

DOSSIÊ TEMÁTICO

SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O TRABALHO NO TURISMO

DISTÂNCIA ENTRE CARGOS E SALÁRIOS DE HOMENS E MULHERES: INFLUÊNCIA DO GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DO TURISMO¹

Carlos Eduardo Silveira²
Juliana Medaglia³

Resumo: A atividade turística é vista na bibliografia, especialmente, com foco econômico, como geradora de empregos e voltada ao uso de mão-de-obra feminina. Entretanto, estudos em diversos países, apontam que ainda persiste uma distância entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito a salários. Em um levantamento recente realizado no Brasil com egressos de cursos superiores de turismo, percebeu-se que para além das diferenças salariais, as posições ocupadas por homens e mulheres dão indícios de distinção, pendendo favoravelmente aos homens. Esta realidade inclui o setor público, o que surpreende uma vez que nas políticas públicas é prevista a equidade entre gêneros. O estudo que segue trata da questão de gênero no mercado de trabalho em turismo, buscando identificar questões culturais que afetam a aplicabilidade das políticas de igualdade de gênero. Os levantamentos teóricos incluem publicações internacionais recentes acerca do tema, bem como relatórios da Organização Internacional do Trabalho e do Fórum Econômico Mundial, comparando-os a dados primários que tratam do mercado de trabalho em turismo no Brasil. Os principais resultados apontam uma reprodução no turismo da lógica laboral de disparidade salarial entre gêneros como reflexo dos cargos ocupados nas organizações, públicas ou privadas, de forma distinta por homens e mulheres. As conclusões preliminares indicam que a adequação legal do mercado de trabalho esbarra em questões arraigadas na cultura que demonstram a hegemonia do mundo masculino do trabalho.

Palavras-chave: gênero; mercado de trabalho; turismo.

¹ Este artigo é derivado do capítulo de livro Silveira, C. E. & Medaglia, J. (2020). Questões de gênero no mercado laboral em turismo: distância entre cargos e salários entre homens e mulheres. In Alves, K. *Diálogos Sociais em Turismo: elementos hegemônicos e contra hegemônicos*. Ed. Dialética.

² Doutor. Líder do Grupo de Pesquisa Turismo, Educação, Emprego e Mercado - TEEM. Professor e Pesquisador do Departamento de Turismo Universidade Federal do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/4985906077402962>. Contato: caesilveira@gmail.com.

³ Doutora. Membro do Grupo de Pesquisa Turismo, Educação, Emprego e Mercado - TEEM. Professora e Pesquisadora do Departamento de Turismo Universidade Federal do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/5292267261816076>. Contato: julianamedaglia@gmail.com.



1. Introdução

Tratar a combinação de gênero e turismo é um caminhar na marginalidade. Não no sentido da violência, mas pelo fato de serem temas menos centrais que outros, ainda que não se tratem, entretanto, de assuntos menos importantes ou que não mereçam atenção. O turismo, por exemplo, movimenta a economia mundial em grande intensidade, como tem sido exaustivamente apregoado por governos, agências de fomento e pela bibliografia especializada (OMT, 2003; Beni, 2001; Oppermann & Chon, 1997; Lickorish & Jenkins, 2000, entre tantos outros). Segundo a OMT⁴ um a cada dez empregos, assim como 10% do PIB no mundo são ligados ao turismo. Para além das questões econômicas, e dos impactos negativos em geral, a agência cita diversas vantagens atribuídas aos impactos culturais e sociais do Turismo desde que começaram a ser descritos no século XX, com destaque à obra de Mathieson e Wall (1982) sobre o tema. Entre os impactos ambientais, culturais e sociais, merecem destaque para o tema tratado neste artigo, a compreensão entre os povos e a aquisição de conhecimentos acerca da diversidade de costumes que o turismo propicia, pois, além de aproximar populações e culturas por meio da convivência, gera a oportunidade de questionar sua própria cultura tanto por parte do turista quanto pelo visitado.

O turismo favorece o contato entre culturas e a possibilidade de assimilação do outro, pelo chamado 'efeito demonstração', já discutido por Murphy nos anos 1980 (Murphy, 1985). Ainda que a preocupação dos teóricos costume ser a adoção de práticas (especialmente de consumo) por parte da comunidade local, imitando o comportamento dos turistas, Moterrubio e Mendoza-Ontiveros (2014) ressaltam que a absorção do comportamento extrapola as questões de consumo ou econômicas. Pode haver, na prática, desdobramentos positivos desse efeito no que diz respeito ao convívio com culturas distintas e, por vezes, com posturas que estimulam o empoderamento feminino ou a desconstrução de outros convencionalismos, tanto nos locais de origem quanto nos destinos de turistas.

