

## Artigos – Gestão do Turismo

# Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil

## Gender inequality in tourism: women in the working environment in Brazil

## Desigualdad de género en turismo: la mujer en el ambiente profesional en Brasil

Sarah Marroni Minasi<sup>1</sup> Verônica Feder Mayer<sup>2</sup> Glauber Eduardo de Oliveira Santos<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande (FURG) / Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR, Brasil.

<sup>2</sup>Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói, RJ, Brasil.

<sup>3</sup>Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP), São Paulo, SP, Brasil.

### Palavras-chave:

Gênero;  
Discriminação;  
Desigualdade salarial entre gêneros;  
Teto de vidro;  
Mercado de trabalho;  
Brasil.

### Keywords:

Gender;  
Discrimination;  
Gender pay gap;  
Glass ceiling;  
Labor market;  
Brazil.

### Palabras clave:

Género;  
Discriminación;  
Brecha salarial por género;  
Techo de cristal;  
Mercado de trabajo;  
Brasil.

### Resumo

A desigualdade de gênero é um problema central da sociedade. Apesar da importância do tema, existe pouca informação sobre a condição da mulher no turismo brasileiro. Buscando preencher essa lacuna, este artigo objetiva caracterizar a participação profissional da mulher no turismo no Brasil. Para tanto, é analisada a proporção de mulheres em diferentes âmbitos da vida profissional no turismo, incluindo formação, academia, emprego em diferentes atividades e profissões, empreendedorismo e posições de poder. Analisa-se também o salário das trabalhadoras mulheres em comparação aos homens. Essa comparação foi feita para diversos cortes, incluindo atividade econômica, região do país, faixa etária e cor ou raça. As estatísticas são produzidas por meio do tratamento e consolidação de oito bases de microdados secundários de grande porte, além de outras fontes de dados pontuais. As estatísticas elaboradas e apresentadas descrevem o cenário da desigualdade de gênero no turismo brasileiro com grau de detalhe, abrangência e representatividade sem precedentes. Os resultados mostram que as mulheres são maioria no turismo. A proporção de mulheres é maior nas atividades e posições tradicionalmente associadas ao feminino e ao ambiente doméstico, como hospedagem e serviços de alimentação. Contudo, as mulheres são sub-representadas em posições de maior poder e rendimento.

### Abstract

Gender inequality is a central problem in society. Despite the importance of the topic, there is little information about the condition of women in Brazilian tourism. This article aims to fill this gap by characterizing women's professional participation in tourism in Brazil. Therefore, the proportion of women in different areas of professional life in tourism is analyzed, including training, educational background, employment in different activities and professions, entrepreneurship, and positions of power. The salary of female workers is compared to men's salary concerning different variables, including economic activity, region of the country, age, and race. Statistics are produced through the processing and consolidation of eight large secondary databases and other specific data sources. The statistics describe the scenario of gender inequality in Brazilian tourism with unprecedented degrees of detail, scope, and representativeness. The results show that women are the majority in tourism. The proportion of women is higher in activities and positions traditionally associated with womanhood and the household, such as lodging and food services. However, women are under-represented in positions of greater power and income.

### Resumen

La desigualdad de género es un problema central en la sociedad. A pesar de la importancia del tema, hay poca información sobre la condición de la mujer en el turismo brasileño. Buscando llenar este vacío, este artículo tiene como objetivo caracterizar la participación profesional de las mujeres en el turismo en Brasil. Por tanto, se analiza la proporción de mujeres en diferentes áreas de la vida profesional en el turismo, que incluyen formación, academia, empleo en diferentes actividades y profes-

Revisado por pares.  
Recebido em: 17/08/2021.  
Aprovado em: 07/12/2021.  
Editor:  
Leandro B. Brusadin.

siones, emprendimiento y puestos de poder. También analiza el salario de las trabajadoras en comparación con los hombres. Esta comparación se realizó para diferentes cortes, incluida la actividad económica, la región del país, la edad y el color o la raza. Las estadísticas se producen mediante el procesamiento y la consolidación de ocho grandes bases de datos secundarias, además de otras fuentes de datos puntuales. Las estadísticas elaboradas y presentadas describen el escenario de desigualdad de género en el turismo brasileño con grados de detalle, alcance y representatividad sin precedentes. Los resultados muestran que las mujeres son mayoría en el turismo. La proporción de mujeres es mayor en actividades y puestos tradicionalmente asociados con la mujer y el hogar, como el alojamiento y los servicios de alimentación. Sin embargo, las mujeres están infrarrepresentadas en puestos de mayor poder e ingresos.



**Como citar:** Minasi, S. M.; Mayer, V. F.; Santos, G. E. O. (2022). Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, São Paulo, 16, e-2494. <http://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é um problema central na sociedade que, no âmbito profissional, resulta em diferenças nas oportunidades e nos salários, em discriminação nos espaços de trabalho e na sub-representação das mulheres nas posições de liderança e poder. A relevância da questão para o desenvolvimento e o bem-estar é amplamente reconhecida. A Agenda 2030 das Nações Unidas (2017), por exemplo, coloca a igualdade de gênero como uma das metas do desenvolvimento sustentável. Apesar dos muitos avanços nas últimas décadas, mulheres e homens ainda enfrentam condições significativamente desiguais em quase todos os países. Os avanços em direção à igualdade têm sido lentos. O Global Gender Gap Report aponta que, se a velocidade da redução das desigualdades de gênero for mantida futuramente, ainda serão necessários cerca de 100 anos para que a igualdade seja alcançada (World Economic Forum [WEF], 2019). O estudo também aponta que a desigualdade de gênero está especialmente presente nos países em desenvolvimento. Segundo o relatório, o Brasil não foge a essa regra, uma vez que ocupa a 92ª posição no ranking de 153 países, com indicadores especialmente ruins nas dimensões política e econômica (WEF, 2019).

A persistência de condições assimétricas e desfavoráveis às mulheres, tanto em termos de oportunidades, quanto de resultados, chama a atenção de pesquisadoras e pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento. Nos últimos 20 anos, houve um crescimento significativo de pesquisas dedicadas a analisar as questões de gênero e a participação das mulheres em diferentes esferas da sociedade. Muitos estudos destacam a presença desproporcional de mulheres em determinadas atividades produtivas e a disparidade de salários, poder e influência entre os gêneros (Albrecht et al., 2003; Arulampalam et al., 2007; Charles, 2011; Christofides et al., 2013; Cotter et al., 2001; Kee, 2006).

Na literatura do turismo, os estudos sobre igualdade de gênero surgiram na década de 1990 (Aitchison, 2005; Swain, 1995). As evidências nesta área indicam que as mulheres estão em desvantagem em diferentes atividades, em diferentes níveis de rendimento e de prestígio, bem como no ensino, na pesquisa e nos eventos científicos (Dai et al., 2020; Khoo-Lattimore et al., 2019; Köseoglu et al., 2019; Vázquez et al., 2019; Mooney, 2020; Nunkoo et al., 2020; Vizcaino-Suárez & Díaz-Carrión, 2019). Levantamentos bibliométricos recentes analisaram a produção sobre turismo e gênero, tanto em escala global (Vázquez et al., 2019; Mooney, 2020), quanto na América Latina (Vizcaino-Suárez & Díaz-Carrión, 2019). Os resultados mostram um aumento expressivo da produção sobre o tema, principalmente a partir de 2010. Contudo, de acordo com Vázquez et al. (2019), apesar do grande crescimento, as pesquisas sobre gênero no turismo na América Latina ainda são limitadas e carecem de maior maturidade teórica e empírica. Por sua vez, Vizcaino-Suárez e Díaz-Carrión (2019) constataram que apenas 11% dos 153 estudos examinados sobre o tema na América Latina utilizaram métodos quantitativos.

Apesar da importância dos estudos qualitativos para a descrição de determinados aspectos da desigualdade de gênero, bem como para sua interpretação e análise crítica, os estudos quantitativos sobre o tema são indispensáveis (World Tourism Organization [UNWTO], 2019). O registro e a análise sistemática de estatísticas são um importante instrumento de sensibilização e suporte ao desenvolvimento de políticas de redução da desigualdade por governos e organizações (Chant, 2008; WEF, 2019). Porém, estudos quantitativos voltados a evidenciar a condição profissional das mulheres no turismo ainda são escassos no Brasil, frustrando interesses de acompanhamento das dimensões, contornos e evolução do fenômeno. Mesmo com o recente crescimento da disponibilidade de registros amplos e de acesso aberto de dados sobre as trabalhadoras e os trabalhadores brasileiros, poucos foram os autores que se dedicaram a reunir esses dados e examiná-los (Guimarães & Silva,

2016). Em parte, a escassez de análises sobre as mulheres no turismo se deve a dificuldades técnicas relacionadas à consolidação de grandes volumes de dados e à dispersão das informações disponíveis.

O objetivo deste artigo é caracterizar a participação profissional da mulher no turismo no Brasil. Busca-se descrever tal participação sob duas perspectivas principais. A primeira aborda a proporção de mulheres em diferentes posições e momentos da vida profissional, incluindo a formação profissional, a academia, o emprego em diferentes atividades e profissões, o empreendedorismo e as posições de poder no turismo. A segunda perspectiva trata do salário das trabalhadoras mulheres em comparação com os salários dos trabalhadores homens. Essa comparação é analisada em relação a diferentes variáveis, incluindo atividade econômica, região do país, faixa etária e cor ou raça. As estatísticas descritivas desses aspectos são produzidas por meio do tratamento e consolidação de oito bases de microdados secundários de grande porte, além de outras fontes de dados pontuais.

A seguir, é apresentada uma revisão da literatura sobre a questão da desigualdade de gênero com especial atenção para o Brasil e o turismo. A seção de metodologia se concentra sobretudo na descrição das fontes de dados utilizadas. Na sequência, são apresentados os resultados e as conclusões da pesquisa.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Mulheres na formação profissional e na academia em turismo

Baseado em dados de 2018, o Global Gender Gap Report aponta que no Brasil há paridade de gênero nas taxas de alfabetização (93%) e de educação primária (95%) (WEF, 2019). Já na educação secundária, segundo o Relatório, a proporção de mulheres é majoritária. O mesmo ocorre na educação superior, nível em que o número de mulheres é 40% maior do que o de homens. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no país, a taxa ajustada de frequência escolar líquida no ensino superior é de 21,5% entre os homens e 29,7% entre as mulheres. Entretanto, a maioria feminina não se repete nas posições de comando de instituições de ensino e pesquisa (Vaz, 2013), e tampouco nas posições de influência e destaque no meio acadêmico (Santana & Braga, 2020).

