brasileiras (em %) – 2012

Faixa de renda	Regiões					Total
	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	
Menos de 1/2 Salários mínimos (SM)	8,91	16,21	3,32	2,19	3,07	7,29
1/2 a menos de 1 SM	31,14	35,53	15,55	12,41	19,78	22,91
1 a menos de 2 SM	38,21	32,14	44	46,76	40,54	40,14
2 a menos de 5 SM	18,41	13,34	29,8	31,77	29,55	24,18
5 a menos de 10 SM	2,34	2,16	5,52	5,33	5,04	4,11
Mais de 10 SM	1	0,63	1,82	1,55	2,03	1,37
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

A Tabela 3 apresenta as principais características das pessoas empregadas nas ACTs, por grandes regiões. Observa-se que a região Nordeste apresentou o menor salário médio mensal, ou seja, R\$ 894,60, representando 64,15% do salário médio mensal para o Brasil, seguido da região Norte (R\$ 1.081,18). As demais regiões apresentaram um salário médio mensal superior ao do Brasil. De acordo com o Ministério

do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (BRASIL. MDS, 2013), em 2012, o rendimento médio mensal real do trabalho (todos os setores) de todas as Grandes Regiões foram, respectivamente, R\$1.192,00 (Norte), R\$1.044,00 (Nordeste), R\$1.707,00 (Sudeste), R\$1.639,00 (Sul) e R\$1.803,00 (Centro-Oeste). Observa-se que a região Nordeste também apresentou o menor rendimento médio.

Tabela 3 – Média (ou proporção) das variáveis associadas às características socioeconômicas dos trabalhadores ocupados no setor de turismo - Brasil e grandes regiões – 2012

	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Idade média (em anos)	36,10	37,10	38,29	38,88	37,06	37,64
Escolaridade média (em anos)	9,17	8,96	9,88	9,73	9,46	9,46
Contribuinte (%)	0,40	0,43	0,68	0,75	0,66	0,58
Sexo masculino (%)	0,63	0,65	0,64	0,65	0,66	0,65
Cor branca (%)	0,23	0,28	0,50	0,77	0,40	0,44
Sindicato (%)	0,13	0,15	0,14	0,16	0,13	0,14
Com carteira (%)	0,32	0,34	0,53	0,57	0,53	0,46
Região metropolitana (%)	0,26	0,46	0,54	0,50	0,24	0,44
Zona urbana (%)	0,90	0,92	0,97	0,95	0,97	0,94
filhos < 14 anos (%)	0,41	0,40	0,37	0,39	0,38	0,39
Salário mensal médio (R\$)	1.081,18	894,60	1.519,44	1.498,67	1.573,70	1.293,53
Renda domiciliar média (R\$)	2.023,08	1.509,65	2.365,03	2.307,05	2.382,94	2.080,28

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

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. Os dados mostraram que a maioria dos empregados em ACTs é do sexo masculino (65%), em todas as regiões e no Brasil a escolaridade média

é em torno de 9 anos de estudo e a idade média acima dos 36 anos.

As regiões Norte e Nordeste apresentam menor participação de trabalhadores nas ACTs de cor branca (23% e 28%, respectivamente). Isso vai ao encontro do estudo do IPECE (2012) onde foi observado que do total da população de cor branca

residente no Brasil quase metade (48,6%) estava localizada na região Sudeste e 23,6% na Sul, ou seja, 72,2% de toda a população de cor branca do Brasil residiam no Sul e Sudeste. Com relação à região Nordeste apenas 17,2% são de cor branca.

De acordo com Coelho e Corseul (2002), um trabalhador com carteira assinada goza de todos os benefícios das leis trabalhistas além de receber maior salário. Observa-se que as regiões Norte e Nordeste que apresentaram os menores salários, são as que possuíram menor participação de trabalhadores com carteira assinada (32% e 34%, respectivamente). As regiões Norte e Nordeste também apresentaram as menores participações de contribuintes da previdência (40% e 43%, respectivamente). Essas duas variáveis afetam a qualidade do emprego no setor turístico nessas regiões.

Em todas as regiões e no Brasil, observa-se uma baixa participação sindical dos trabalhadores do setor de turismo (variando entre 13% a 16%). Atividades tradicionais, como o setor de serviços, no qual se inserem os trabalhadores do turismo, apresentam fraca participação sindical com pequeno poder de negociação salarial (GONDIM; MATIAS; COSTA, 2007).