Destinações turísticas são locais de vida das comunidades antes de serem polos de atração de visitantes. A forma de vida nesses locais, será representada nas relações comerciais e laborais envolvendo o turismo. Ou seja, locais com tradições patriarcais ou de forte inclinação religiosa refletirão nos empregos, na postura perante às mulheres e na definição de papéis de cada gênero. Baum (2013) comenta que o turismo em si possui um estereótipo de gênero muito forte, que resulta em uma segregação de gênero nas atividades laborais, exemplificando com camareiras (mulheres) e motoristas (homens), e caracterizada também, segundo o autor, pela predominância de homens em cargos mais elevados. Essa combinação de tradições, cultura, mercado de trabalho e atividades profissionais inspira interesse e se configura como um vasto campo para discussões.

No caso deste artigo em especial, o objetivo central, baseando-se em fontes secundárias e levantamentos primários, é discutir a influência das questões de gênero no mercado de trabalho em turismo, em sua face mais básica que é a diferença entre homens

⁴ Disponível em <http://www2.unwto.org/content/why-tourism>. Acesso em: 10 fev. 2019.



e mulheres nos dados levantados, em especial cargos e remuneração. A base para a construção da narrativa são publicações e documentos nacionais e internacionais, comparados com dados primários levantados no Brasil.

Seria pretensão que, ante à amplitude do tema, este estudo pudesse ser conclusivo. O que se tenciona, de fato, é ampliar a discussão do turismo como atividade profissional apregoada como democrática e *labour intensive*, mas que, mostrando sua face real, demonstra perpetuar práticas discriminatórias do mundo do trabalho.

Para isso, inicia-se pela delimitação do tema, com a primeira parte dedicada ao papel da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, para depois incluir o mercado de trabalho em turismo e suas características. A pesquisa bibliográfica realizada para este texto concentrou-se em publicações com o foco nas questões de gênero e mercado de trabalho, com especial ênfase no acervo do *Web of Science* por meio do portal CAPES de Periódicos.

Os dados primários utilizados foram levantados pelo grupo de pesquisa TEEM⁵ no qual os autores atuam, e são um recorte de um banco de dados mais amplo sobre a atuação profissional dos egressos de cursos superiores de Turismo no Brasil. Esses dados foram levantados por meio de um *web survey* realizado entre maio e agosto de 2018, totalizando 1.341 respostas válidas. Todos os respondentes eram no mínimo graduados, o que confere características específicas à amostra que serão mencionadas adiante.

2. Mulheres entre as minorias – quando a quantidade não é determinante

Tratar de minorias na língua portuguesa remonta a grupos menos favorecidos, comumente existentes em menor quantidade de indivíduos em relação a outro grupo que os domina. Exemplos frequentes no Brasil são indígenas e quilombolas, cujas populações são reduzidas em relação a outros grupos. O caso é distinto com respeito às mulheres. Segundo a pesquisadora Isabel Lousada do Centro de Estudos de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, da Universidade Nova de Lisboa, as mulheres são a única maioria no mundo que é tratada como minoria⁶. O que pode parecer um simples jogo de palavras é a mais concreta verdade em muitos países. Segundo o censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE⁷, a população brasileira era de 190.755.799 como uma pequena predominância de mulheres (51,03%) em relação aos números de homens. Essa predominância começa na faixa etária de 20 a 24 anos, que coincide com o início da vida profissional, como é mostrado abaixo:

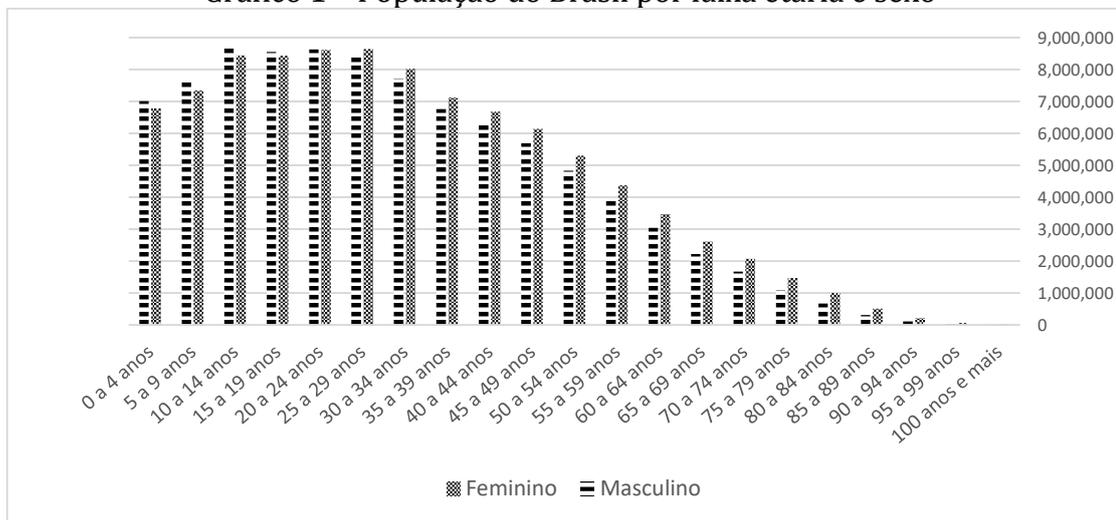
⁵ Grupo de Pesquisa TEEM: turismo, educação, emprego e mercado – UFPR/CNPq/Brasil. Relatório disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/329264811_ATUACAO_PROFISIONAL_DOS_EGRESSOS_DE_CURSOS_SUPERIORES_EM_TURISMO_-_2018_Resultados_sintetizados_dos_dados_gerais_da_Pesquisa.