Diferentes desafios das mulheres no meio acadêmico têm sido discutidos pelas pesquisas. Vizcaino-Suárez e Díaz-Carrión (2019) contextualizaram as dificuldades enfrentadas pelas pesquisadoras do turismo na América Latina. As autoras concluíram que as mulheres são mais propensas a ter cargos permanentes de ensino e produção de pesquisas, enquanto os homens tendem a ocupar os cargos de liderança em comitês científicos de eventos e nos departamentos universitários. A sub-representação feminina em posições acadêmicas de prestígio também foi demonstrada no relatório de Munar et al. (2015), que destacou o desequilíbrio no número e na influência das mulheres em comparação com homens em posições de editoração de revistas, palestras, participações em comitês científicos e comitês organizadores de eventos. A desproporção da participação feminina nas posições acadêmicas mais elevadas também foi descrita por Basurto-Barcia e Ricaurte-Quijano (2017) no contexto do Equador. Os autores mostraram que a proporção de discentes mulheres de cursos superiores de turismo (75%) é substancialmente maior do que nas posições de ensino (53%) e pesquisa (67%).

O estudo de Coelho et al. (2021) sobre a representatividade feminina em programas de pós-graduação em turismo no Brasil mostrou que, em 2020, os cargos de coordenação e os cargos de diretoria da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Turismo (ANPTUR) eram ocupados por maioria masculina (60% e 62% respectivamente). Em termos de influência feminina na academia do turismo, o estudo indicou que a média de citações das pesquisadoras ligadas aos programas de pós-graduação em turismo era inferior à dos homens em todos os índices da plataforma Google Scholar. Por outro lado, o estudo também revelou que a autoria dos trabalhos publicados nos anais da ANPTUR entre 2005 e 2019 é majoritariamente feminina (60%).

West et al. (2013) examinaram as tendências na composição por sexo da autoria acadêmica nas ciências sociais, naturais e humanas. Os resultados mostram que, ainda que as mulheres representem aproximadamente 50% do total de autores de artigos científicos, os homens são maioria nas prestigiadas posições de primeiro e último autor. No turismo, Kirilenko e Stepchenkova (2018) examinaram a evolução da questão de gênero na autoria dos artigos científicos publicados entre 1970 e 2017. O estudo identificou que a participação feminina aumentou ao longo do tempo, chegando quase a igualar a proporção de homens. Todos os periódicos analisados apresentaram a mesma tendência de aumento da participação feminina, tanto na equipe de autoria, quanto como primeiras autoras em toda a série histórica.

Também com uma pesquisa longitudinal, Nunkoo et al. (2020) analisaram a heterogeneidade de gênero em três grandes revistas de turismo entre 1990 a 2017. Os resultados encontrados indicam que publicações com autoria mista (homens e mulheres) tendem a ser lideradas por mulheres. A pesquisa observou a interseção entre gênero, autoria e abordagens de pesquisa. Os autores notaram que a maioria das pesquisas com uma única autora é de abordagem qualitativa. Por outro lado, os resultados sugerem que homens e mulheres não são polarizados na utilização de métodos.

## 2.2 Mulheres no mercado de trabalho em turismo

A situação das mulheres no mercado de trabalho vem sendo estudada como causa e consequência da desigualdade de gênero. No contexto econômico, a desigualdade de gênero se traduz em diferentes formas de desvantagem feminina, dentre as quais se destacam os salários mais baixos e menos oportunidades de ascensão profissional. Como consequência, mulheres são mais suscetíveis à pobreza e mais vulneráveis a crises financeiras (Chant, 2008).

A desvantagem salarial das mulheres foi documentada em diferentes setores, incluindo o turismo e em diferentes países do mundo (Christofides et al., 2013; Fleming, 2015; Hegewisch & Liepmann, 2013; Muñoz-Bullón, 2009; Rinaldi & Salerno, 2020). Uma pesquisa da UNWTO (2019) mostra que as mulheres representam mais da metade (54%) da força de trabalho do turismo no mundo, embora representem apenas 39% dos trabalhadores no total da economia global. Entretanto, mesmo compondo a maioria, as mulheres ganham em média 14,7% a menos que os homens no turismo. A desvantagem salarial feminina na economia em geral é de 16,8%.

Em muitos casos, os menores salários são causados pela desigualdade nas oportunidades profissionais. Diferentes pesquisas apontaram disparidades na participação das mulheres nos empregos de turismo e concluíram que as mulheres geralmente recebem menos do que os homens e ocupam cargos menos prestigiados (Cave & Kilic, 2010; Huete et al., 2016). Em muitas atividades, as mulheres ficam restritas a posições profissionais em que os salários são mais baixos e há menores chances de ascensão profissional, fenômeno conhecido como “*sticky floor*” ou “chão pegajoso” (Christofides et al., 2013; Kee, 2006).

A segregação sexual e a discriminação das mulheres nos espaços de trabalho são importantes causas do “chão pegajoso”. O fenômeno é relevante em muitas atividades e organizações, inclusive de turismo, como evidenciado por Costa et al. (2015). Os autores notam também que existe certo grau de “invisibilidade” da discriminação de gênero nas organizações. Segundo eles, parte dos gestores de empresas do setor turístico tem dificuldade de identificar situações de discriminação às mulheres no ambiente de trabalho. A discriminação atinge trabalhadoras brasileiras em diferentes áreas do turismo, como nas cozinhas profissionais (Reis & Nakatani, 2020), empresas hoteleiras (Duarte, 2020) e turismo rural (Duarte & Pereira, 2018; Lunardi et al., 2015).

A análise sistemática de informações quantitativas tem sido um importante instrumento para sensibilização e suporte ao desenvolvimento de políticas para redução da desigualdade de gênero e melhoria da situação econômica das mulheres em diversas partes do mundo (Chant, 2008; WEF, 2019). No entanto, até o momento, poucas foram as pesquisas que se dedicaram a mapear e analisar a desigualdade salarial entre gêneros e a penetração da discriminação nas diferentes atividades relacionadas ao turismo no Brasil. Um raro exemplo de pesquisa quantitativa sobre desigualdade de gênero no turismo brasileiro é o estudo de Guimarães e Silva (2016). A pesquisa analisou microdados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra e Domicílios (PNAD) do IBGE realizada em 2012. Os autores evidenciaram a discriminação salarial por gênero no turismo no Brasil, mostrando que, mesmo quando compartilhavam as mesmas características de trabalho e qualificação profissional, as mulheres no setor turístico eram menos valorizadas e recebiam menos do que os homens. Mais recentemente, partindo de uma amostra de egressos de cursos de turismo, Silveira e Medaglia (2020) estimaram, em um levantamento preliminar, que a diferença salarial entre homens e mulheres graduados em turismo no Brasil pode chegar a 22%. Paralelamente, Silveira et al. (2020) observaram que o gap salarial entre egressos de turismo persiste apesar da vantagem numérica feminina. Os autores evidenciaram, ainda, que a proporção de mulheres somente é mais alta nas faixas salariais mais baixas.

## 2.3 Empreendedorismo feminino em turismo

O relatório brasileiro do Global Entrepreneurship Monitor (Greco et al., 2020) mostra que o país está entre os mais equitativos em termos de empreendedorismo inicial, sendo que a diferença entre homens e mulheres nesse

indicador é praticamente nula. Por outro lado, a taxa de empreendedores estabelecidos entre os homens é de 18,4%, ao passo que entre as mulheres esse número é de apenas 13,9%. No entanto, mesmo com essa diferença expressiva, no empreendedorismo estabelecido, o Brasil também figura entre os países com menores desigualdades de gênero.

No turismo, o empreendedorismo é um campo fértil, já que na atividade predomina o perfil de pequenas empresas (Nikraftar & Hosseini, 2016; UNWTO, 2019). Kimbu et al. (2021) analisaram o papel do gênero no desempenho empresarial e na liderança em empresas de turismo em dois países, Gana e Nigéria. A pesquisa indica que existem normas culturais relativas à idade e ao gênero que determinam quem pode ser visto como um líder empresarial. Além disso, os autores concluíram que homens são mais bem sucedidos na aquisição de financiamento externo, quando comparados com as mulheres. Pettersson e Cassel (2014) mostram que a tradição sexista influencia até mesmo o empreendedorismo em fazendas turísticas da Suécia. Segundo os autores, as mulheres empreendedoras nesse contexto costumam desenvolver produtos que se apoiam sobre a imagem de domesticidade da mulher no espaço rural.

Teixeira e Bomfim (2016) exploraram os desafios enfrentados por mulheres que empreenderam em agências de viagens. As autoras identificaram que as empreendedoras possuem um alto nível de escolaridade e têm como motivação principal a oportunidade de negócio. Entre os desafios constatados, está o conflito entre trabalho e família, o que é evidenciado na dificuldade de conciliar os múltiplos papéis atribuídos às mulheres. Ainda no contexto brasileiro, Costa et al. (2016) analisaram o papel do gênero na motivação e nas barreiras ao empreendedorismo em turismo. Enquanto essencialmente nenhum homem reportou enfrentar dificuldades para empreender em razão de seu sexo, 12% das mulheres responderam positivamente a essa pergunta. Por outro lado, a dificuldade de conciliar as vidas profissional e familiar não foi apontada como uma questão substancialmente mais presente na experiência das mulheres do que na dos homens.

## 2.4 Mulheres em posições de poder no turismo

A pequena proporção de mulheres em posições de poder é uma das causas do abismo salarial entre homens e mulheres em diferentes regiões do mundo (Albrecht et al., 2003; Arulampalam et al., 2007; Christofides et al., 2013; Cotter et al., 2001; Kee, 2006; Schaap & Shockley, 2020). Diversas pesquisas têm discutido as dificuldades que as mulheres enfrentam em relação à influência profissional e ascensão a cargos mais elevados em organizações públicas e privadas (Albrecht et al., 2001; Arulampalam et al., 2005; Christofides et al., 2013; Cotter et al., 2001; Kee, 2005; Liu et al., 2020; Schaap & Shockley, 2020). No Brasil, assim como em outros países, observa-se um “afunilamento hierárquico”, no qual a proporção de mulheres é menor quanto mais elevada é a instância de poder (Vaz, 2013). O Fórum Econômico Mundial estima que no Brasil as mulheres ocupem apenas cerca de 40% dos cargos de liderança (WEF, 2019). Segundo o IBGE, as mulheres ocupam apenas 37,4% dos cargos gerenciais do país, os quais incluem membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e pessoas empregadas como gerentes (IBGE, 2021).