4.2 Análise das equações de participação e de rendimentos

A Tabela 4 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 setor turístico controlando-se a região Nordeste por uma variável *dummy* (a população é formada pelos trabalhadores ocupados nas ACTs) e do setor turístico da região Nordeste (a população é formada pelos trabalhadores ocupados nas ACTs da região Nordeste). Para ambas, destaca-se que a razão inversa de Mills (λ) apresentou sinal positivo, indicando que fatores não mensurados que elevam a participação no mercado de trabalho também elevam os rendimentos salariais. Verifica-se que a razão inversa de Mills foi estatisticamente significativa indicando a necessidade de correção do viés de seleção amostral.

Nas equações de participação, da Tabela 4, observa-se que a maioria das variáveis foi significativa a pelo menos 10%. Para a variável renda domiciliar, constata-se que a mesma diminui a probabilidade do indivíduo participar do mercado

de trabalho remunerado tanto no setor turístico do Brasil quanto do Nordeste, pois terá menor incentivo e necessidade em obter trabalho remunerado. Em relação à variável escolaridade que no setor turístico do Brasil apresentou-se significativa, o mesmo não se verificou para o setor turístico do Nordeste. Uma possível explicação para essa constatação reside no fato da região Nordeste possuir um menor nível de escolaridade.

Para a variável idade, observou-se, em ambos, que um aumento na idade do trabalhador aumenta a probabilidade de participar do mercado de trabalho remunerado. De acordo com Pereira et al. (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. A partir desse ponto, o envelhecimento passa a resultar em redução na probabilidade dele estar no mercado de trabalho.

Comparativamente a ser chefe de domicílio, tanto no setor turístico do Brasil quanto no Nordeste, todas as posições no domicílio apresentam efeitos marginais negativos sobre a participação no mercado de trabalho remunerado, cônjuge (60,2% e 75,6%), filho (56,6% e 78,1%) e outra posição (9,1% e 24,2%). Outra posição não é estatisticamente significativa. Isso mostra que ser chefe tem maior probabilidade de estar no mercado de trabalho pois terá que sustentar a família.

Morar em região metropolitana e em zona urbana, em comparação à zona rural, aumenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho em 41,2% (59,9%) e 41,8% (26,25), respectivamente.

Quanto ao sexo, constatou-se que, no setor turístico, o fato de ser homem aumenta a probabilidade de participação no mercado de trabalho remunerado em 46,7% (Brasil) e 56% (Nordeste). Isso pode ser explicado pelo fato de que há uma “naturalização” por parte da sociedade que as mulheres não trabalhem de forma remunerada em alguma atividade formal porque assumem a responsabilidade do trabalho doméstico e de criação dos filhos, o que impede, de certa forma, sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, é frágil o aparato público, com poucas ou nenhuma creche que as libere para o trabalho, entre outros fatores.

Com relação ao trabalhador ser de cor branca, verificou-se que, em ambos, aumenta a probabilidade de estar ocupado no mercado de trabalho. Isto pode ser explicado pela influência de 300 anos

de escravidão no Brasil, definindo uma formação desigual, do ponto de vista racial, da população brasileira, privilegiando pessoas de cor branca, representantes dos colonizadores. O Censo demográfico de 2010 (IBGE, 2011) destacou a persistência de diferenças na distribuição dos grupos raciais, com uma maior concentração de negros e

pardos no Norte e no Nordeste, e de brancos no Sudeste e Sul, o que acompanha os padrões históricos de ocupação do País e perpetuação nas desigualdades sociais. Do ponto de vista da igualdade social, esperava-se que maior número de trabalhadores negros e pardos das regiões Norte e Nordeste estivessem no mercado de trabalho.

Tabela 4 – Participação no mercado de trabalho remunerado e determinantes do rendimento dos trabalhadores do setor turístico do Brasil (controlando a região Nordeste) e da região Nordeste - 2012

Variáveis	Brasil		Nordeste	
	Equação de participação	Equação de rendimentos	Equação de participação	Equação de rendimentos
Constante	2,489* (0,304)	-0,146 * (0,055)	1,918* (0,536)	-0,486* (0,107)
Escolaridade	0,074** (0,030)	0,061* (0,002)	0,062 ^{ns} (0,054)	0,064* (0,003)
Idade	0,002* (0,000)	0,004 * (0,000)	0,024* (0,008)	0,004* (0,000)
Sexo masculino	0,467* (0,051)	0,283* (0,013)	0,561* (0,095)	0,280* (0,026)
Metropolitana	0,412* (0,053)	0,137* (0,012)	0,599* (0,105)	0,111* (0,026)
Cor branca	0,135* (0,048)	0,143 * (0,012)	0,183*** (0,102)	0,116* (0,027)
Zona urbana	0,418 * (0,072)	0,062 ** (0,027)	0,262** (0,120)	0,031 ^{ns} (0,046)
Cônjuge	-0,602* (0,074)		-0,756* (0,145)	
Filho	-0,566 * (0,089)		-0,781* (0,168)	
Outra posição	-0,091 ^{ns} (0,120)		-0,242 ^{ns} (0,227)	
Filhos<14	0,060 ^{ns} (0,053)		-0,001 ^{ns} (0,095)	
Expescol	-0,001** (0,000)		-0,001 ^{ns} (0,001)	
Escolaridade ²	0,001* (0,002)		0,000 ^{ns} (0,003)	
Lnrendomiciliar	-0,329* (0,030)		-0,224* (0,057)	
Região Nordeste		-0,315* (0,014)		
Com carteira		-0,320* (0,019)		-0,365* (0,044)
Idade ²		0,000* (0,000)		0,0003* (0,000)
Contribuinte		0,386* (0,020)		0,540* (0,043)
Sindicato		0,105* (0,017)		0,061*** (0,034)
Λ		0,39		0,36
Rho		0,54		0,48