⁶ Disponível em <https://www.tsf.pt/sociedade/interior/as-mulheres-sao-a-unica-maioria-no-mundo-que-e-tratada-como-minoria-9100162.html>. Acesso em 05 fev. 2019.

⁷ Disponível em <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/populacao-por-sexo-e-grupo-de-idade-2010.html>. Acesso em 05 fev. 2019.

Gráfico 1 – População do Brasil por faixa etária e sexo



Fonte: IBGE, 2019.

Esta predominância de mulheres do último censo permanece nas projeções dos próximos anos no Brasil, ainda que em termos mundiais essa leve tendência seja inversa e haja um pouco mais de homens que mulheres – 49,57% de mulheres segundo o Banco Mundial⁸. No ensino superior - que pela lógica teria reflexo no mercado de trabalho, a situação de predominância feminina também se reflete nos números oficiais. O total de 1.782.412 ingressantes do sexo feminino representa 55,2% do total geral, sendo, especificamente, 53,9% na modalidade presencial e 57,9% na modalidade a distância, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017).

Esses dados, entretanto, não justificam a supremacia masculina, mas esta fica evidente em outros dados e documentos. Segundo levantamento da Organização *Save the Children*, por exemplo, ainda que números e contextos de gênero variem de lugar em lugar, existe desigualdade em todo lugar. A organização estima que das 125 milhões de crianças em idade escolar que não estudam, 70% pertencem ao gênero feminino⁹. Essa instituição elaborou um ranking chamado *Girl's Opportunity Index* (Save the Children, 2016) baseado em cinco indicadores: casamento infantil, gravidez adolescente, mortalidade materna, participação no parlamento e conclusão do ensino médio. Muitos países desenvolvidos ficaram em posições destoantes com sua posição no Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, da Organização das Nações Unidas. O principal gargalo, no caso desses países de IDH elevado é a participação das mulheres nos parlamentos, cuja

⁸Disponível em <https://data.worldbank.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS>. Acesso em: 13 fev. 2019.

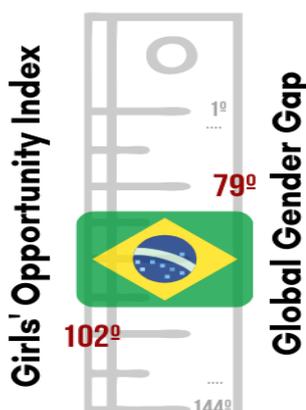
⁹ Disponível em: https://www.savethechildren.ca/wp-content/uploads/2016/03/transforming_inequalities.pdf. Acesso em: 11 fev. 2019.

média mundial é de 20%, de acordo o *Global Gender Gap Index* 2016¹⁰ do Fórum Econômico Mundial, e isso é visível no *ranking* de oportunidades para meninas.

A posição do Brasil nesses rankings é aterradora. Ambos os *rankings* se basearam em dados de 144 países. No *Global Gender Gap* o Brasil ficou em 79º lugar e no *Girl's Opportunity Index* em 102º, com problemas apontados em quase todos os itens avaliados, exceto no quesito educação. A participação feminina no Congresso Nacional não atinge 15%¹¹, o que já seria grave por si só, mas se torna mais gritante quando se leva em conta que os partidos políticos são obrigados a lançar 30% de candidaturas femininas em cada eleição. Significa que as mulheres, mesmo se candidatando, não são eleitas em um país que possui mais mulheres que homens.

O Brasil, ainda que seja um país com uma constituição, com eleições democráticas e com leis que prezam pela equidade, é o pior país em oportunidades para meninas na América do Sul, à frente apenas de outros dois em toda a América. E não estamos sós. A disparidade entre gêneros, em maior ou menor escala, tem tanta importância no mundo que faz parte dos princípios e das ações da Organização das Nações Unidas – ONU. Entre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, da ONU¹², o de número 5 trata da importância de equidade de gênero e da necessidade de mitigar a discriminação e o preconceito.

Figura 1 – Posição do Brasil nos Índices Internacionais



Fonte: elaboração própria a partir do Girls' Opportunity Index e Global Gender Gap

¹⁰ Disponível em <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/the-global-gender-gap-report-2016/>. Acesso em: 14 fev.2019.

¹¹ Nas eleições de 2018 foram eleitas para a Câmara de Deputados no Brasil 77 mulheres e 436 homens e há no Senado Federal 12 Senadoras e 69 Senadores. Dados disponíveis em <https://www25.senado.leg.br> e <https://www.camara.leg.br> Acessados em: 20 fev. 2019.