A sub-representação feminina em cargos de liderança é a expressão de um fenômeno conhecido como “*glass ceiling*” ou “teto de vidro” (Bazazo et al., 2017; I. Carvalho et al., 2019; Remington & Kitterlin-Lynch, 2018; Vaz, 2013). O “teto de vidro” consiste em uma barreira sutil, porém forte o suficiente para dificultar substancialmente a ascensão das mulheres ao topo da hierarquia organizacional. Essas barreiras podem incluir desigualdade salarial para o mesmo cargo, discriminação e preconceito em promoções e assédio em suas diversas formas. Além disso, a ascensão profissional da mulher muitas vezes implica na renúncia ao cuidado dos filhos, alternativa nem sempre disponível, principalmente entre as mulheres mais pobres (Abreu & Meirelles, 2012; Vaz, 2013).

Adicionalmente, o desempenho dos papéis de esposa e mãe, combinado às barreiras existentes para a ascensão feminina, pode levar mulheres à autolimitação nas escolhas profissionais. A autolimitação se expressa na resistência de mulheres a assumirem postos de comando, porque não querem ou não podem abrir mão do cuidado dos filhos ou de outros aspectos da vida pessoal (Skalpe, 2007). Nesse contexto, é comum que seja atribuída prioridade à carreira do cônjuge (Lima et al., 2014; Vaz, 2013). No Brasil, 67,2% das mulheres sem crianças trabalham fora de casa, enquanto entre as mulheres com crianças esse percentual é de apenas 54,6% (IBGE, 2021).

A pequena proporção de mulheres em posições de poder está presente em empresas públicas e privadas, na academia e no empreendedorismo. Mesmo em ocupações em que as mulheres representam a maioria, estas dificilmente chegam a ocupar postos de direção (Lima et al., 2014; Mota et al., 2015). O “teto de vidro” foi

documentado inclusive no setor público brasileiro, com poucas mulheres em altos postos de comando na administração pública (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021; Vaz, 2013). A sub-representação das mulheres em posições de poder reforça alguns estereótipos, o que, por sua vez, favorece a perpetuação do viés de gênero (Schaap & Shockley, 2020).

### 3 METODOLOGIA

A participação das mulheres em diferentes áreas de atividade profissional do turismo no Brasil foi estimada a partir de múltiplas fontes de dados secundários. Este artigo procurou explorar toda a gama de dados acessíveis para descrever a conjuntura da forma mais ampla possível. Foram analisadas oito bases de microdados, além de outras fontes com informações pontuais. As bases analisadas foram as mais atualizadas disponíveis em novembro de 2021, período de conclusão desta pesquisa.

A participação das mulheres em instituições de ensino na área do turismo foi analisada a partir de três fontes de dados secundários. Primeiramente, os dados dos cursos técnicos são da Plataforma Nilo Peçanha do Ministério da Educação (2020). Os dados disponíveis referem-se a cadastros individuais anônimos de todos os 8.541 alunos de cursos técnicos do eixo Turismo, Hotelaria e Lazer da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica com matrículas ativas em 2018. Em segundo lugar, os cursos superiores de Turismo foram analisados com base nos dados de 2019 do Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2020). Os microdados disponíveis informam as características individuais de 28.141 alunos com matrículas ativas. Os cursos de pós-graduação em turismo e áreas afins foram analisados com base nos dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2021) para o ano de 2019. Os dados registram as características dos 536 alunos dos 11 programas de pós-graduação em turismo existentes no país. As análises sobre a autoria de artigos publicados em periódicos científicos brasileiros foram elaboradas a partir de dados extraídos da base Publicações de Turismo (Santos, 2021).

As informações sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho turístico foram obtidas em duas fontes secundárias. Em primeiro lugar, na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), um relatório da quantidade e perfil dos trabalhadores que todas as empresas devem apresentar anualmente ao governo federal (Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 2020). As análises foram efetuadas com base em microdados relativos aos 2,1 milhões de empregados das Atividades Características do Turismo (ACT) em 2019. A lista de ACTs considerada foi aquela definida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2015). As atividades com maior número total de empregados no país foram destacadas, enquanto as demais foram agrupadas na categoria “outras atividades”. Os dados individuais abrangem o sexo, a atividade econômica da empresa, a ocupação e a remuneração. A ocupação dos trabalhadores é descrita segundo o Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO), incluindo não apenas ocupações típicas do turismo, mas também uma série de ocupações ligadas ao apoio das atividades principais das empresas. Essa foi a única fonte de dados para análises relacionadas à renda do trabalho no turismo. Deve-se destacar que, embora a PNAD também disponibilize dados sobre renda e salários, a RAIS foi preferida por sua abrangência populacional e por sua natureza de registro oficial, enquanto a PNAD é uma fonte amostral e declaratória. O mercado de trabalho dos guias de turismo foi analisado com base nos dados dos quase 26 mil indivíduos registrados no terceiro trimestre de 2021 do Cadastur do Ministério do Turismo (Controladoria Geral da União, 2021a). Como entidade única e de especial relevância, os pouco mais de mil servidores em exercício no Ministério do Turismo em setembro de 2021 foram analisados a partir de dados do Portal da Transparência (Controladoria Geral da União, 2021b). A participação das mulheres no empreendedorismo no setor turístico foi estimada com base nos dados do cadastro oficial de mais de 3,6 milhões de pessoas jurídicas ativas. Os dados são referentes ao cadastro do CNPJ da Receita Federal e foram obtidos pela plataforma Brasil.io (2020).

Foram analisados dados de diferentes fontes sobre as posições de poder e liderança no turismo. A participação feminina na alta administração de empresas de turismo foi examinada por meio de informações sobre a governança corporativa das nove empresas de turismo listadas na bolsa de valores brasileira (B3, 2021). A lista de associados foi obtida diretamente nos sites das empresas, com dados referentes ao ano de 2021. Também foi analisada a lista 2021 dos Mais Poderosos do Turismo elaborada pelo jornal Panrotas (2021). Outra posição de poder examinada foi a diretoria do órgão nacional de turismo, ou seja, da Embratur de 1992 a 2002 e do Ministério do Turismo de 2003 a 2020. Também foram analisados o sexo da presidência da Comissão de Turismo da Câmara dos Deputados desde 2003 até 2020 (Câmara dos Deputados, 2021). A consideração de um horizonte temporal expandido para a análise dos órgãos nacionais de turismo, ao invés da descrição da realidade mais recente, como

feito nos casos das outras variáveis, deve-se ao reduzido número de ocupantes de cargos nesse contexto. Logo, a análise exclusiva da situação mais recente ofereceria resultados extremamente sujeitos a variações pontuais.

Algumas das fontes fornecem registros de nomes de indivíduos sem indicação de sexo. Nesses casos, o sexo foi inferido com auxílio do software GenderBR v.1.1.0 (Meyreles, 2018), aplicativo que permite estimar a probabilidade de um determinado nome se referir ao sexo feminino ou masculino. As estimativas do GenderBR baseiam-se nos dados do Censo Demográfico do IBGE e já foram utilizadas em outros estudos científicos (Fontenelle et al., 2020; Santana & Braga, 2020). Esse tipo de solução também tem sido adotada em pesquisas científicas fora do contexto brasileiro (Kirilenko & Stepchenkova, 2018; Mariani et al., 2020; Mastella et al., 2021).

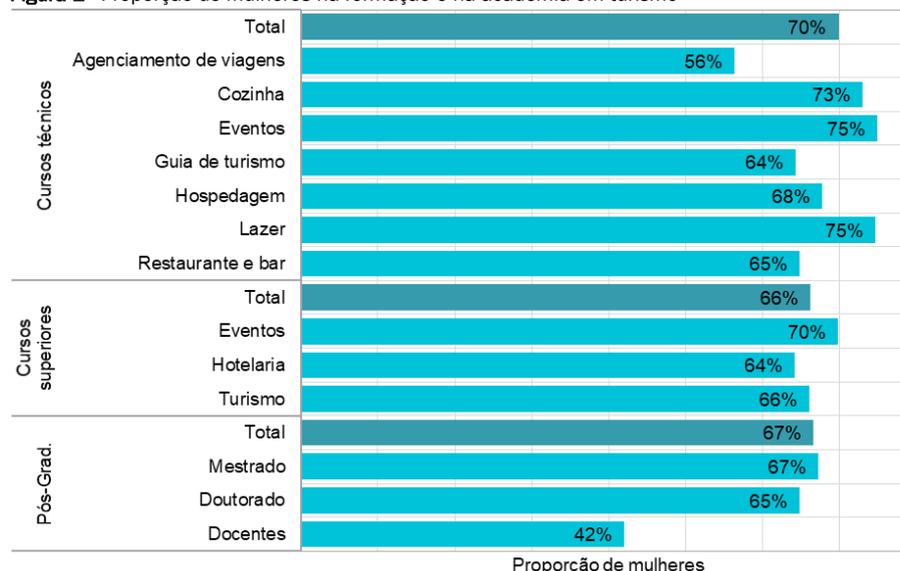
Estatísticas descritivas de cada conjunto de dados foram elaboradas por diferentes procedimentos e com uso de três softwares: Excel, SPSS e R. A natureza de cada banco de dados exige e permite diferentes tratamentos. De maneira geral, a produção de resultados observou rigorosamente os tipos de variáveis, seus significados e referências. A síntese dos dados é apresentada por meio de valores escalares e de gráficos. Técnicas de estatística avançadas foram utilizadas apenas na análise da relação entre a proporção de mulheres e os níveis salariais. A proporção de mulheres segundo o nível salarial em cada ACT foi representada por uma função contínua suavizada a partir da nuvem de dados. Para tanto, foram estimadas regressões locais pelo método de suavização de gráfico de dispersão estimada localmente (LOESS), favorecendo a suavização das linhas de tendência e a interpretação dos resultados. Os salários foram medidos em percentis devido à distribuição fortemente assimétrica à direita, evitando o foco interpretativo nos *outliers*.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 A participação feminina na formação e na academia em turismo

As mulheres representam 70% dos discentes dos cursos técnicos do eixo de turismo no Brasil (Figura 1). A proporção é significativamente menor nos cursos de agências de viagens (56%) e um pouco maior nos cursos de cozinha (73%), eventos (75%) e lazer (75%). Nos cursos superiores da área de turismo, a proporção de mulheres é de 66%. A participação feminina é maior em cursos de eventos (70%) e um pouco menor em cursos de hotelaria (64%). Na pós-graduação, as mulheres representam 67% do corpo discente, sendo o percentual essencialmente o mesmo nos cursos de mestrado (67%) e de doutorado (65%). Já entre os docentes da pós-graduação, as mulheres representam apenas 42%.

**Figura 1** - Proporção de mulheres na formação e na academia em turismo



**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da Plataforma Nilo Peçanha, do Censo do Ensino Superior e da CAPES.