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

Nível de significância: ^{ns} não significativo, *significativo a 1%, **significativo a 5%, ***significativo a 10%.

Passando para os determinantes dos rendimentos, observa-se que todas as variáveis foram significativas a pelo menos 5%. No caso do Nordeste apenas a variável zona urbana não é estatisticamente significativa. Para a variável escolaridade, observou-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 aumenta em 6,3% (6,62%) o rendimento do trabalhador. Em relação à idade, entendida como

proxy da experiência de trabalho, de acordo com a teoria do capital humano, a equação indica uma relação parabólica entre tal variável e o rendimento dos trabalhadores.

O fato de ser homem aumenta o rendimento dos trabalhadores em 32,7% (32,2%). Uma explicação para esse diferencial pode ser o fato das mulheres terem renda menor porque se submetem a subempregos ou atividades não formais que as possibilitem aliar estas ao trabalho doméstico, com remuneração pequena ou incerta. 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. O fato do trabalhador ser branco teve uma influência sobre o salário em ambos os mercados, ou seja, ser de cor branca aumentava em 15,4% (12,25%) a remuneração do trabalhador do setor turístico. Esses resultados são similares ao do estudo de Santos (2007), para o setor de serviços do Brasil e Nordeste.

Segundo Casari (2012), a contribuição para a previdência é utilizada como um indicador da qualidade do emprego, o setor turístico do Brasil e do Nordeste apresentou efeito positivo, ou seja, a contribuição aumenta o rendimento do trabalhador em 11,1% e 6,3%, respectivamente. Por seu turno, a sindicalização apresenta efeitos marginais sobre o rendimento dos trabalhadores em ambos mercados na direção esperada, ou seja, 47,7% (Brasil) e 71,53% (Nordeste). Estes resultados corroboram com Arbache e De Negri (2004) e Santos (2013), no qual encontraram efeito positivo de sindicalização para explicar maiores salários. Além do mais, observa-se que na região Nordeste o impacto de ser sindicalizado é maior provavelmente por ser a região menos desenvolvida do País, ou seja, em regiões menos desenvolvidas o impacto da sindicalização nos salários é maior, por aumentar o poder de negociação.

A variável relativa à região Nordeste indica que há um diferencial de rendimentos em favor das demais regiões, ou seja, residir no Nordeste em relação às demais regiões reduz o rendimento dos trabalhadores do setor de turismo em 27%. Esse resultado mostra que há segmentação regional, pois mesmo controlando as características socioeconômicas e variáveis relacionadas à teoria da segmentação, a região Nordeste tem impacto sobre o rendimento. Além disso, o fato de ser negativo indica que o mercado de trabalho turístico no Nordeste é menos desenvolvido mesmo sendo uma região com grande potencial turístico.

4.3 Decomposição de Oaxaca-Blinder

Uma vez estimadas as equações de participação e rendimento para o setor turístico da região Nordeste, torna-se possível realizar a decomposição de Oaxaca-Blinder. Para operacionalizar a decomposição com correção de viés de seleção, utilizou-se a rotina Oaxaca do software Stata 10. De acordo com os dados da Tabela 6, verifica-se que o rendimento/

hora no setor turístico das demais regiões é superior ao encontrado no setor turístico da região Nordeste em 25% (Norte), 66% (Sul), 63% (Sudeste) e 61% (Centro-Oeste). As características regionais têm relação direta com os salários regionais, ou seja, nas regiões mais desenvolvidas os trabalhadores recebem maiores salários devido as externalidades criadas (COELHO; CORSEUL, 2002). No caso brasileiro, trabalhadores residentes nas demais regiões brasileiras (mais desenvolvidas) recebem um rendimento maior que os da região Nordeste (menos desenvolvida), ou seja, ocorre diferencial de salários devido ao efeito segmentação (conforme a teoria de DOERINGER; PIORE, 1971).