¹² Disponível em <http://www.un.org/en/sections/what-we-do/promote-sustainable-development/index.html>. Acesso em: 20 fev. 2019.



Como conceber um preconceito que extrapola nacionalidades, etnias, religiões, nacionalidades e gerações? É certo que já houve avanços, mas a igualdade ainda está muito distante, se é que poderá ser alcançada. Se fossem ser consideradas exclusivamente questões biológicas, talvez pudessem ser identificados traços de poder masculino como se vê em grupos de animais comandados pelos machos. Mas, em princípio, quanto mais a sociedade evolui, mais o ser humano se afasta das origens animais. Será que essa evolução não é motivo de orgulho? Ou teria o domínio no planeta pelos seres humanos tão calcado na força, que sua seleção natural separou o código genético baseando-se em aspectos que dividem os que dominam pela força e os que admiram essas características? Darwin (1859) em seus escritos no século XIX já percebia áreas para estudos das origens do homem por meio de seus aspectos psicológicos. Talvez algo de suas teorias tragam luz para nossa espécie. Talvez o íntimo de cada um ainda guarde a sede de poder e liderança por meio da força bruta e do subjugamento, por vezes com uso da violência. Talvez a espécie humana venha herdando dos ancestrais beligerantes, de geração em geração, o *modus operandi* de que o vencedor é quem fala mais alto ou intimida o oponente. Ou ao combinar as questões de gênero e opressão, que extrapolam as questões da opressão feminina (Mura, 2018) talvez continue-se consolidando, agora por meio de poderes mais complexos, a supremacia da força, numa selva diferente, na qual reina o *homo economicus*, e onde o turismo repete o rito de outras atividades e intensifica a força dos mais poderosos. Ainda que a força não seja mais necessariamente física.

3. Turismo, trabalho e gênero – equidade a passos lentos

O turismo como atividade econômica apresenta características que o destacaram no campo das oportunidades e o fizeram prosperar nos planos de diversos países. Opperman e Chon (1997) destacam a importância da atividade para os países em desenvolvimento e autores como Santos e Kadota (2012) mencionam a vantagem competitiva que os países desenvolvidos possuem em relação ao turismo, dado o avanço já previamente existente em termos de infraestrutura. O desenvolvimento econômico, entretanto, não é exatamente equânime ou igualitário na maioria das situações, seja no turismo ou qualquer outra atividade. A sustentabilidade pura é utópica e o desenvolvimento sustentável é um mito (Montibeller Filho, 2008), o que não significa que devemos deixar de persegui-los. O mesmo desafio se passa com a igualdade de gênero e com o *gap* existente entre homens e mulheres no mundo do trabalho: por mais distante e (por vezes, inatingível) que possa parecer, é um esforço coletivo que não pode ser negligenciado.

Para o Fórum Econômico Mundial, o *gap* nos salários entre homens e mulheres deve ser zerado somente em 170 anos¹³. A proposta da ONU é que se anule a diferença salarial entre homens e mulheres até 2030, e essa diferença hoje está, em média, em 16% (OIT, 2018). Isso significa que, em média, as mulheres recebem 84% dos valores pagos

¹³ Disponível em <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/the-global-gender-gap-report-2016/>. Acesso em: 14 fev.2019.



aos homens. Para além das médias matemáticas, existem várias nuances nas diferenças, incluindo a quantidade de horas trabalhadas, tipos de jornadas de trabalho, grau de formalidade e nível de escolaridade exigida para o posto ocupado.

Os dados primários da pesquisa realizada pelos autores mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres graduados em turismo no Brasil ficou em 22%. É certo que os números servem somente de um indicativo para comparação, pois em diversos estudos os padrões para calculá-los apresentam variações. Mas algumas questões devem ser ressaltadas.