Na pesquisa científica em turismo, as mulheres são maioria. Entre os mais de 11,4 mil nomes identificados como autores dos artigos publicados nos 22 periódicos científicos de turismo brasileiros constantes na base de dados Publicações de Turismo, 54% são mulheres. A proporção de mulheres como primeiras autoras é ligeiramente inferior: 53%.

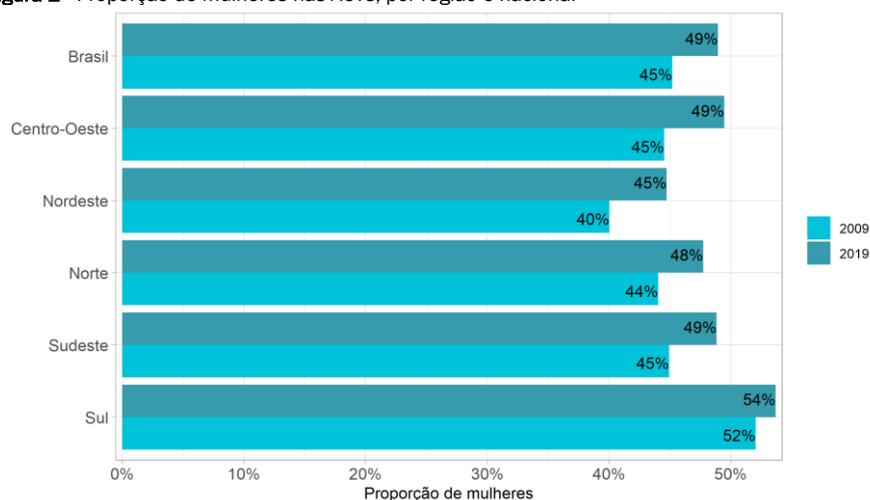
Os resultados reforçam as evidências anteriores de que as mulheres constituem a maioria dos discentes de cursos de turismo. Destaca-se a grande proporção de mulheres no curso de cozinha, atividade tradicionalmente associada ao ambiente doméstico e à mulher. As altas proporções femininas em cursos de eventos e lazer não sugerem interpretações tão evidentes. Embora essas atividades também possam, em alguma medida, serem associadas à divisão sexual do trabalho tradicional, outros elementos relevantes também podem ser cogitados, como a sociabilidade. Análises mais detalhadas da participação de mulheres nesses cursos podem vir a ser objeto de pesquisas futuras.

A preponderância de mulheres nos corpos discentes não é espelhada nas posições de docência, corroborando os resultados de trabalhos como Salgado et al. (2015) e Basurto-Barcia e Ricaurte-Quijano (2017). Essa observação abre espaço para questionar em que medida a menor participação feminina na docência na pós-graduação está na dificuldade de equilibrar vida pessoal e profissional, como discute Christofides et al. (2013). Conforme evidenciado por Coelho et al. (2021), existem barreiras para o ingresso e permanência na carreira docente, entre elas, as questões familiares e a dificuldade de dedicação ao trabalho intelectual considerando que a demanda familiar implica em longas horas de trabalho doméstico, comprometendo a imersão e concentração necessárias ao trabalho intelectual de alto nível. Nesse sentido, Basurto-Barcia e Ricaurte-Quijano (2017) afirmam que, embora as participantes não percebam nenhuma discriminação em termos de acesso a empregos ou progressão na carreira, a gestão de papéis diferenciados para quem também é mãe é influenciada por estereótipos de gênero e as leva a sacrifícios de carreira em busca do equilíbrio entre o pessoal e o profissional.

#### 4.2 A participação feminina no mercado de trabalho em turismo

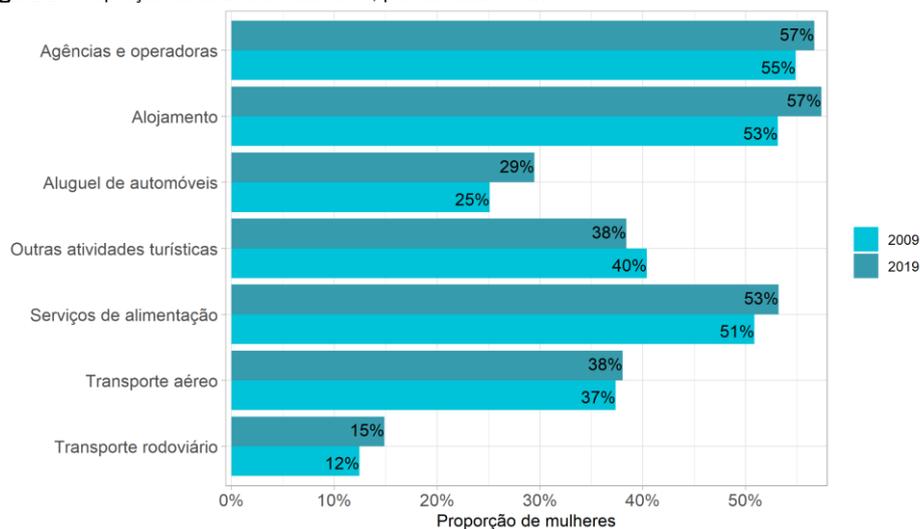
A participação feminina no total de empregados das atividades características do turismo no Brasil é de 49%. Esse percentual é sensivelmente maior na região Sul (54%) e menor no Nordeste (45%). A proporção de mulheres cresceu 4 pontos percentuais entre 2009 e 2019. Esse crescimento foi observado em todas as regiões, sendo menos intensa na região Sul. A proporção de mulheres nas ACTs no total nacional e por região do país é apresentada na Figura 2.

**Figura 2** - Proporção de mulheres nas ACTs, por região e nacional



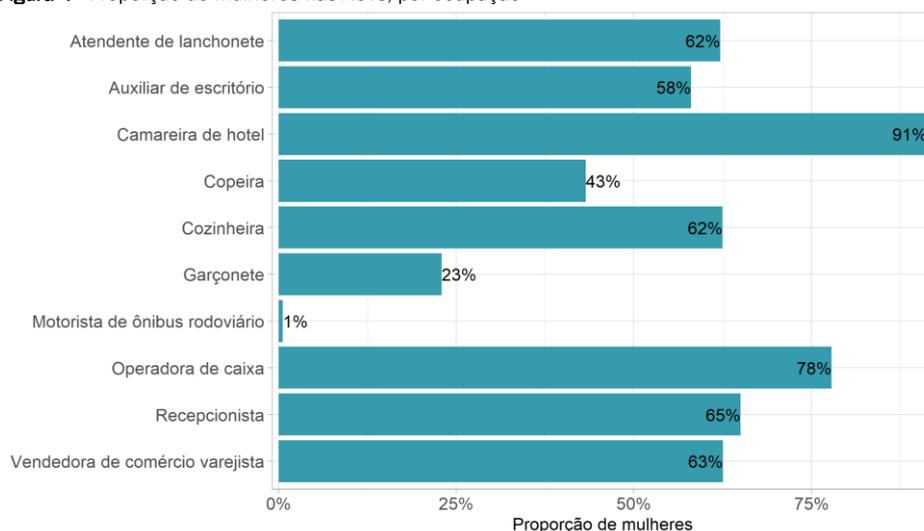
**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

Quando analisada por atividade específica, nota-se que a proporção de mulheres é maior nas agências e operadoras de turismo e nos serviços de alojamento (57%). A participação feminina também é majoritária nos serviços de alimentação (53%). Nas demais atividades turísticas, o percentual de mulheres é inferior a 50%, chegando a apenas 15% no transporte rodoviário. A comparação entre os anos de 2009 e 2019 revela que a participação feminina no total das ACTs no Brasil cresceu 4 pontos percentuais, partindo de 45% para alcançar os atuais 49%. O percentual de mulheres cresceu em todas as atividades, exceto na categoria “outras atividades turísticas”. Nos serviços de alojamento e aluguel de automóveis, o crescimento da participação feminina foi de 4 pontos percentuais (Figura 3).

**Figura 3** - Proporção de mulheres nas ACTs, por atividade e ano

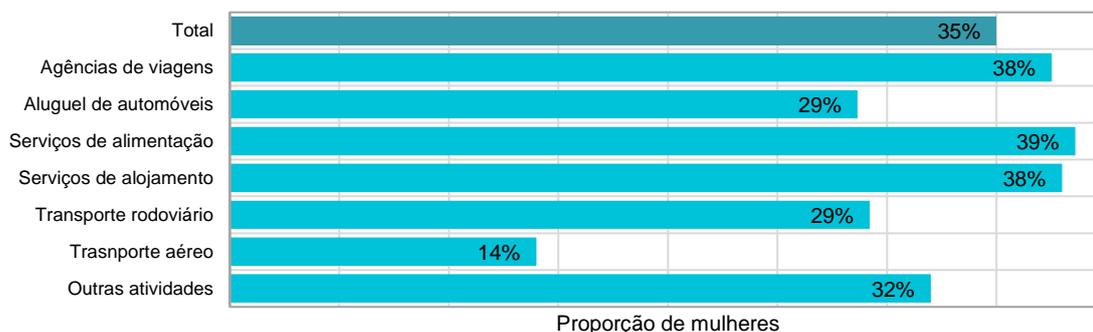
**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

De acordo com os dados do Cadastur, as mulheres são ligeira maioria entre as guias de turismo (51%). As mulheres também são maioria entre os servidores do Ministério do Turismo (59%). A participação feminina no amplo conjunto de empresas de turismo varia substancialmente por ocupação específica. Consideradas as 10 ocupações mais frequentes nas empresas das ACTs, no extremo inferior, as mulheres representam apenas 1% dos motoristas de ônibus rodoviários. Por outro lado, 91% das camareiras são mulheres. As mulheres são maioria em 7 das 10 ocupações mais numerosas nas ACTs (Figura 4).

**Figura 4** - Proporção de mulheres nas ACTs, por ocupação

**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

Apesar da considerável proporção de mulheres entre os trabalhadores do turismo, a participação feminina no empresariado turístico é minoritária. Os resultados elaborados a partir dos dados da Receita Federal indicam que apenas cerca de 35% de todos os sócios pessoas físicas de empresas de turismo no Brasil são mulheres (Figura 5). A proporção de mulheres é especialmente reduzida no transporte aéreo (14%). Outras atividades com participação feminina abaixo da média são o aluguel de automóveis (29%) e o transporte rodoviário (29%). As atividades com maior proporção de mulheres empresárias são agências de viagens (38%), serviços de alojamento (38%) e serviços de alimentação (39%).

**Figura 5** - Proporção de mulheres no empresariado nas ACTs, por atividade

Fonte: elaboração dos autores a partir das fontes de dados Receita Federal.

