

Situação no **emprego** dos **diplomados em turismo** em Portugal: Um estudo na perspetiva de **género**

Employment situation of tourism graduates in Portugal:
A study from a **gender** perspective

CARLOS COSTA * [ccosta@ua.pt]

SANDRA CAÇADOR ** [sandracacador@ua.pt]

ZÉLIA BREDA *** [zelia@ua.pt]

INÊS CARVALHO **** [inescarvalho@ua.pt]

Resumo | O presente artigo visa a apresentação de alguns dos principais resultados e conclusões resultantes do estudo realizado em Portugal no âmbito do projeto Gentour I¹. Pretende-se, com este trabalho, fazer o diagnóstico da situação no emprego de diplomados em turismo, avaliando disparidades entre géneros ao nível dos salários, formação académica e áreas de atividade, analisando, de igual forma, os conflitos entre a vida profissional e a vida familiar e as atitudes face à ocupação de posições de liderança por parte das mulheres. Os dados sugerem existir diferenças significativas entre homens e mulheres em vários dos aspetos analisados.

Palavras-chave | Turismo, diplomados, género, emprego, Portugal.

Abstract | This article aims to present some of the main findings and conclusions resulting from a study conducted in Portugal, as part of the Gentour I project. It is intended, with this work, to make the diagnosis of the employment of tourism graduates, assessing gender disparities in terms of salaries, academic training and areas of activity, as well as analysing the existing conflicts between work and family life and attitudes towards occupying leadership positions for women. Data suggest significant differences between men and women in various aspects.

Keywords | Tourism, graduates, gender, employment, Portugal.

* **Doutor em Turismo** pela Universidade de Surrey (Reino Unido). **Professor Catedrático** no Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo (DEGEIT) da Universidade de Aveiro, e **Membro Integrado** da unidade de investigação Governança, Competitividade e Políticas Públicas (GOVCOPP), Universidade de Aveiro.

** **Doutoranda em Gestão** – Ciência Aplicada à Decisão, na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. **Assistente Convivida** no Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro.

*** **Doutora em Turismo** pela Universidade de Aveiro. **Professora Auxiliar** no Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo (DEGEIT) da Universidade de Aveiro, e **Membro Integrado** da unidade de investigação Governança, Competitividade e Políticas Públicas (GOVCOPP), Universidade de Aveiro.

**** **Doutoranda em Turismo** no Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo (DEGEIT) da Universidade de Aveiro, e **doutoranda visitante** na Unidade de Estudos de Género da Universidade de Linköping, na Suécia. **Bolseira de Investigação** da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e **Colaboradora** da unidade de investigação Governança, Competitividade e Políticas Públicas (GOVCOPP), Universidade de Aveiro.

¹ Projeto de investigação sobre o género no setor do turismo, designado por “Aproveitamento do quadro de formação das mulheres para o setor do turismo, estudando a mobilidade vertical por razões de natureza ética e económica” (PIHM/GC/0073/2008), desenvolvido na Universidade de Aveiro.

1. Introdução

A mulher trabalhadora surge como um produto do capitalismo e da Revolução Industrial durante a era moderna. É nesta fase que a mulher passa a trabalhar afastada do lar e, conseqüentemente, ocorrem alterações profundas na estrutura familiar, lançando-se o debate sobre a conciliação entre maternidade e trabalho assalariado, feminilidade e produtividade (Ferreira, 2007). Apesar de a era moderna ter contribuído para a emancipação feminina, Ferreira (2007, p. 263) considera que esta se tenha devido mais “à saída da sombra do lar e à entrada na esfera produtiva, do que ao reconhecimento de direitos iguais no trabalho, onde a mulher continuou a ser considerada ‘reserva de mão-de-obra’”.

Em Portugal, a igualdade tardou em ser reconhecida pela lei. Em 1933 estava legislada a igualdade dos cidadãos perante a lei, com exceção feita às mulheres, tendo em conta “as diferenças resultantes da sua natureza e também os interesses da família” (Rato et al., 2005, p. 13). Apenas com a Constituição da República de 1976 é estabelecida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da sociedade, passando estes a ser considerados iguais perante a lei (Rato et al., 2005).