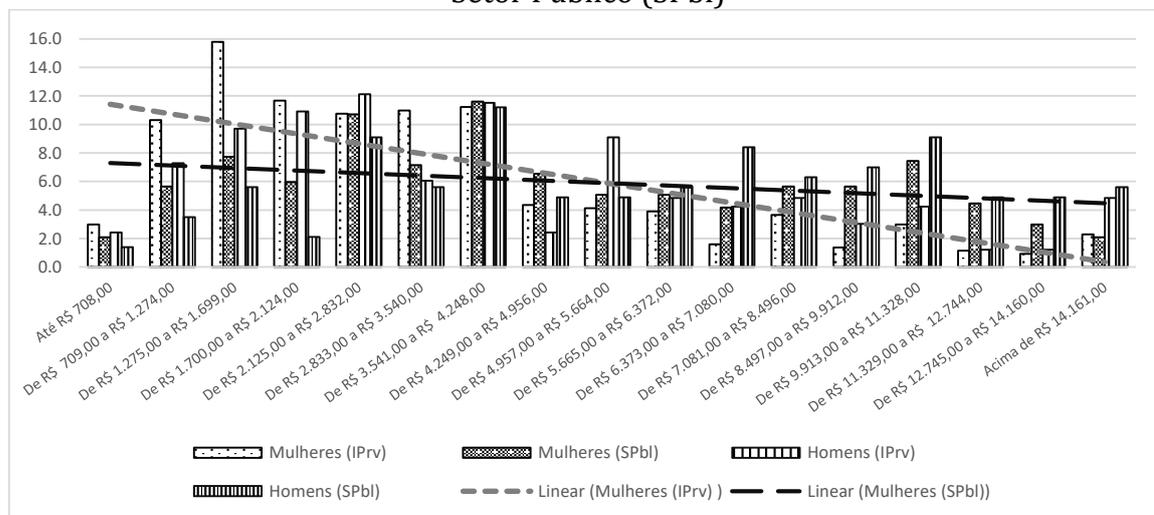
Em primeiro lugar, a estimativa de diferença salarial entre homens e mulheres da OMT oscila entre 10 e 15% (OMT, 2018), o que coloca a diferença entre graduados em turismo brasileiros acima da média mundial. Em outro estudo conduzido por Guimarães e Silva (2016), levantou as Atividades Características do Turismo – ACTs junto à Pesquisa Nacional de Amostras Domiciliares (PNAD), disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Utilizando-se desta amostra a primeira diferença foi a participação de homens ser muito maior do que de mulheres, indicando o oposto da pesquisa realizada pelos autores deste artigo. Isto aponta para a característica mencionada pelo próprio IBGE (2015) de que a taxa de desocupação dos homens historicamente, encontra-se abaixo das mulheres. Entretanto a informalidade e as horas não computadas de trabalho tendem a ser maiores entre as mulheres. Os dados primários usados para esta análise mostravam número maior de respondentes do sexo feminino, independente de exercerem atividades formais ou não. Outro fato marcante foi o da disparidade salarial subir, na pesquisa de Guimarães e Silva (2016) para 30,65%, muito além das outras médias.

Por mais discrepantes que possam ser os números em pesquisas realizadas no mesmo país, há uma lógica nesses dados. Entre os fatores atribuídos para justificar a *gap* salarial vê-se com frequência o acesso à educação e a formação para o trabalho mais elevados dos homens. No caso da pesquisa de Guimarães e Silva (2016) pode ter influenciado o resultado, em oposição ao que ocorre na pesquisa de Silveira e Medaglia (2018) que teve como público-alvo egressos de cursos Superiores em Turismo, o que atenua a curva de dispersão. Outra questão é a gama de cargos e funções estudados que permitem amplas variações a partir do recorte proposto, já que uma das pesquisas envolve dados sobre as ACTs e, a outra, atividades profissionais de egressos de cursos superiores de turismo. Dados de outros países também apresentam variações de acordo com os recortes propostos. Na Espanha um estudo baseado no setor de hospitalidade na região da Andaluzia apresenta um *gap* salarial de 7,73% (Campos-Soria, García-Pozo & Sanchez-Ollero, 2015), enquanto que em atividades no meio rural da mesma região esse percentual médio atinge 23% (Rivera-Mateos, 2018), o que aponta para questões mais complexas dos motivos dessa diferença salarial.

Os setores a que pertencem as funções também influenciam, pois, as políticas públicas têm sido cada vez mais voltadas à igualdade (incluindo o gênero, mas não exclusivamente), enquanto as do setor privado oscilam de acordo com critérios de mercado, por sua natureza voltada ao lucro. Percebe-se, portanto, uma amplitude de

faixas de renda maior no setor privado, já que os salários referentes a serviços públicos não deveriam oscilar entre homens e mulheres. Entretanto, como pode ser verificado no gráfico abaixo, mesmo no setor público há oscilação de renda entre mulheres e homens:

Gráfico 2 - Comparação Faixas Salariais Mulheres e Homens - Iniciativa Privada (IPvr) e Setor Público (SPbl)



Fonte: os autores a partir dos dados do Grupo TEEM.

As primeiras considerações relacionadas ao gráfico 2 são de que as faixas de renda apresentadas são mensais e estão expressas em Reais. Os valores haviam sido atualizados com base nos utilizados na primeira edição dessa pesquisa, em 2012, a fim de permitir comparações. A correção monetária foi calculada a partir dos valores do Banco Central do Brasil¹⁴. A paridade do Real com o Euro oscilou frequentemente durante o ano de 2018, quando a pesquisa foi realizada, sendo a média da cotação de 1EU=BRL 4,45¹⁵. A média de renda mensal feminina ficou em 930€ e dos respondentes do sexo masculino 1191€, muito próximos, quando convertidos, dos encontrados no meio rural da Andaluzia de 994€ e 1.218€ para homens (Rivera-Mateos, 2018), com valores um pouco mais baixos no Brasil e com uma distância de um ponto percentual a mais no *gap* entre homens e mulheres no caso da Espanha. Destaca-se sobre os resultados, inicialmente, que as faixas salariais mais baixas do gráfico 2 têm predominância da iniciativa privada. Nas quatro primeiras faixas, há mais mulheres do que homens nas faixas de renda, quando comparadas entre iniciativa privada e setor público. À medida em que a renda mensal sobe, aumenta a participação dos homens comparativamente às mulheres, especialmente nas últimas faixas, onde predominam os homens nas faixas mais altas de renda e no setor público. As linhas de tendência apresentam a queda gradual da participação feminina à