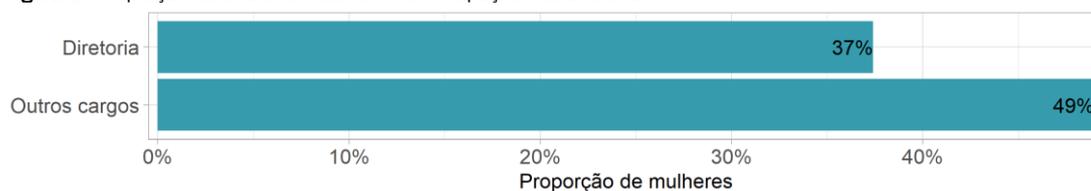
Os resultados sobre a proporção de mulheres por atividade da empresa e ocupação são consistentes com a proposição de Cave e Kilic (2010) de que os empregos do turismo são frequentemente considerados uma extensão do trabalho doméstico. A concentração das mulheres nas atividades de camareira, nos serviços de alimentação e nas atividades relacionadas ao cuidado doméstico está associada à questão da segregação sexual do trabalho. As mulheres são preferencialmente recrutadas para essas ocupações, enquanto os homens são empregados em cargos de transporte e gestão. Esses resultados também corroboram as conclusões de Guimarães e Silva (2016) e de Silveira et al. (2020) sobre a realidade das mulheres no setor turístico no Brasil. Deve-se destacar, ainda, que o trabalho doméstico é historicamente desvalorizado, estando associado no mercado a menores níveis de remuneração. Logo, à medida em que as mulheres são levadas a se engajar em atividades associadas ao mundo doméstico e estereotipadas como femininas, elas acabam encontrando poucas oportunidades de mobilidade profissional, ficando presas a níveis salariais mais baixos. Isso ocorre mesmo quando as mulheres possuem formação e escolaridade equivalentes ou superiores aos homens, como já observado por Cave e Kilic (2010).

#### 4.3 A participação feminina em posições de poder no turismo

A maioria feminina entre trabalhadores do turismo também não se reflete na maioria de mulheres nos cargos mais elevados. Por exemplo, embora 59% dos servidores em exercício no Ministério do Turismo sejam mulheres, a direção do órgão nacional de turismo raramente foi ocupada por pessoas do sexo feminino. Desde 1992, o órgão nacional de turismo, isto é, a Embratur até 2002 e o Ministério do Turismo desde então, foi presidido por 24 pessoas, sendo apenas 2 mulheres (8%): Dorothea Werneck (1995-96) e Marta Suplicy (2007-08). Na composição do Ministério do Turismo em novembro de 2021, apenas um dos quatro cargos do segundo escalão eram ocupados por mulheres.

Disparidades de gênero também foram identificadas na Comissão de Turismo da Câmara dos Deputados. Apenas 2 das 18 pessoas a ocuparem a presidência do órgão desde 2003 eram mulheres (11%). Outra referência é a lista 2021 das pessoas mais influentes do turismo no Brasil elaborada pelo jornal especializado Panrotas (2021). De acordo com essa publicação, 43% das pessoas mais poderosas no turismo brasileiro são mulheres. Contudo, cabe notar que a publicação informa que há uma intencionalidade na indicação de mulheres para a lista a fim de reduzir a desigualdade de gênero.

Entre as nove empresas de capital aberto listadas na bolsa de valores brasileira, a participação feminina nos conselhos de administração é de 11%. As mulheres não são maioria em nenhum conselho. Além disso, três empresas sequer têm mulheres em seus conselhos. A escassez de mulheres em posições de poder em empresas privadas também é evidenciada pelos dados da RAIS. As mulheres representam 37% das ocupações em empresas das ACTs que incluem os termos “diretor” ou “dirigente” em suas nomenclaturas segundo o CBO, enquanto nas demais ocupações as mulheres totalizam 49% (Figura 6).

**Figura 6** - Proporção de mulheres nas ACTs em ocupações de diretoria

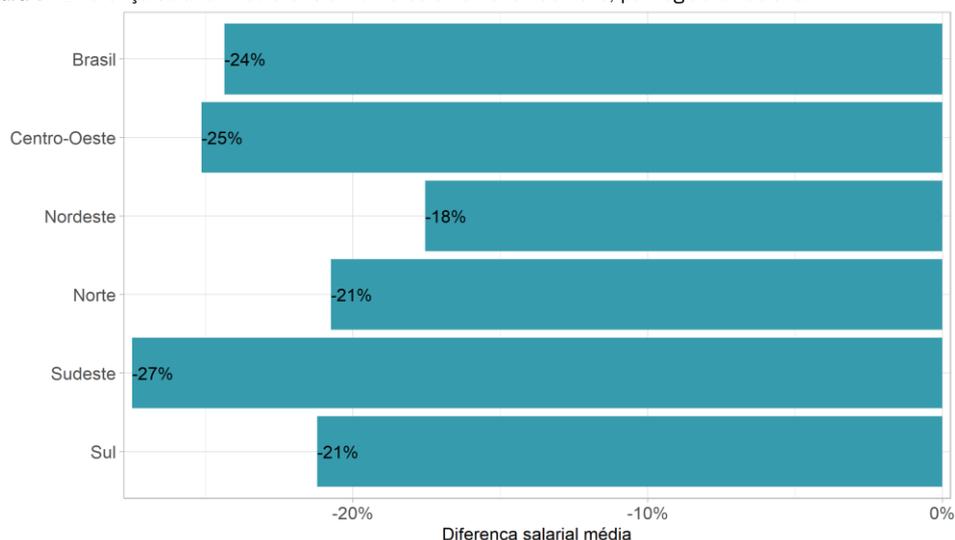
**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

O quadro aqui apresentado evidencia que a liderança feminina no turismo brasileiro ainda está longe de ser alcançada. Além da segregação horizontal de gênero, relativa aos tipos de trabalho, existe também uma segregação vertical de gênero, que se refere a perspectiva de promoção na carreira (Cave & Kilic, 2010). Esses resultados estão alinhados aos argumentos de Lima et al. (2014) ao assinalarem que, mesmo em áreas tradicionalmente abertas à participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, há presença maciça de homens em cargos estratégicos, uma vez que estes definem as políticas que asseguram o funcionamento organizacional cotidiano e a manutenção desta segregação. Como consequência, mulheres continuam limitadas a escalões inferiores ou aos guetos tradicionais reservados ao trabalho feminino.

A pequena proporção de mulheres em posições de poder pode ser explicada pelo conceito do “teto de vidro”. As mulheres precisam superar um conjunto de barreiras de origem sociais e históricas que persistem em preconceitos decorrentes de estereótipos e pressupostos implícitos. Entre as barreiras, está a cultura e prática organizacional que refletem a hegemonia masculina (Bazazo et al., 2017). Ainda, a cultura interna das organizações geralmente não é favorável a atitudes positivas em relação às mulheres, tais como promoção, seleção e mentoria.

## 5 O SALÁRIO DAS MULHERES

A desigualdade de gênero igualmente se apresenta nas práticas salariais das empresas de turismo. Em média, as mulheres que atuam nas ACTs no Brasil recebem 24% menos do que os homens (Figura 7). A diferença nas ACTs é muito próxima da diferença média do conjunto de todos os setores e atividades econômicas do Brasil estimada pelo IBGE (2021). A maior desigualdade média é observada na região Sudeste (-27%), enquanto na região Nordeste a diferença salarial é menor (-18%). A liderança da região Sudeste no ranking de maiores desigualdades também reflete a realidade geral dos setores econômicos apresentada pelo IBGE (2021). Por outro lado, a desigualdade salarial observada no turismo nas regiões Norte e Nordeste é bem maior do que nos demais setores econômicos.

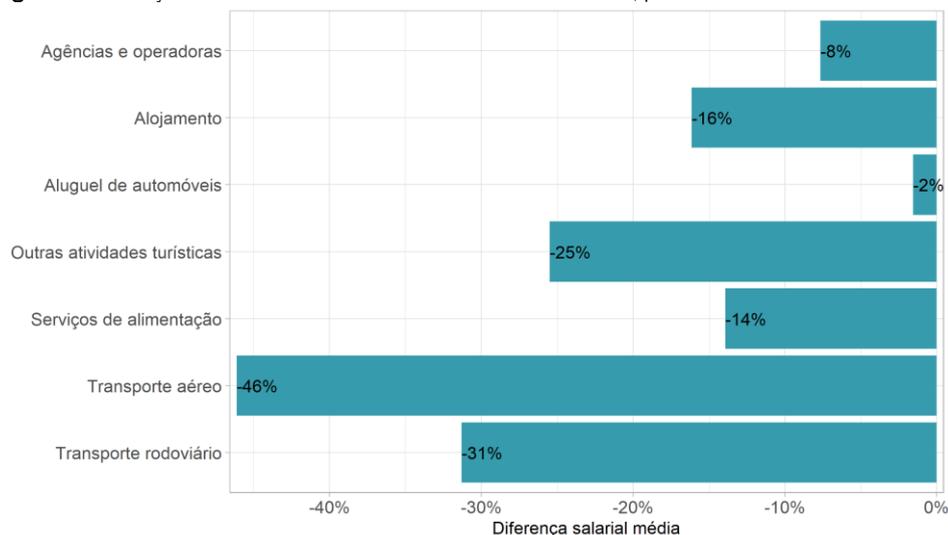
**Figura 7** - Diferença salarial média entre mulheres e homens nas ACTs, por região e nacional

**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

No que tange às atividades específicas, a desigualdade mais significativa é observada no transporte aéreo, atividade em que as mulheres recebem 46% a menos que os homens (Figura 8). No serviço de transporte rodoviário, a disparidade também é comparativamente elevada (-31%). Nos serviços de alimentação e na hotelaria,

a diferença gira em torno de 15%. Os salários menos díspares são encontrados nas agências de viagens (-8%) e nas locadoras de automóveis (-2%). Vale ressaltar que em nenhuma atividade as mulheres têm uma média salarial superior aos homens.