Atualmente são as mulheres que constituem a maioria dos diplomados do ensino superior na maior parte dos países ocidentais e, portanto, uma importante força de trabalho. De facto, em Portugal verifica-se que as mulheres têm níveis educacionais cada vez mais elevados, sobretudo no ensino superior, e que a sua participação no mercado de trabalho tem aumentado. É exemplo disso o facto de que 59,8% dos diplomas do ensino superior são obtidos por mulheres (PORDATA, 2015), assim como 68,9% das bolsas de doutoramento da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT, 2014). Contudo, persistem vincadas disparidades na esfera profissional, nomeadamente ao nível da remuneração e da distribuição de homens e mulheres pela hierarquia ocupacional.

O objetivo deste artigo é fazer o diagnóstico da situação profissional dos diplomados na área do turismo, com ênfase na análise das disparidades de género ao nível dos salários, formação académica e áreas de atividade, analisando, de igual forma, os conflitos entre a vida profissional e a vida familiar e as atitudes face à ocupação de posições de liderança por parte das mulheres.

O artigo encontra-se estruturado em diferentes secções, sendo que na primeira é apresentado um enquadramento teórico sobre a igualdade de género e o setor do turismo, abordando o contexto de Portugal no sentido de melhor se compreender a realidade observada no estudo empírico. Na secção seguinte é descrita a metodologia utilizada no estudo. A recolha de dados foi feita através de um questionário *online* aplicado a diplomados da área do turismo. O tratamento dos dados foram realizados com recurso ao *software* de análise de dados quantitativos SPSS. Seguidamente, os principais resultados são apresentados, iniciando-se com a caracterização demográfica dos inquiridos, a descrição da situação dos diplomados relativamente ao grau académico, à situação profissional, analisando o horário e o regime de trabalho, a experiência e a evolução desde o primeiro emprego ao emprego atual, relativamente ao ramo de atividade e à situação contratual. São, ainda, destacados alguns resultados em relação à capacidade empreendedora, à disparidade salarial e ao conflito entre a vida profissional e a vida familiar, revelados pelos diplomados inquiridos. Por último, são tecidas algumas conclusões e considerações relativamente aos resultados apresentados.

2. A igualdade de género e o setor do turismo

De acordo com o *Global Gender Gap Index*, índice que mede a igualdade de género com base em vários indicadores a nível mundial, Portugal posicionou-se em 39.º lugar em 2015 (World Economic

Forum, 2015). O país que ocupou o primeiro lugar deste *ranking* foi a Islândia, seguida pela Noruega, Finlândia e Suécia.

Apesar de as mulheres apresentarem níveis habilitacionais cada vez mais elevados, sobretudo no ensino superior, e a sua participação no mercado de trabalho ter vindo a aumentar, as desigualdades de género persistem na esfera profissional, nomeadamente ao nível da remuneração e da distribuição de homens e mulheres pela hierarquia ocupacional.

Em Portugal, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é elevada (64,2%), estando ao nível de países mais desenvolvidos da Europa, tais como a França (Eurostat, 2015). No entanto, Portugal distingue-se destes países, na medida em que as mulheres trabalham por norma a tempo inteiro, enquanto nos países mencionados o emprego feminino é sobretudo a tempo parcial. Enquanto a percentagem de mulheres empregadas a tempo parcial em Portugal é de 14,8%, esta é de 32,8% ao nível da União Europeia (EU28), de 38,3% na Suécia, 35,7% na Dinamarca e 61,8% na Suíça (Eurostat, 2015). Observa-se ainda que, em Portugal, as estruturas de apoio à conciliação entre trabalho e família são muito deficitárias quando comparadas com as destes países, enquadrando-se Portugal no grupo dos países com um Estado-Providência deficitário (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2005). Para além disso, prevalece a desigualdade na distribuição das tarefas entre mulheres e homens. Este conjunto de situações configura um quadro de elevados níveis de cansaço e culpabilização por parte das mulheres, devido à dificuldade em conciliarem a sua vida profissional e familiar (Torres, Mendes, & Lapa, 2008; Torres & Silva, 1998).