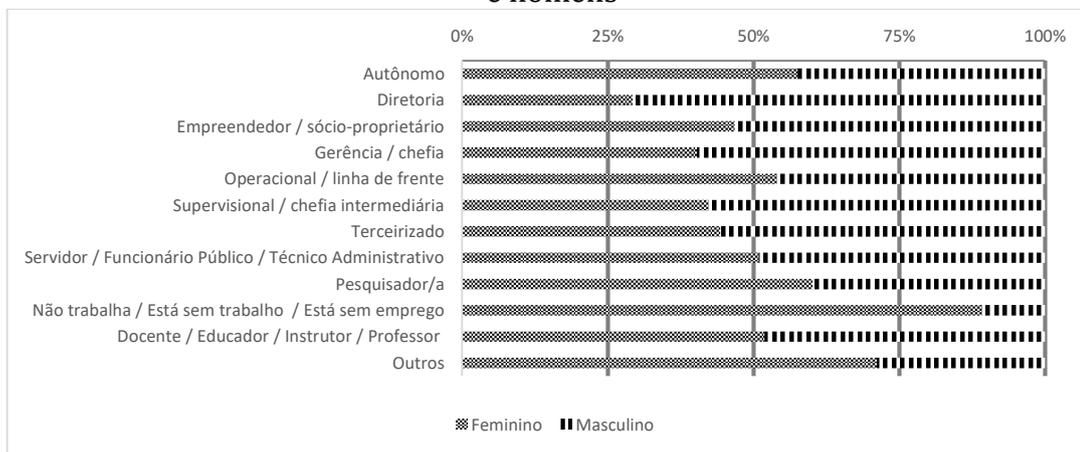
¹⁴ Disponível em www.bcb.gov.br. Acesso em: 19 mar. 2018.

¹⁵ Disponível em <https://www.bcb.gov.br>. Acesso em: 14 fev.2018.

medida em que os valores aumentam, bastante intensa na iniciativa privada e menor no setor público, mas ainda assim presente. Contudo, como foi questionada a renda mensal e não salário, esta poderia ser composta por outras gratificações como cargos de chefia ou outras funções comissionadas, o que também pode denotar uma diferenciação entre o perfil de quem galga esses postos. Sinclair (1997) já havia levantado na década de 1990 o perfil dos cargos voltados a mulheres e a característica paternalista do mercado, o que justifica os esforços da ONU em empoderar mulheres e meninas (ONU, 2016).

Nos dados levantados no Brasil, é visível a posição diferenciada de homens e mulheres em funções da área, como é mostrado no gráfico abaixo:

Gráfico 3 – Proporção da participação em funções na atividade profissional de mulheres e homens

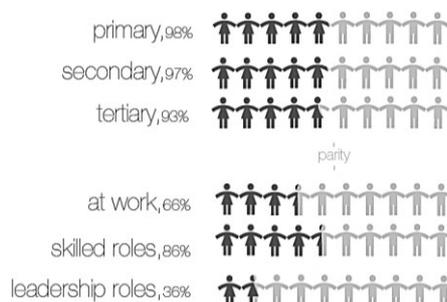


Fonte: os autores.

O gráfico acima traz algumas particularidades que vão ao encontro do que autores como Richter (2005), Rivera-Mateos (2018) e García-Cuesta, Galante-Lorenzo e Poveda Verdejo (2018), entre outros, vêm estudando acerca da participação feminina no mercado de trabalho em turismo. Inicialmente pode-se perceber que a categoria mais diferenciada do gráfico é a proporção das mulheres que não estão no mercado de trabalho, comparada com os homens, que condiz com os dados gerais divulgados pelo Fórum Econômico Mundial de que a proporção de homens inativos é de 18% e de mulheres 44%. Considerando o caso do Brasil e o recente cenário de crise, a queda em número de empregos pode ter afetado mais as mulheres do que os homens, o que replica uma tendência internacional no que diz respeito a taxas de empregos para mulheres serem mais baixas que para homens (Costa, Carvalho & Breda, 2011).

Novamente, comparando com áreas para além do turismo, o cenário se replica, como pode ser visto no infográfico do Fórum Econômico Mundial:

Figura 2 – Resultados distintos de qualificações compatíveis mulheres e homens
Same qualifications, different outcomes



Fonte: Global Gender Gap Index, Fórum Econômico Mundial, 2016.