Decompondo os diferenciais de rendimentos médios do setor de turismo das regiões, constata-se que tanto o efeito característica quanto o efeito segmentação atuaram no sentido de aumentar o referido diferencial entre o setor turístico da região Nordeste e demais regiões, com exceção para a região Norte, que apresenta o efeito característica negativo.

O efeito característica, ou seja, a parcela do diferencial³ de rendimentos entre o setor turístico da região Nordeste e demais regiões atribuídos às diferenças nas distribuições de atributos dos ocupados e nas características do trabalho foi estatisticamente significativo a 1%, para todas as regiões. No caso da região Norte esse efeito contribui em 17% para o diferencial total dos salários nas regiões e fez com que os trabalhadores do setor turístico recebessem 3,71% a menos do que aqueles inseridos no setor turístico da região Nordeste. Com relação às demais regiões (Sul, Sudeste e Centro-Oeste) esse efeito fez com que os trabalhadores do setor turístico dessas regiões recebessem 23,86%, 17,47% e 7,79% a mais que os trabalhadores do setor de turismo da região Nordeste.

Já o efeito segmentação (regional), estatisticamente significativo a 1% para todas as regiões, foi responsável por 111,68 % (Norte), 78,33% (Sul), 72,94% (Sudeste) e 95,19% (Centro-Oeste) do hiato do logaritmo do rendimento/hora médio, ou seja, representa a parte não explicada desse diferencial salarial, decorrente da discriminação, ou seja, do fato de o trabalhador pertencer a uma ou a outra região. As diferenças entre as regiões fazem que o retorno médio do trabalho seja superior no setor turístico das demais regiões comparativamente ao setor turístico da região Nordeste em 28,22% (Norte), 48,88% (Sul), 42,62% (Sudeste) e 57,15%

3 Valor obtido calculando-se o antilog dos coeficiente.

(Centro-Oeste). Resultados similares foram encontrados por Freitas (2008), que sugere discriminação regional no mercado de trabalho.

Segundo Coelho e Corseul (2002), a discriminação salarial persiste nos mercados de trabalho regional e está diretamente relacionada com o nível de desenvolvimento econômico regional. A região Nordeste apresenta baixos índices sociais com relação à média nacional e enfrenta sérios problemas macroestruturais, configurando-se como uma das regiões mais pobre do País. Para reduzir esses problemas, na década de 1990 foi implementado o Programa de Desenvolvimento do Turismo no Nordeste do Brasil – PRODETUR/NE, cujo objetivo base era contribuir para o desen-

volvimento socioeconômico do Nordeste do Brasil através do desenvolvimento da atividade turística, que era vista como meio para a criação de oportunidades de emprego e para o aumento *per capita* e da arrecadação tributária (BNB, 2005).

Em relação ao termo de interação entre os dois efeitos, estatisticamente significativo a 1%, foi responsável por (5,29%, -20,45%, -6,03% e -11%, respectivamente para Norte, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), do diferencial de salários entre os setores, ou seja, o impacto desse termo é reduzir em 9,88% (Sul), 2,86% (Sudeste) e 5,07% (Centro-Oeste) o hiato salarial em favor da região Nordeste. No caso da região Norte não foi significativo.

Tabela 5 – Decomposição da diferença do logaritmo/hora entre a região Nordeste e demais regiões brasileiras - 2012

	Norte		Sul		Sudeste		Centro-Oeste	
	Coef.	Rend./h	Coef.	Rend./h	Coef.	Rend./h	Coef.	Rend./h
Outra região	1,61*	4,00	1,89*	5,65	1,87*	5,51	1,86*	5,44
Nordeste	1,39*	3,00	1,39*	3,00	1,39*	3,00	1,39*	3,00
Diferença	0,22*	0,25	0,51*	0,66	0,49*	0,63	0,48*	0,61
	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença
Efeito Característica	-0,0378*	-16,97	0,214*	42,12	0,161*	33,10	0,075*	15,81
Efeito regional	0,2486*	111,68	0,398*	78,33	0,355*	72,94	0,452*	95,19
Interação entre os efeitos	0,0118 ^{ns}	5,29	-0,104*	-20,45	-0,029*	-6,03	-0,052*	-11,00

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

Nível de significância: ^{ns} não significativo, *significativo a 1%, **significativo a 5%, ***significativo a 10%.

Procedendo-se uma análise detalhada por grupos de variáveis da decomposição realizada, no que tange ao efeito característica, a variável escolaridade, fornece contribuição do efeito característica para o diferencial de salários em todas as regiões, pois a diferença no nível de escolaridade faz com que os trabalhadores do setor turístico das demais regiões recebam 1,3% (Norte), 4,92% (Sul), 5,97% (Sudeste) e 3,15% (Centro-Oeste) a mais que os trabalhadores do setor turístico da região Nordeste.

Nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, a variável contribuinte é a que mais fornece participação do efeito característica para o diferencial de salários, pois a diferença no nível de contribuição faz com que os trabalhadores do setor turístico dessas regiões recebam 18,65%, 14,11%,

13,31%, respectivamente, a mais que os trabalhadores do setor turístico da região Nordeste. Já a variável com carteira faz com que o diferencial de salários do setor turístico da região Nordeste e demais regiões reduza em 8,06%, 6,85% e 6,85%.

Trabalhadores de cor branca do setor turístico da região Nordeste recebem a mais que trabalhadores com essa mesma característica das demais regiões (5,87%, 2,53% e 1,41%), com exceção da Região Norte cujos trabalhadores de cor branca recebem 0,61% a menos que da região Nordeste. Com relação à variável idade, entendida como *proxy* da experiência no mercado de trabalho e cuja contribuição para o diferencial total foi de 5,44% (Sul) e 3,56% (Sudeste), ou seja, quanto maior a idade do trabalhador maior esse diferencial.

Tabela 6 – Efeito característica da decomposição da diferença do logaritmo/hora entre a região Nordeste e demais regiões brasileiras. 2012

	Norte		Sul		Sudeste		Centro-Oeste	
	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença
Metropolitana	-0,0227*	-10,21	0,004**	0,83	0,008*	1,69	-0,026*	-5,38
Sexo masculino	-0,0048 ^{ns}	-2,14	-0,001 ^{ns}	-0,22	-0,004 ^{ns}	-0,83	0,000 ^{ns}	0,09
Idade	-0,0281**	-12,62	0,053*	10,43	0,035*	7,15	-0,009 ^{ns}	-1,82
Idade ²	0,0208**	9,33	-0,035*	-6,83	-0,023*	-4,72	0,009 ^{ns}	2,00
Escolaridade	0,0129***	5,78	0,048*	9,48	0,058*	11,90	0,031*	6,50
Contribuinte	-0,0111 ^{ns}	-5,00	0,171*	33,64	0,132*	27,18	0,125*	26,32
Sindicato	-0,0010 ^{ns}	-0,46	0,000 ^{ns}	0,06	0,000 ^{ns}	-0,08	-0,001 ^{ns}	-0,21
Com carteira	0,0028 ^{ns}	1,27	-0,084*	-16,64	-0,071*	-14,66	-0,071*	-15,01
Cor branca	-0,0061*	-2,74	0,057*	11,17	0,025*	5,17	0,014*	3,03
Zona urbana	-0,0004 ^{ns}	-0,18	0,001 ^{ns}	0,19	0,002 ^{ns}	0,31	0,001 ^{ns}	0,30
Total	-0,0378*	-16,97	0,214*	42,12	0,161*	33,10	0,075*	15,81

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

Nível de significância: ^{ns} não significativo, *significativo a 1%, **significativo a 5%, ***significativo a 10%.

Passando para o detalhamento do efeito regional, apenas a variável contribuinte foi estatisticamente significativa a 1% para todas as regiões, cuja contribuição para o diferencial total foi (-30,62%, -20,37%, -23,70% e -20,74%), teve-se que a diferença de tal atri-

buto entre os setores foi responsável, tudo o mais constante, pelo recebimento de um rendimento/hora 6,59%, 9,79%, 10,86% e 9,43% maior no setor turístico da região Nordeste diante do verificado no setor turístico das demais regiões.

Tabela 7 – Efeito regional da decomposição da diferença do logaritmo/hora entre a região Nordeste e demais regiões brasileiras. 2012

	Norte		Sul		Sudeste		Centro-Oeste	
	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença	Coef.	% Diferença
Metropolitana	-0,0172 ^{ns}	-7,71	-0,014 ^{ns}	-2,72	0,027***	5,51	0,019 ^{ns}	3,90
Sexo masculino	-0,0577**	-25,92	-0,038 ^{ns}	-7,53	0,001 ^{ns}	0,23	0,032 ^{ns}	6,67
Idade	0,2229 ^{ns}	100,13	-0,205 ^{ns}	-40,45	-0,189 ^{ns}	-38,94	0,632***	132,97
Idade ²	-0,0688 ^{ns}	-30,89	0,020 ^{ns}	3,85	0,090 ^{ns}	18,44	-0,365**	-76,81
Escolaridade	-0,0851 ^{ns}	-38,22	-0,184*	-36,18	0,012 ^{ns}	2,45	-0,067 ^{ns}	-14,17
Contribuinte	-0,0682**	-30,62	-0,103*	-20,37	-0,115*	-23,70	-0,099*	-20,74
Sindicato	-0,0033 ^{ns}	-1,49	0,026*	5,09	0,007 ^{ns}	1,50	0,007 ^{ns}	1,52
Com carteira	0,0435 ^{ns}	19,52	-0,002 ^{ns}	-0,32	0,024 ^{ns}	4,89	0,000 ^{ns}	0,07
Cor branca	-0,0121 ^{ns}	-5,44	-0,005 ^{ns}	-0,90	0,019**	3,92	0,007 ^{ns}	1,56
Zona urbana	-0,1048 ^{ns}	-47,08	0,021 ^{ns}	4,22	0,025 ^{ns}	5,17	0,110 ^{ns}	23,22
Constante	0,3993**	179,38	0,882*	173,64	0,455*	93,46	0,176 ^{ns}	37,00
Total	0,2486*	111,68	0,398*	78,33	0,355*	72,94	0,452*	95,19