Contrariamente ao que se poderia pensar, há uma correlação positiva entre taxa de emprego feminina e fertilidade. No caso de Portugal¹ têm-se verificado bruscas quedas nos níveis de fecundidade

¹ Portugal é o segundo país da OCDE, a seguir à Coreia, com níveis de fertilidade mais baixos (OECD, 2012). Contudo, não se verifica que haja um elevado número de casais sem filhos, mas sim que a maior parte dos casais tem apenas um filho.

ao longo das últimas décadas (OECD, s.d.). Assim, enquanto nos países do sul da Europa, à exceção de Portugal, há uma baixa proporção de mães trabalhadoras e baixos índices de fecundidade, nos países escandinavos a tendência inverte-se, estando o índice sintético de fecundidade em valores mais próximos do limiar que garante a renovação das gerações (Torres et al., 2008). Esta situação sugere que a existência de medidas de apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar tem um forte impacto na decisão por parte dos casais de terem filhos, bem como na permanência das mulheres no mercado laboral, tal como analisado em diversos estudos (European Commission, 2006; OECD, 2011; Oinonen, 2004; Torres et al., 2008). Em Portugal, apesar de as novidades positivas introduzidas pela legislação relativamente à licença parental, verifica-se que a despesa com as crianças corresponde a menos de metade da despesa média dos países da OCDE (OECD, 2011).

O turismo é atualmente um setor central para a economia, destacando-se como um importante criador de emprego. Segundo o *World Travel & Tourism Council* (WTTC, 2015), 18,4% do emprego em Portugal advém da atividade turística, contribuindo este setor para 15,7% do PIB nacional. É, ainda, um setor particularmente importante para a mão-de-obra feminina, uma vez que o emprego no setor do turismo tende a ser fortemente feminizado (Amaro, 2007; Costa, Carvalho, & Breda, 2011; Parrett, s.d.).

Surge, no entanto, a necessidade de analisar de forma crítica as condições de trabalho neste setor, bem com as desigualdades que delas emergem. O trabalho no setor do turismo tende a estar associado a baixas remunerações, situações de precariedade e horários de trabalhos em períodos que são tradicionalmente de descanso (tais como fim de semana ou noite) (O'Leary & Deegan, 2005; Parrett, s.d.; Ramb, 2008). Tende, ainda, a ter um baixo estatuto/prestígio e a exigir poucas qualificações, oferecendo, na maior parte dos casos, fracas possibilidades de mobilidade vertical (Hemmati, 2000; Parrett, s.d.; Purcell, 1997).

Adicionalmente, o setor do turismo destaca-se pelo elevado número de postos de trabalho em regime de tempo parcial, os quais são na sua maioria ocupados por mulheres. Se por um lado, o trabalho a tempo parcial facilita a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, por outro está associado a piores condições laborais, tais como remuneração por hora mais baixa, menores oportunidades de progressão ou promoção, menos formação, bem como menor proteção em caso de desemprego (Hemmati, 2000), entre outras desvantagens já referidas anteriormente.

Estas desvantagens poderão incitar a procura de trabalho fora do setor do turismo. O caráter multidisciplinar e abrangente de muitos cursos de turismo poderá ser outro fator que explica o facto de os diplomados desta área aceitarem ofertas de trabalho noutros setores (McKercher, Williams, & Coghlan, 1995). Segundo Purcell e Quinn (1996, citado por O'Leary & Deegan, 2005), os diplomados com um curso de caráter mais vocacional/especializado têm maiores probabilidades de se manterem na indústria do turismo. O'Leary e Deegan (2005) explicam este fenómeno pelo facto de estes diplomados terem um leque mais restrito de oportunidades de emprego noutros setores, comparativamente aos diplomados cuja vertente prática da formação foi mais reduzida e que tiveram, por outro lado, uma formação mais abrangente, dispondo de competências que são mais facilmente transferíveis para outras áreas fora do setor do turismo. De acordo com McKercher et al. (1995), há, ainda, estudantes e diplomados que, apesar de tirarem cursos de turismo, não pretendem trabalhar neste setor. Outros estudos referem a maior tendência por parte das mulheres para abandonarem o setor do turismo, conseqüente das dificuldades de compatibilização com a vida familiar, devido aos horários praticados no setor, ou devido à falta de igualdade de oportunidades (O'Leary & Deegan, 2005), uma vez que "as mulheres são contratadas, promovidas e recompensadas de forma desigual [...] em especial as mulheres negras" (Zhong & Couch, 2007, p. 358).