A figura corrobora com os dados do gráfico 3 e com segregação horizontal e vertical no que diz respeito aos empregos femininos. Há uma percepção do que se convencionou chamar de *glass ceiling*, ou um ‘teto invisível’ que dificulta a ascensão das mulheres com mesma formação que homens em carreiras compatíveis (a segregação vertical). A predominância de mulheres em funções operacionais induz a essa conclusão, bem como a de autônomas condiz com a situação encontrada na bibliografia da área, acerca das restrições da jornada de trabalho não remunerado das mulheres e sua frequente condição de alternar questões familiares e profissionais no cômputo de suas horas de trabalho. O Global Wage Report 2018/19 (OIT, 2018) indica, por exemplo, que o *gap* salarial entre mulheres e homens é menor quando se avalia o valor da remuneração por hora, e aumenta quando se trata da avaliação de remunerações por salários. A Organização, em estudo para definir o que existe para além desse *gap*, apresenta dados que indicam que as mulheres possuem mais horas de trabalho não remunerado em função da jornada socialmente imposta de âmbito familiar e doméstico.

Estas características formam um ambiente profissional no turismo que, como se mostrou na pesquisa no Brasil, tende a ser majoritariamente feminino, possivelmente pelos motivos que Richter (2005) coloca, ou seja, por serem empregos sazonais, com jornadas diárias reduzidas ou com baixa remuneração, que não são exclusividade do turismo.

Os motivos que levam as mulheres a condições de trabalho desfavorecidas, ao que se pode perceber, são fundamentalmente relacionadas ao seu papel social mais do que profissional, até mesmo porque não haveria razão para diferenciação de competências e de formação. Segundo Costa, Carvalho e Breda (2011), tradicionalmente relacionava-se a imagem da mulher ao ambiente doméstico e o do homem ao ambiente externo. As atividades laborais possuíam essa mesma lógica e perduram em sociedades patriarcais, como é o caso de Portugal, segundo os autores. Duffy et al. (2015) tratam do tema na República Dominicana, onde relacionam sua origem à tradição católica. De acordo com os autores a predominância do machismo é socialmente aceito até mesmo pelas mulheres,



em um caráter colocado como marianismo, que seria a adoção por parte destas de uma postura submissa e passiva, restrita ao lar, em alusão à figura da Virgem Maria.

Não há como generalizar a influência do cristianismo, do catolicismo ou de uma religião específica, nem seria essa a intenção. A questão se estende, como foi levantado pelas organizações internacionais, e influencia a inserção laboral das mulheres mundo afora. Ainda que existam políticas setoriais e internacionais, o que pode ser percebido é que as culturas tradicionais – e até mesmo o mercado de trabalho – ainda instituem diferenças entre homens e mulheres. Se há alguma boa previsão nisso é que no caso da pesquisa brasileira, o *gap* vem sendo reduzido a uma taxa anual 0,67% quando comparado a pesquisas anteriores, o que implica na possibilidade de extinguir a diferença em aproximadamente 33 anos, no caso do turismo. Porém, esta previsão restringe-se à remuneração. Não há como garantir que a equidade brote na sociedade a partir da igualdade de remuneração. No que diz respeito ao turismo, é possível que a influência advinda da convivência entre os povos atenuar diferenças, mas, infelizmente, não há indícios até o momento de que essa influência inclua o mercado de trabalho do próprio turismo.

4. Considerações finais

O mundo tem mudado de forma desproporcional. Em algumas áreas tivemos avanços notáveis, como na tecnologia, nas comunicações, na medicina e em outras, que tornaram a vida mais fácil. Não há como negar que a longevidade e a qualidade de vida tiveram um incremento assombroso nos últimos séculos. Ao mesmo tempo continuamos esbarrando em questões tão primárias como preconceito, machismo e formas de violência e obscurantismo. Se por um lado o mercado de trabalho e as condições laborais evoluíram para preservar os trabalhadores, por outro ainda apresentam condições de segregação que não fazem sentido frente a evolução da sociedade. Considerar que nos dias atuais ainda perduram discriminações baseadas em qualquer tipo de característica biológica é um disparate depois de tudo o que aprendemos e nos desenvolvemos enquanto seres humanos.

O turismo como atividade humana, teve um inegável impacto positivo, favorecendo o contato entre os povos e, com isso, tem sido motor de redução de preconceitos. Como atividade econômica propiciou o desenvolvimento de muitas localidades. Contudo, espantosamente ainda tem o desafio de reduzir em seu próprio contexto o cenário de desigualdade entre os trabalhadores do setor com base no gênero destes.

Este artigo buscou fomentar a discussão sobre a distância que separa homens de mulheres no mercado de trabalho no turismo, que lamentavelmente reproduz um modelo patriarcal de sociedade no qual mulheres têm maior dificuldade para crescer em suas carreiras, seja por sua carga de trabalho não remunerado, pela falta de igualdade de oportunidades, ou pelo simples fato de serem mulheres.