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da PNAD referentes a 2012.

Nível de significância: ^{ns} não significativo, *significativo a 1%, **significativo a 5%, ***significativo a 10%.

Para a região Norte a variável sexo masculino mostrou-se significativa a 5%, mostrando que os trabalhadores masculinos da setor turístico da região Nordeste, em média, recebiam 5,61% que aqueles inseridos no setor de turismo da região Norte. Com relação à variável escolaridade, observou-se que os trabalhadores do setor de turismo da região Nordeste recebem, em média, 16,81% a mais pelos anos de estudo formal do que aqueles inseridos na região Sul. Isso pode ser explicado pelo fato de que na região Nordeste os trabalhadores são menos qualificados e ao se qualificarem o efeito sobre o salário é maior.

Já os trabalhadores sindicalizados da região Sul recebem 2,63% a mais do que os trabalhadores sindicalizados da região Nordeste, ou seja, os trabalhadores da região Nordeste tem um fraco poder de negociação. Trabalhadores de cor branca da região Sudeste recebem, em média, 1,92% a mais que os trabalhadores de cor branca da região Nordeste, provavelmente pelo fato da região Sudeste possuir a maior população de cor branca do Brasil.

Analizando a variável idade, entendida como *proxy* da experiência no mercado de trabalho e cuja contribuição para o diferencial total (132%) foi a mais importante entre todas as demais da região Centro-Oeste, teve-se que a diferença de remuneração de tal atributo foi responsável, tudo o mais constante, pelo recebimento de um rendimento\hora 88,14% maior na região Centro-Oeste diante do verificado na região Nordeste. Ainda sobre o efeito segmentação, observa-se que a diferença entre o intercepto dos dois setores foi estatisticamente significativa a pelo menos 5%, respondendo por importante contribuição para o diferencial verificado (179,38%, 173,64% e 93,46%), com exceção para a região Centro-Oeste.

Os resultados encontrados nesta seção estão de acordo com o esperado, uma vez que outros estudos realizados sobre diferenciais salariais regionais, como Lim e Cho (2009) e Freitas (2008) também encontraram diferenciais salariais que são explicados pelas diferenças regionais.

5 Considerações finais

O presente artigo procurou examinar o diferencial de rendimento entre os trabalhadores dos setores turístico da região Nordeste em comparação com as demais regiões brasileiras. Para tal investida, estimou-se, com base nos microdados

da PNAD para o ano de 2012, equações de participação pelo modelo *Probit* a partir do método de máxima pseudo verossimilhança, com o intuito de gerar, pelo procedimento de Heckman, a variável razão inversa de Mills, para corrigir o viés de seleção da amostra. A decomposição de Oaxaca-Blinder foi empregada para mensurar as diferenças de salários entre os trabalhadores do setor turístico por região.

Ao analisar as características socioeconômicas das regiões geográficas brasileiras, observou-se que a região Nordeste apresenta o menor salário médio mensal, ou seja, R\$ 894,60, representando 69,16% do salário médio mensal para o Brasil, seguido da região Norte (R\$ 1.081,18). As demais regiões apresentam um salário médio mensal superior ao do Brasil. Em todas as regiões e no Brasil, a escolaridade média é em torno de 9 anos de estudo e a idade média acima dos 36 anos. As regiões Norte e Nordeste apresentam menor participação de trabalhadores de cor branca (23% e 28%, respectivamente), com carteira assinada (32% e 34%) e contribuintes da previdência (40% e 43%). Devido às características específicas da região Nordeste, analisou-se o diferencial de salários do setor turístico entre região Nordeste e demais regiões.