3. Metodologia

O objetivo principal deste estudo é fazer o diagnóstico da situação no emprego de diplomados da área do turismo em Portugal, destacando as principais diferenças observadas entre homens e mulheres. Consideram-se diplomados os respondentes que concluíram algum curso superior na área do turismo, independentemente de no momento da inquirição estarem a frequentar um outro curso nesta ou noutra área.

A recolha dos dados foi realizada entre dezembro de 2010 e março de 2011, através do sítio da internet <http://gentour.wordpress.com/>, tendo a divulgação do questionário abrangido todas as instituições portuguesas com cursos de ensino superior na área do turismo, às quais foi solicitada a divulgação deste juntos dos seus antigos alunos. Das respostas recolhidas, e após uma análise de consistência, foram consideradas válidas 1.419 respostas.

Assim, foi realizado um processo de amostragem não probabilística, confinando os resultados à amostra estudada, não sendo viável a sua generalização à população dos diplomados portugueses da área do turismo. Apesar de os resultados não serem generalizáveis à população, o número de respostas obtidas permitiu obter resultados consistentes e identificar tendências relevantes, e estatisticamente significativas, entre os indivíduos. O tratamento de dados foi realizado com recurso à ferramenta de análise estatística *IBM SPSS Statistics* (v.19), através da qual foram aplicadas técnicas de análise estatística, recorrendo a métodos exploratórios e inferenciais, tendo sido adotado, neste estudo, o nível de significância de 5%.

4. Apresentação e discussão dos resultados do estudo

4.1. Caracterização sociodemográfica

A amostra dos diplomados é constituída por 990 mulheres (69,8%) e 429 homens (30,2%),

confirmando-se a prevalência do género feminino, numa proporção de aproximadamente duas mulheres para cada homem. A análise das idades destes diplomados revelou tratar-se de uma amostra jovem, verificando-se que metade destes sujeitos apresenta idades iguais ou inferiores a 28 anos, sendo a média das idades, aproximadamente, de 29 anos ($M=28,87$; $SD=6,27$; 95% IC [28,50; 29,24]).

Comparando a idade dos sujeitos, por género, verifica-se que a média das idades das mulheres ($M=28,17$ anos) é ligeiramente inferior à média das idades dos homens ($M=30,63$ anos), sendo estas diferenças estatisticamente significativas ($t(480,972)=5,433$, $p<,001$, $r=,24$). Outros dados que confirmam estar-se perante uma amostra particularmente jovem são o facto de a maioria dos diplomados (62,1%) ser solteira, observando-se que 21,2% estão casados, 14,6% estão em união de facto e, apenas, um em cada cinco tem filhos (21,7%).

A principal razão apontada pelos diplomados para justificar o facto de não terem filhos é o adiamento desta decisão para poder evoluir na carreira, revelando o sentimento de incompatibilidade entre a vida profissional e a vida familiar, presente entre os inquiridos. A diferença mais acentuada entre géneros corresponde à proporção de diplomados que indicam as razões

económicas, sendo esta uma razão significativamente mais relevante para as mulheres (10,6%) do que para os homens (0,4%) (Figura 1). Note-se ainda que *ser solteiro/a* é uma das principais razões apontadas, nomeadamente pelos homens (14,8% dos homens *versus* 9,2% das mulheres). A elevada frequência desta resposta sugere que o casamento é ainda uma instituição importante para os inquiridos e que, em torno dela, estes gerem a sua vida pessoal e familiar.

A caracterização do estado civil por género do sujeito inquirido não revela grandes discrepâncias entre mulheres e homens diplomados, confirmando-se que não existe associação estatisticamente significativa ($\chi^2(4)=4,957$, $p=,292$) entre o estado civil e o género dos diplomados inquiridos.