Mesmo com o aumento de estudos na área, ainda há muito o que compreender e aprender. Há um vasto campo das relações entre os modos de vida, filosofias, religiões e tradições com o futuro do trabalho, inclusive na área do turismo, que representam um grande potencial de desenvolvimento de desdobramentos de pesquisas.

Referências

- Baum, T. (2013) *International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism*. International Labour Organization, Geneva.
- Beni, M. C. (2001). *Análise Estrutural do Turismo*, 7ed. São Paulo: Senac.
- Campos-Soria, J., García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. (2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management* 49, 73–82.
- Casado-Díaz, J. M. & Simón H. (2016). Wage differences in the hospitality sector. *Tourism Management* 52, 96-10.
- Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*. n15, 39-54.
- Darwin, C. (1997). On the origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life. In Nelissen, N.; Van Deer Straaten, J; Klinkers, L. (Org.). *Classics in Environmental Studies: an overview of classic texts in environmental studies*. Utrecht, International Books.
- Duffy, Lauren N., Kline, C. S, Mowatt, R. A. & Chancellor, H. C. (2015). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research* 52, 72–86.
- García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F. & Poveda Verdejo, V. (2018, octubre). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias). *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 16(4), 1105-1117.
- Guimarães, C. R. F. F. & Silva, J. R. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440-450.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2019). *Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2017* [recurso eletrônico]. – Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- International Labour Organization – OIT. (2018). *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot*. International Labour Office – Geneva: ILO.
- Lickorish, L. J. & Jenkins, C. L. (2000). *Introdução ao turismo*. Rio de Janeiro: Campus.
- Mathieson, A. & Wall, G. (1982). *Tourism – Economic, Physical and Social Impacts*. London: Longman.
- Monterrubio, J. C. & Mendoza-Ontiveros, M. (2014). Tourism and the demonstration effect: Empirical evidence. *Tourism & Management Studies*, 10(1), 97-103.



- Montibeller Filho, G. (2008). *O Mito do Desenvolvimento Sustentável: meio ambiente e custos sociais no moderno sistema produtor de mercadorias*. Florianópolis: Ed. da UFSC.
- Mura, P. (2018). The future of gender studies in tourism. *Tourism Management Perspectives*. 25, 141-143.
- Murphy, P. E. (1985). *Tourism: a community approach*. New York: Methuen.
- Ons-Cappa, M., García-Pozo, A. & Sánchez-Ollero, J. L. (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. *Cuadernos de Turismo*, 39, 417-436.
- Oppermann, M. & Chon, K-S. (1997). *Tourism in Developing Countries*. Londres: Thomson.
- Organização Das Nações Unidas (ONU). (2016). *Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*. Brasília, ONUBR.
- Richter, L. (2005). Exploring the political role of gender in tourism research. In: Theobald, W. *Global Tourism*. 3. ed. Oxford: Butterworth – Heinemann.
- Rivera Mateos, (2018). A. Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía. *Cuadernos Geográficos* 57(3), 291-312.
- Save the Children. (2016). *Every last Girl*. Report. Disponível em <https://www.savethechildren.ca/wp-content/uploads/2016/10/Every-Last-Girl-FINAL-Oct.-11.pdf>. Londres.
- Santos, G. & Kadota, D. (2012). *Economia do Turismo*. São Paulo: Aleph.
- Silveira, C.E. & Medaglia, J. (2016, abril). Relações entre gênero e mercado de trabalho de turismólogos em Minas Gerais. *Caderno Virtual de Turismo*. 16 (1), 109-125.
- Sinclair, M. T. (1997). Gendered work in tourism: Comparative perspectives. IN Sinclair, M. T. (Org.) *Gender, work and Tourism*. London: Routledge.
- World Tourism Organization (OMT) (2018). *Tourism for Development – Volume I: Key Areas for Action*. Madrid: UNWTO.



DISTANCE IN MALE AND FEMALE POSITIONS AND WAGES: GENDER INFLUENCES IN TOURISM LABOUR MARKET

Abstract

In the bibliography, especially concerning the economic area, tourist activity is regarded as labour intensive and with great use of female workforce. However, studies in several countries show that in the market place a distance between men and women lingers on, especially in what comes to salaries. A recent survey released in Brazil, targeting tourism graduates, showed that not only wages but also positions occupied by men and women, weight in favour of men. This also applies to the public sector, what comes as a surprise due to the fact that policies impose equity to men and women for social servants. The following study focuses on the tourism labour market gender issues, aiming at understanding the cultural matters that can affect the applicability of gender equity policies. Theoretical studies include recent international publications in this field, including International Labour Association and the World Economic Forum Reports, which were compared to primary data on labour market for tourism higher education graduates in Brazil. The main outcomes show that the tourism sector reproduces the gender wage gaps from other sectors, as a result of women positions in the organisations. This apply to both private and public sectors. The preliminary results point out that legal regulations in the labour market are halted by culture tradition presenting a lasting male hegemony in the world of labour.

Keywords: gender; labour Market; tourism.