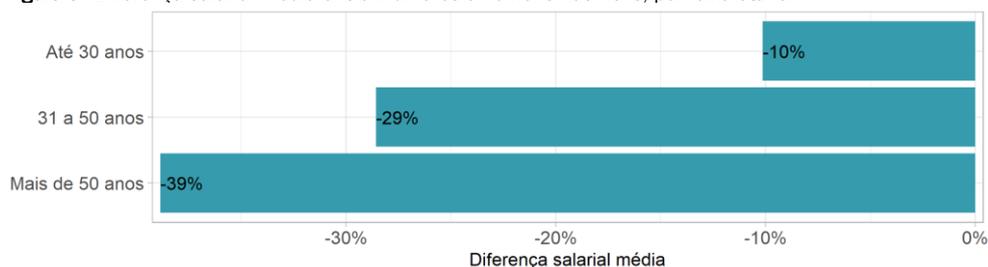
**Figura 8** - Diferença salarial média entre mulheres e homens nas ACTs, por atividade



**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

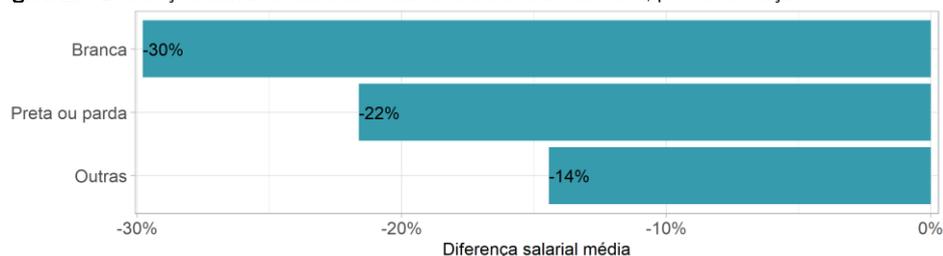
A diferença salarial entre mulheres e homens é mais acentuada para trabalhadoras acima dos 50 anos de idade (-39%) e mais branda para trabalhadoras mais jovens (Figura 9). Esse resultado é, de alguma forma, alentador, já que pode indicar uma tendência de redução das desigualdades de gênero entre as gerações mais recentes. Contudo, como a pesquisa é pontual no tempo, não há elementos para afirmar se a menor desigualdade salarial entre as pessoas mais jovens é efetivamente devida à geração, ou se revela uma estrutura salarial associada à idade e que pode persistir para as gerações futuras.

**Figura 9** - Diferença salarial média entre mulheres e homens nas ACTs, por faixa etária



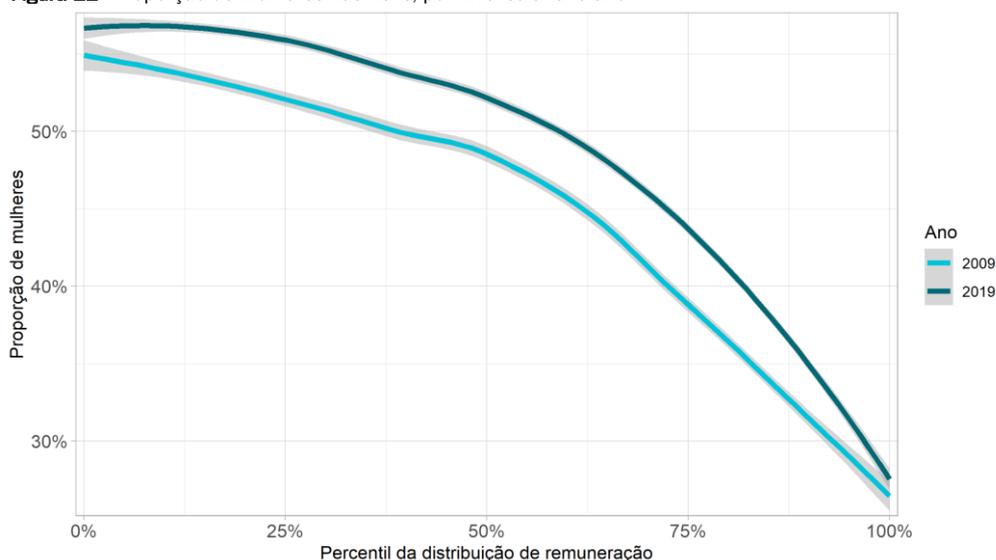
**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

Entre as pessoas brancas, a inferioridade salarial das mulheres é maior (-30%), enquanto entre as pessoas pretas ou pardas essa desvantagem é mais tênue (-22%). A diferença é ainda menor para pessoas de outras cores ou raças (-14%) (Figura 10). Deve-se ressaltar que essas comparações são relativas a pessoas de diferentes sexos, mas da mesma cor ou raça. A comparação entre pessoas de diferentes cores ou raças revela uma grande desvantagem das mulheres negras e pardas em relação a todos os outros grupos. Mulheres negras e pardas ganham, em média, 19% a menos do que as mulheres brancas e 43% a menos do que os homens brancos. Além disso, os resultados corroboram as evidências apresentadas por Carvalho & Silva (2006) de que a desigualdade salarial de gênero no Brasil é maior entre brancos do que entre pretos ou pardos.

**Figura 10** - Diferença salarial média entre mulheres e homens nas ACTs, por cor ou raça

**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

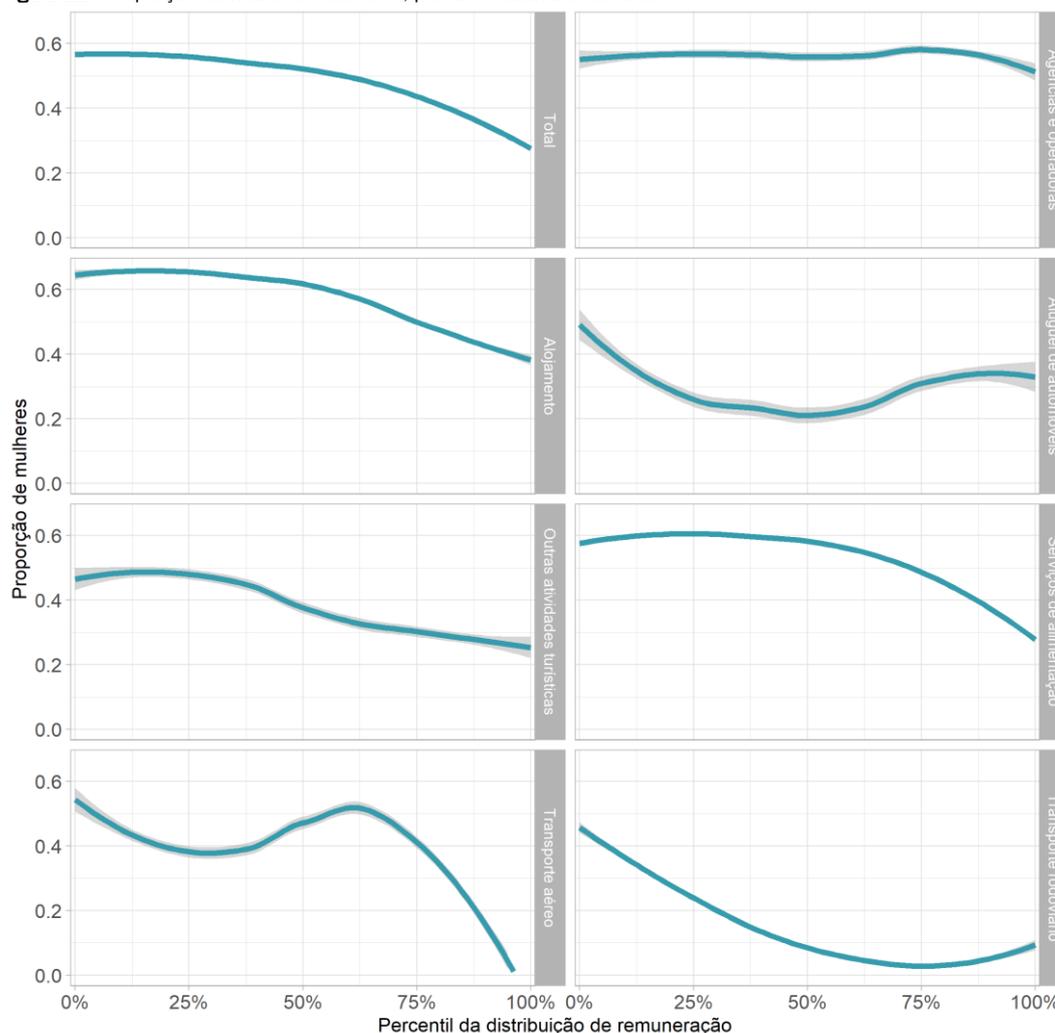
As mulheres são maioria entre os trabalhadores do turismo com menores níveis salariais, mas são minoria entre aqueles que recebem as maiores remunerações (Figura 11). A superioridade numérica das mulheres se estende até aproximadamente o percentil 60% da escala de salários. Nesse trecho inferior da escala de salários, a proporção de mulheres fica entre 50% e 60% do total de trabalhadores. Acima do percentil 60%, a participação feminina cai acentuadamente, atingindo níveis inferiores a 30% para as faixas salariais mais elevadas. A comparação entre os dados de 2009 e 2019 revela que a participação feminina cresceu em todas as faixas salariais, embora o crescimento seja menor nos dois extremos da escala de salários. Em especial, chama atenção o pequeno crescimento da proporção de mulheres no extremo superior da escala de salários.

**Figura 11** - Proporção de mulheres nas ACTs, por nível salarial e ano

**Fonte:** elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

A redução da proporção de mulheres em empregos com salários mais altos é evidente em todas as atividades das ACTs, exceto nas agências de viagens. Os efeitos mais notáveis estão nas atividades de transporte aéreo e rodoviário. No entanto, apesar da tendência geral de queda da proporção de mulheres conforme os salários crescem, a relação entre as duas variáveis não é linear, e sequer monotônica. No caso do aluguel de automóveis, por exemplo, após uma tendência de queda a partir dos percentis mais baixos, a participação feminina volta a aumentar substancialmente para salários acima do percentil 70%. O padrão de variação é ainda mais complexo no transporte aéreo (Figura 12).

Figura 12 - Proporção de mulheres nas ACTs, por nível salarial e atividade



Fonte: elaboração dos autores a partir das fontes de dados da RAIS.

De maneira geral, os resultados sobre a proporção de mulheres por nível salarial corroboram os conceitos do “chão pegajoso” (Christofides et al., 2013; Kee, 2006) e do “teto de vidro” (Bazazo et al., 2017; Cotter et al., 2001). As mulheres são maioria entre os trabalhadores com menores salários em quase todas as atividades turísticas. Contudo, elas são minoria nas ocupações mais bem pagas. Logo, as evidências sugerem que as mulheres enfrentam maiores dificuldades do que os homens para evoluir na carreira profissional e para ocupar cargos superiores. Esses efeitos são particularmente evidentes nas atividades em que a divisão do trabalho por gênero é mais estabelecida, como transporte rodoviário, serviços de alimentação e hospedagem.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo apresentou uma ampla coleção de informações sobre a participação profissional da mulher no turismo no Brasil. O conjunto de estatísticas elaboradas descreve a realidade da questão de gênero no turismo de forma abrangente e atualizada. Os resultados revelam a existência de desigualdades horizontais, já que a proporção de mulheres varia de acordo com a atividade econômica. De maneira geral, as mulheres são maioria nas carreiras e atividades tradicionalmente associadas aos papéis atribuídos à mulher no ambiente doméstico e na sociedade, como nos serviços de alimentação e hospedagem.