De acordo com os resultados, verifica-se que o rendimento/hora no setor turístico das demais regiões é superior ao encontrado no setor turístico da região Nordeste. Decompondo os diferenciais de rendimentos médios do setor de turismo das regiões, constata-se que tanto o efeito característica quanto o efeito segmentação atuaram no sentido de aumentar o referido diferencial entre o setor turístico da região Nordeste e demais regiões. O efeito regional foi o maior responsável pelo hiato do logaritmo do rendimento/hora médio, ou seja, representa a parte não explicada desse diferencial salarial, decorrente da discriminação, ou seja, do fato de o trabalhador pertencer à região Nordeste.

Apesar de ser considerada uma região de grande potencial para a indústria do turismo, apresentou o menor salário médio mensal quando comparada às demais regiões brasileiras. A variável escolaridade não foi significativa na equação de participação no mercado de trabalho, isso pode ser explicado pelo fato da Região possuir o menor nível de escolaridade do país. Seu mercado de trabalho é o menos desenvolvido, além de ocorrer segmentação regional, ou seja, só pelo fato de residir no Nordeste o rendimento dos trabalhadores

foi menor.

Assim, estes resultados têm implicações importantes para a política regional, requerendo uma atuação mais focada nos fatores que estão na base destas diferenças regionais, de forma a melhorar o perfil do Nordeste. A esse respeito, e no que concerne à redução das desigualdades regionais, é necessário se pensar em ações mais diretas sobre o desenvolvimento da atividade no território brasileiro, como o PRODETUR. Além disso, é importante investir em educação, pois sem isto os trabalhadores, principalmente nordestinos, não conseguirão se beneficiar nem dinamizar as atividades econômicas, sejam elas de turismo ou outras.

Em termos mais gerais, fica também evidente a contribuição deste trabalho na literatura ao mostrar as disparidades salariais no setor de turismo no que se refere às diferenças regionais. Como perspectiva para extensão em futuros trabalhos, sugere-se a ampliação do estudo dos determinantes das desigualdades, investigando, em detalhes, os diferenciais salariais por gênero e entre trabalhadores do setor de serviços.

Diante do exposto, conclui-se que há necessidade de um planejamento de ações do poder público e do setor privado, especialmente a formulação de políticas de desenvolvimento regional com impacto no setor de turismo, pois pode induzir importantes efeitos na melhoria das condições do mercado de trabalho que se verificam na região Nordeste e, dado o seu potencial, levar a uma aproximação das Regiões com padrões mais elevados. Além disso, estas políticas podem contribuir para a oferta de soluções alternativas para os problemas relacionados com o crescimento econômico, geração de empregos e discriminação que atinge a Região.

Referências

- ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. **Filiação industrial e diferencial de salários no Brasil**. Brasília: Universidade de Brasília; IPEA, 2004.
- BANCO DO NORDESTE DO BRASIL - BNB. **Programa de desenvolvimento do turismo no Nordeste**: Primeira fase. 2005. Disponível em: <http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/prodetur/downloads/docs/docum_9_pcr_i.pdf> Acesso: 29 ago. 2011.
- BECKER, G. S. Investments in human capital: a theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, p. 9-49, oct. 1962.
- BENI, M. C. **Análise estrutural do turismo**. 8. ed. São Paulo: SENAC, 2003.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-55, Autumn, 1973.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME - MDS. **Principais resultados da PNAD 2012 potencialmente relacionados às ações e programas do MDS – Versão Preliminar**. Estudo Técnico N.º 27/2013. 2013. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/simulacao/estudos_tecnicos/pdf/60.pdf> Acesso em: 03 mar. 2015.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TURISMO. **Mais turismo, mais desenvolvimento**: indicadores. 2012. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/sites/default/turismo/noticias/todas_noticias/Noticias_download/Cartilha_Mais_Turismo_mais_desenvolvimento_2013.pdf> Acesso em: 29 set. 2013.
- CAMPOS-SORIA, J. A.; GARCÍA-POZO, A.; SÁNCHEZ-OLLERO, J. L.; BENEVIDES-CHICÓN, C. G. A comparative analysis on human capital and wage structure in the Spanish hospitality sector. **Journal of Service Science and Management**, v. 4, p. 458-468, dec. 2011.
- CASARI, P. **Segmentação no mercado de trabalho brasileiro**: diferenças entre o setor agropecuário e os setores não agropecuários, período de 2004 a 2009. 2012. 139 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2012.
- CIRINO, J. F. ; LIMA, J. E. De. Diferenças de rendimentos entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Rev. Econ. NE**, v. 43, n. 2, p. 371-389, abr.-jun. 2012.