Por outro lado, as mulheres também são maioria nas agências e operadoras de turismo. Essa associação é um resultado inovador deste estudo e não amplamente estabelecido na literatura anterior. Note-se que essa atividade aparentemente não tem relação tradicional com o estereótipo feminino na sociedade brasileira. Logo, as causas da maioria feminina no agenciamento turístico são intrigantes e devem ser alvo de investigações futuras. Uma

possível explicação é o afastamento dessa atividade em relação aos trabalhos manuais pesados e a aproximação com o lazer, elementos que podem ser associados com características femininas.

As mulheres são minoria nas atividades socialmente codificadas como típicas do trabalho masculino, como os transportes. Essa tendência é observada tanto na formação profissional, quanto na atuação no mercado de trabalho. Essa divisão do trabalho por gênero não é neutra do ponto de vista da valorização. De maneira geral, as atividades majoritariamente exercidas por mulheres são menos valorizadas, resultando em rendimentos inferiores aos dos homens.

A diferenciação das mulheres no trabalho não é apenas horizontal, mas também vertical. Embora no Brasil as mulheres representem a parcela mais significativa no ensino superior de turismo e estejam em maior proporção nos empregos do setor, elas continuam sub-representadas em cargos de liderança e poder, têm menor participação em faixas salariais mais elevadas e são minoria entre os empreendedores. Em particular, a pequena proporção de mulheres nos cargos mais altos e bem remunerados das empresas privadas, assim como no governo, confirma a existência do “teto de vidro” no turismo no Brasil. É possível afirmar que a predominância do sexo feminino no turismo brasileiro, bem como seus maiores níveis de escolaridade, ainda não resulta em melhores cargos profissionais e melhores rendimentos para as mulheres. Esses resultados atualizam e corroboram as principais conclusões de Guimarães e Silva (2016) demonstram que a qualificação não é condição suficiente para ascensão profissional feminina.

A questão da mulher no turismo pode ser investigada a partir de diferentes perspectivas. Os estudos auxiliam no mapeamento da área, identificando os desafios e oportunidades para mitigar as desigualdades. Além disso, os resultados da produção de conhecimento sobre o tema podem fornecer subsídios institucionais para transformar as desigualdades vigentes no contexto feminino do turismo. A assimetria impulsionada pelo preconceito de gênero está associada a desvantagens estruturais que impedem as mulheres de alcançar os mesmos lugares que os homens. Esta realidade aponta para a necessidade de especial atenção ao tratamento das desigualdades nas posições de poder e nas disparidades salariais. Barreiras ao desenvolvimento e ascensão feminina colocam o futuro financeiro de mulheres em risco. Entretanto, perdem todos, uma vez que a sociedade poderia se beneficiar com o desenvolvimento pleno do empreendedorismo e da liderança feminina.

No que diz respeito às implicações práticas do nosso estudo, as estatísticas elaboradas, apresentadas e descritas podem contribuir para a redução das desigualdades de gênero de diversas formas. Em primeiro lugar, tais informações servem para ampliar o conhecimento sobre as desigualdades de gênero no Brasil, especialmente no turismo. Esperamos que os resultados deste estudo informem e sensibilizem toda a sociedade, incluindo trabalhadoras e trabalhadores, consumidoras e consumidores e, sobretudo, gestoras e gestores. Em segundo lugar, os resultados também auxiliam na compreensão da expressão das desigualdades em cada contexto específico, favorecendo o estabelecimento e a revisão de políticas públicas e organizacionais. Em especial, espera-se que os resultados do estudo contribuam para políticas de taxas de contratação, planos salariais, promoções de carreira e empreendedorismo, entre outras. Os dados também apontam a importância de reconhecer necessidades especiais da mulher quando ela assume responsabilidades no cuidado com a família. As empresas precisam reconhecer que as mulheres estão frequentemente escolhendo entre carreira e maternidade porque não podem fazer as duas coisas sem flexibilidade e rede de apoio.

É importante explicitar algumas limitações desta pesquisa. Em primeiro lugar, deve-se reconhecer que os registros oficiais podem apresentar imprecisões, principalmente no que se refere às atividades econômicas informais, aos registros de pessoas e empresas que na prática estão inativas e aos problemas de evasão e elisão fiscal que resultam em classificações falhas das atividades empresariais. Em segundo lugar, uma vez que a pesquisa é baseada em dados de fontes secundárias, torna-se praticamente impossível tratar de dados com a mesma referência temporal. De fato, as referências temporais das informações aqui apresentadas são variadas. A interpretação dos resultados deve considerar os potenciais efeitos dessas variações. Por fim, deve-se destacar que este artigo não teve a ambição de aprofundar a discussão sobre as relações de gênero, se limitando essencialmente à descrição. A natureza descritiva do trabalho é justificada pela vasta gama de interpretações e debates que podem emergir das estatísticas elaboradas, conjunto imensamente maior do que o adequado para um único artigo científico. Sendo assim, espera-se que estes resultados sirvam de base para outros trabalhos, inclusive aqueles de naturezas interpretativista ou crítica.

Recomendamos que pesquisas futuras desenvolvam estudos longitudinais que acompanhem sistematicamente a evolução do fenômeno no Brasil, a exemplo do que tem sido feito com trabalhadores de outras áreas da economia

e em outros países. Outra recomendação é comparar a realidade do turismo com a de outros setores. Além disso, incentivamos novas pesquisas a desenvolverem estudos com abordagem qualitativa, uma vez que formas sutis de preconceito e desigualdade existem e podem estar presentes mesmo onde a inserção feminina parece estabelecida.

## REFERÊNCIAS

- Abreu, M. A. A., & Meirelles, R. de L. (2012). Mulheres e homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (DAS) na carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG). *Texto Para Discussão*, 1797, Article [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD\\_1797.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD_1797.pdf).
- Aitchison, C. C. (2005). Feminist and gender perspectives in tourism studies: The social-cultural nexus of critical and cultural theories. *Tourist Studies*, 5(3), 207–224. <https://doi.org/10.1177/1468797605070330>
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177. <https://doi.org/10.1086/344126>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- B3. (2021). *Website institucional*. [https://www.b3.com.br/pt\\_br/](https://www.b3.com.br/pt_br/)
- Basurto-Barcia, J., & Ricaurte-Quijano, C. (2017). Women in tourism: gender (in)equalities in university teaching and research. *Anatolia*, 28(4), 567–581. <https://doi.org/10.1080/13032917.2017.1370781>
- Bazazo, I., Nasseef, M. A., Mukattesh, B., Kastero, D., & Al-Hallaq, M. (2017). Assessing the Glass Ceiling Effect for Women in Tourism and Hospitality. *Journal of Management and Strategy*, 8(3), 51. <https://doi.org/10.5430/jms.v8n3p51>
- Brasil.io. (2020). *Sócios das Empresas Brasileiras*. <https://brasil.io/dataset/socios-brasil/>
- Câmara dos Deputados. (2021). *Comissão de Turismo*. <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctur/presidencia>
- Carvalho, A. P. De, & Silva, D. B. (2006). *Diferenciais de salários por raça e gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas*. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/934>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79–91. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>
- Cave, P., & Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 19(3), 280–292. <https://doi.org/10.1080/19368621003591400>
- Chant, S. (2008). The “feminisation of poverty” and the “feminisation” of anti-poverty programmes: Room for revision? *Journal of Development Studies*, 44(2), 165–197. <https://doi.org/10.1080/00220380701789810>
- Charles, M. (2011). A world of difference: International trends in women’s economic status. *Annual Review of Sociology*, 37, 355–371. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102548>
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, “sticky floors” and “glass ceilings” in Europe. *Labour Economics*, 21, 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- Coelho, M. de F., Mayer, V. F., Andrade-Matos, M. B. de, & Alvares, D. F. (2021). Representatividade feminina na área acadêmica de turismo: uma análise dos programas de pós-graduação filiados à ANPTUR. *Turismo - Visão e Ação*, 23(3), 595–615. <https://doi.org/10.14210/rtva.v23n3.p595-615>
- Controladoria Geral da União. (2021a). *Portal Brasileiro de Dados Abertos: Prestadores Serviços Turísticos - Guias de Turismo*. <https://dados.gov.br/dataset/cadastur-01>
- Controladoria Geral da União. (2021b). *Portal da Transparência: Download de dados de Inativos e Pensionistas*. <https://www.portaltransparencia.gov.br/download-de-dados/servidores>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (2021). *Dados Abertos CAPES*. <https://dadosabertos.capes.gov.br/dataset?organization=diretoria-de-avaliacao>

- Costa, C., Bakas, F., Durão, M., & Breda, Z. (2015). Gender equality measures in tourism: organisational awareness and strategies. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 1(23), 91–103. <https://doi.org/10.34624/rtd.v0i23.11033>
- Costa, C., Breda, Z., Bakas, F. E., Durão, M., & Pinho, I. (2016). Through the gender looking-glass: Brazilian tourism entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3), 282–306. <https://doi.org/10.1108/IJGE-07-2015-0023>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–682. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Dai, Y. De, Zhuang, W. L., Lu, S. C., & Huan, T. C. (2020). Work engagement or job burnout? Psychological ownership amongst the employees of international tourist hotels. *Tourism Review*. <https://doi.org/10.1108/TR-03-2020-0087>
- Duarte, D. C. (2020). A empregabilidade de mulheres deficientes na hotelaria de Brasília. *Turismo: Estudos & Práticas (UERN)*, 9(2), 1–13. <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/>
- Duarte, D. C., & Pereira, A. D. J. (2018). O papel da mulher no turismo rural: um estudo no circuito Rajadinha de Planaltina - Distrito Federal. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 12(3), 81–103. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v12i3.1446>
- Fleming, S. S. (2015). Déjà Vu? An Updated Analysis of the Gender Wage Gap in the U.S. Hospitality Sector. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(2), 180–190. <https://doi.org/10.1177/1938965514567680>
- Fontenelle, L. F., Rossi, S. V., Oliveira, M. H. M. De, Brandão, D. J., & Sarti, T. D. (2020). Postgraduate education among family and community physicians in Brazil: The Trajetórias MFC project. *Family Medicine and Community Health*, 8(3), e000321. <https://doi.org/10.1136/fmch-2020-000321>
- Greco, S. M. de S. S., Onozato, E., Bastos Junior, P. A., & Souza, V. L. de. (2020). Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo no Brasil: 2019. In *Empreendedorismo no Brasil - Relatório Executivo*. <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>
- Guimarães, C. R. F. F., & Silva, J. R. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440–450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.07.003>
- Hegewisch, A., & Liepmann, H. (2013). Occupational segregation and the gender wage gap in the US. In *Handbook of Research on Gender and Economic Life* (Vol. 14, Issue 2, pp. 200–217). <https://doi.org/10.4337/9780857930958.00024>
- Huete, R., Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 25(1), 73–87.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição*. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2015). *Relatório com as estimativas da caracterização da ocupação formal e informal do turismo, com base nos dados da RAIS e da PNAD 2013, para o Brasil e regiões*. IPEA. [https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/160204\\_caracterizacao\\_br\\_re.pdf](https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/160204_caracterizacao_br_re.pdf)
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2020). *Censo da Educação Superior: Microdados do Censo da Educação Superior*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-da-educacao-superior>
- Kee, H. J. (2006). Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian gender pay gap. *Economic Record*, 82(259), 408–427. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00356.x>
- Khoo-Lattimore, C., Yang, E. C. L., & Je, J. S. (2019). Assessing gender representation in knowledge production: a critical analysis of UNWTO's planned events. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 920–938. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1566347>
- Kimbu, A. N., de Jong, A., Adam, I., Ribeiro, M. A., Afenyo-Agbe, E., Adeola, O., & Figueroa-Domecq, C. (2021). Recontextualising gender in entrepreneurial leadership. *Annals of Tourism Research*, 88, 103176. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103176>
- Kirilenko, A. P., & Stepchenkova, S. (2018). Tourism research from its inception to present day: Subject area, geography, and gender distributions. *PLoS ONE*, 13(11), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206820>
- Köseoglu, M. A., Okumus, F., & Rahimi, R. (2019). Proposing researcher brand equity index in hospitality and tourism. *Tourism Review*, 74(4), 990–1002. <https://doi.org/10.1108/TR-01-2019-0012>

- Lima, G. S., Neto, A. C., Lima, M. S., Tanure, B., & Versiani, F. (2014). O Teto de Vidro das Executivas Brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65–80. <https://doi.org/10.21714/PRETEXTO.V14I4.1922>
- Liu, T., Gao, J., Zhu, M. and Qiu, Y. (2020). How career expectations influence advancement: evidence from women in the hospitality industry. *Tourism Review*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2019-0513>
- Lunardi, R., De Souza, M., & Perurena, F. (2015). O trabalho de homens e mulheres no turismo rural em São José dos Ausentes: o “leve” e o “pesado.” *Turismo - Visão e Ação*, 17(1), 179. <https://doi.org/10.14210/rtva.v17n1.p179-209>
- Mariani, M. M., Borghi, M., & Okumus, F. (2020). Unravelling the effects of cultural differences in the online appraisal of hospitality and tourism services. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102606. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102606>
- Mastella, M., Vancin, D., Perlin, M., & Kirch, G. (2021). Board gender diversity: performance and risk of Brazilian firms. *Gender in Management*, 36(4), 498–518. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0088>
- Meireles, F. (2018). *GenderBR: predict gender from Brazilian first names*. CRAN. <https://cran.r-project.org/package=genderBR>
- Ministério da Educação. (2020). *Plataforma Nilo Peçanha: Dados Abertos*. <https://dadosabertos.mec.gov.br/pnp>
- Ministério do Trabalho e da Previdência Social. (2020). *Microdados RAIS e CAGED*. <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>
- Mooney, S. K. (2020). Gender research in hospitality and tourism management: time to change the guard. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1861–1879. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2019-0780>
- Mota, C., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. (2015). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *Revista Administração Em Diálogo*, 16(3). <https://doi.org/10.20946/rad.v16i3.13791>
- Munar, A. M., Biran, A., Budeanu, A., Caton, K., Chambers, D., Dredge, D., Gyimóthy, S., Jamal, T., Larson, M., Lindström, K. N., Nygaard, L., & Ram, Y. (2015). *The Gender Gap in the Tourism Academy: : Statistics and Indicators of Gender Equality*. January. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638–649. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.11.007>
- Nações Unidas. (2017). *Documentos temáticos: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável*. Nações Unidas no Brasil. <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/ods/documentos-tematicos-ods-1-2-3-5-9-14.html>
- Nikraftar, T., & Hosseini, E. (2016). Factors affecting entrepreneurial opportunities recognition in tourism small and medium sized enterprises. *Tourism Review*, 71(1), 6–17. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2015-0042>
- Nunkoo, R., Thelwall, M., Ladsawut, J., & Goolaup, S. (2020). Three decades of tourism scholarship: Gender, collaboration and research methods. *Tourism Management*, 78(June 2019), 104056. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104056>
- Panrotas. (2021). 100+ Poderosos do Turismo 2021. [https://www.panrotas.com.br/gente/reconhecimento/2021/10/conheca-os-100-poderosos-do-turismo-panrotas-elo-2021\\_184961.html](https://www.panrotas.com.br/gente/reconhecimento/2021/10/conheca-os-100-poderosos-do-turismo-panrotas-elo-2021_184961.html)
- Petersson, K., & Cassel, S. H. (2014). Women tourism entrepreneurs: Doing gender on farms in Sweden. *Gender in Management*, 29(8), 487–504. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2014-0016>
- Reis, C. U. F. dos R., & Nakatani, M. S. M. (2020). Concepções tradicionais de gênero e o trabalho em cozinhas profissionais. *Turismo: Estudos & Práticas (UERN)*, 9(2), 1–13. <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/>
- Remington, J., & Kitterlin-Lynch, M. (2018). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 22–37. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328259>
- Rinaldi, A., & Salerno, I. (2020). The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries. *Quality and Quantity*, 54(5–6), 1465–1477. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00881-x>
- Salgado, M., Martins, J. dos S. V., & Reis, S. (2015). Students demand for higher education in Tourism and the perception of gender issues in a Tourism degree. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 1(23), 105–118. <https://doi.org/10.34624/rtd.v0i23.11035>

- Santana, T. S., & Braga, A. H. (2020). Uma Análise Cienciométrica das Publicações do Congresso da Sociedade Brasileira de Computação na Perspectiva das Mulheres na Computação. *Anais Do Women in Information Technology (WIT)*, 279–283. <https://doi.org/10.5753/wit.2020.11310>
- Santos, G. E. de O. (2021). *Publicações de Turismo*. <http://www.each.usp.br/turismo/publicacoesdeturismo/>
- Schaap, J. I., & Shockley, M. (2020). The Glass Ceiling: Is It Being Shattered? *E-Journal of Business and Economic Issues*, 1–20.
- Silveira, C. E., & Medaglia, J. (2020). Distância entre cargos e salários de homens e mulheres: influência do gênero no mercado de trabalho do turismo. *Turismo: Estudos & Práticas (UERN)*, 9(2), 1–14. <http://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/665>
- Silveira, C. E., Medaglia, J., & Nakatani, M. S. M. (2020). O mercado de trabalho dos egressos de cursos superiores em turismo. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 14(2), 83–94. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v14i2.1779>
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry - Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.06.005>
- Swain, M. B. (1995). Gender in tourism. *Annals of Tourism Research*, 22(2), 247–266. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)00095-6](https://doi.org/10.1016/0160-7383(94)00095-6)
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa Em Turismo*, 10(1), 44–64. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 765–790. <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>
- Vázquez, R., Serrano Barquín, R. D. C., Osorio González, M., & Favila Cisneros, H. (2019). Turismo y género: una aproximación al estado de conocimiento. *Gran Tour, Revista de Investigaciones Turísticas*, 20. <https://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/111>
- Vizcaino-Suárez, L. P., & Díaz-Carrión, I. A. (2019). Gender in tourism research: perspectives from Latin America. *Tourism Review*, 74(5), 1091–1103. <https://doi.org/10.1108/TR-02-2017-0021>
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., & Bergstrom, C. T. (2013). The Role of Gender in Scholarly Authorship. *PLoS ONE*, 8(7), e66212. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212>
- World Economic Forum. (2019). *The global gender gap report 2020*. World Economic Forum. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212>
- World Tourism Organization. (2019). *Global Report on Women in Tourism - Second Edition*. World Tourism Organization (UNWTO). <https://doi.org/10.18111/9789284420384>.

---

## Informação dos Autores

### Sarah Marroni Minasi

Doutora em Turismo e Hotelaria na Universidade do Vale do Itajaí (2020). Professora substituta do Instituto de Ciências Humanas e Informação (ICHI) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Pesquisadora no Instituto de Geografia Urbana, Estudos Turísticos e Geoinformação na Universidade de Lodz (Polônia). Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Turismo na Universidade Federal do Paraná (UFPR). É membro da Academia Internacional para o Desenvolvimento da Pesquisa em Turismo no Brasil (ABRATUR). É integrante como pesquisadora dos Grupos de Pesquisa CORE - Centro de Observação e Estudos Regionais (UFPR), GETES - Grupo de Estudos em Turismo do Extremo Sul (FURG) e vice-líder do TerroirTUR (UFPR). Suas áreas de pesquisa são: desenvolvimento regional, planejamento territorial do turismo, big data e geotecnologias no turismo e hospitalidade.

Contribuições: Concepção da pesquisa, Revisão da literatura, Análise de dados, Discussão

E-mail: [sarahminasi@gmail.com](mailto:sarahminasi@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1193-3274>

### Verônica Feder Mayer

Doutora em Administração pelo Instituto COPPEAD de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, com extensão nos EUA, e pós-doutorado em turismo na Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo. É professora associada da Faculdade de Turismo e Hotelaria da Universidade Federal Fluminense, vice coordenadora do PPGTUR/UFF, e pesquisadora líder do LABCONS - Laboratório de Estudos Comportamentais em Turismo. Suas áreas de pesquisa são: comportamento do consumidor e marketing; economia comportamental; tecnologias no turismo e bem-estar.

Contribuições: Concepção da pesquisa, Revisão da literatura, Discussão

E-mail: [vmayer@gmail.com](mailto:vmayer@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7543-5215>

**Glauber Eduardo de Oliveira Santos**

Professor do Programa de Pós-Graduação em Turismo da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP). Doutor em Economia do Turismo e do Meio Ambiente pela Universitat de les Illes Balears (Espanha) e doutor em Administração pela USP. Editor Chefe da Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo (RBTUR). Pesquisa turismo em perspectivas associadas a economia, comportamento do consumidor, métodos quantitativos e produção do conhecimento.

Contribuições: Concepção da pesquisa, Análise de dados, Discussão

E-mail: [glauber.santos@usp.br](mailto:glauber.santos@usp.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8731-101X>