- COELHO, A. M.; CORSEUL, C. H. Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. In: CORSEUIL, G. H. (Ed.). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002, p. 67-100.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor markets and manpower analysis**. Lexington: D. C. Heath & Co, 1971.
- FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FREITAS, U. R. P. **Diferenciais de rendimentos do trabalho entre regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca**. 2008. 85 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal da Bahia, 2008.
- GARCÍA-POZO, A.; CAMPOS-SORIA, J. A.; SÁNCHEZ-OLLERO, J. L. The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. **International Journal of Hospitality Management**, v. 31, n.1. p. 266-275, mar. 2012.
- GOMES, L.; SILVA, J. R. Spanish and portuguese hotel networks in Brazil: evidence from the northern coast of Bahia. **Regional Science Inquiry**, v. 6, n. 2, p. 39-55, dec. 2014.
- GONDIM, C. B.; MATIAS, K. C. DE O.; COSTA, M. da S. Processo de criação do sindicato de turismo na Paraíba: razões, transformações e desafios. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal: ENGPR, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2007/2007_ENGPR450.pdf>. Acesso em: 15 set. 2015.
- GONZÁLEZ, P.; SANTOS, L. D.; SANTOS, M. C. Education and gender wage differentials in Portugal: what can we Learn from a age cohort analysis? **Education Economics**, v. 17, n. 2, p. 263-278, 2009.
- GOTTSCHALK, M. V.; ALVES, P. F. Diferenciais de salários no setor de serviços. In: DE NEGRI, J. A.; DE NEGRI, F. (Orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2006. cap. 13, p. 367-395.
- GREENE, W. H. **Econometric Analysis**. 5. ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- GUIMARÃES, C. R. F. F., RISSATO, D.; SILVA, J. R. Desenvolvimento da atividade turística: o caso do Nordeste brasileiro. **Journal of Tourism and Development**, v. 2, p. 1145-1156, 2012.
- HECKMAN, J. J. Sample selection bias as a specification error, **Econometrica**, v. 47, n. 1, p. 153-161, jan. 1979.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica 2003-2009**. Coordenação de Contas Nacionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. 56 p.
- _____. **Estadosat**. 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat>>. Acesso em: 04 ago. 2011.
- INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ – IPECE. Perfil da raça da população cearense: análise a partir dos dados do Censo Demográfico 2010. **IPECE Informe**, Fortaleza, n. 23, mar. 2012. Disponível em: <http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/ipece-informe/Ipece_Informe_23_fevereiro_2012.pdf>. Acesso em: 20 maio 2014.
- JANN, B. A stata implementation of the blinder-oaxaca decomposition. **ETH Zurich Sociology**, Working Paper n. 5, may, 2008.
- LIM, U.; CHO, S. C. The decomposition of regional wage differentials in Korea. **The Social Science Journal**, v. 46, n. 2, p. 375-383, jun. 2009.

LIMA, M. C. **Monografia**: a engenharia da produção acadêmica. São Paulo: Saraiva, 2004.

MEDEIROS, B. L. **Diferencial de salários e produtividade no setor de serviços brasileiro**. 2011. 76 f. Dissertação (Mestrado em Economia). Escola de Pós- Graduação em Economia, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

_____. **Schooling, experience and earnings**. New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

MUÑOZ-BULLÓN, F. The gap between male and female pay in Spanish tourism industry. **Tourism Management**, v. 30, n. 5, p. 638-649, oct. 2009.

OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, oct. 1973.

PEREIRA, J.; GALEGO, A. Regional wage differentials in Portugal: static and dynamic approaches. **Papers in Regional Science**, v. 90, n. 3, p. 529 -549, aug. 2011.

PEREIRA, V. DA F.; LIMA, J. E. DE; LIMA, J. R. F. DE; BRAGA, M. J.; MENDONÇA, T. G. de. Avaliação dos retornos à escolaridade para trabalhadores do sexo masculino no Brasil. **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 153-176, jan.-abr. 2013

SANTOS, L. D.; VAREJÃO, J. Employment, pay and discrimination in the tourism industry. **Tourism Economics**, v. 13, n. 2, p. 225-240, jun. 2007.

SANTOS, L. M. DOS. **Diferencial de rendimentos entre o setor de serviços formal e informal**: o caso do Nordeste nos anos de 1992 e 2005. 2007. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Ciências Sociais aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2007.

SANTOS, M. M. **O impacto da sindicalização nos salários no Brasil do século XXI**. 2013. 37 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – INSPER – Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2014/01/O-Impacto-da-Sindicaliza%C3%A7%C3%A3o-nos-Sal%C3%A1rios-no-Brasil-do-S%C3%A9culo-XXI.pdf>> Acesso em: 19 set. 2015.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

TRIBE, J. **Economia del ocio y el turismo**. 2. ed. Madrid: Editorial Síntesis, 1999.

WEGRZYNOVSKI, R. Turismo e trabalho: desvendando um setor socialmente importante. **Desafios do Desenvolvimento**, v. 4, n. 38, dez. 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:reportagens-materias&Itemid=39>. Acesso em: 15 mar. 2013.