Relativamente à naturalidade destes inquiridos, 89,8% têm naturalidade portuguesa, constatando-se que, dos restantes países de naturalidade indicados, os que apresentam maior representatividade são a França (2,7%), o Brasil (1,6%) e Angola (0,9%). Relativamente à zona de naturalidade dos diplomados nascidos em Portugal, verifica-se que 33,4% são naturais da zona Centro, 26,3% da zona Norte, 17,7% da zona de Lisboa, 12,1% do Alentejo e 7,7% são naturais do Algarve; apenas 1,2% são naturais da Região Autónoma dos Açores e 1,5% da

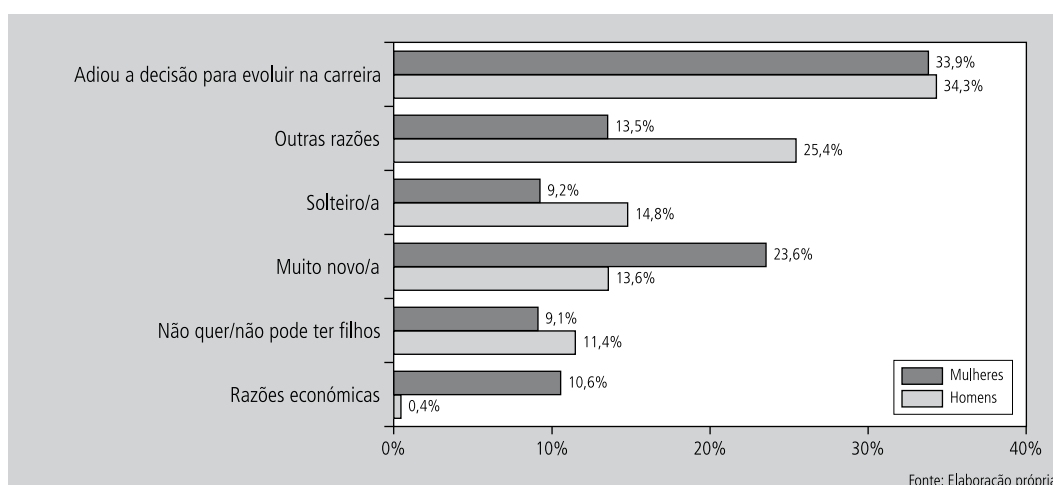


Figura 1 | Razões pelas quais os diplomados não têm filhos, por género.

Região Autónoma da Madeira. Quanto à zona de residência, verifica-se que 29,7% dos inquiridos residem no Centro do país, 24,4% no Norte, 17,8% em Lisboa, 13,6% no Algarve, 8,8% no Alentejo, 1,1% na Madeira e 0,9% nos Açores; verifica-se, também, que 3,8% residem fora de Portugal.

Comparando as informações relativas à região de residência e naturalidade dos diplomados, observa-se que a expressão do Algarve enquanto região de residência é significativamente superior à sua expressão enquanto região de naturalidade. Estes dados sugerem que o Algarve terá uma maior atratividade ou mais ampla oferta de postos de trabalho, motivando, por isso, a deslocação de diplomados oriundos de outras regiões. Note-se que a proporção de diplomados a residir no Algarve (13,6%) é quase o dobro em relação à proporção de diplomados de daí são naturais (7,7%).

4.2. Grau académico

A maior parte (81,2%) dos diplomados tem Licenciatura, 7,7% têm Pós-Graduação, 5,8% têm Mestrado e 4,6% indicaram o nível académico mínimo, Bacharelato. Apenas 11 dos inquiridos são doutorados na área do turismo, sendo esta a categoria menos representada, cuja frequência relativa é de 0,8%. Verifica-se que os homens estão mais representados, em termos relativos, nos níveis académicos mais elevados, sendo que é ao nível dos doutorados que se observa uma maior discrepância entre géneros, sendo a percentagem de homens (1,2%) o dobro da percentagem de mulheres (0,6%).

Foram ainda analisadas as classificações médias obtidas por estes diplomados nos cursos superiores que concluíram. Constata-se que a média das classificações obtidas aumenta à medida que o grau académico aumenta². Apesar de não haver diferenças muito acentuadas por género, de uma forma geral, observa-se que as mulheres têm classificações médias ligeiramente superiores aos homens, em cada um dos níveis académicos considerados.

Uma percentagem significativa dos diplomados, além de ter formação superior na área do turismo, tem também formação superior adicional em outras áreas. A proporção de homens com formação adicional em outras áreas (14%) é ligeiramente superior à de mulheres (12,4%). A área de estudos adicionais mais frequente é a das Ciências Sociais, Comércio e Direito (51,9%), seguida pela dos Serviços (19,1%).

4.3. Empregabilidade

Cerca de um em cada quatro (24,9%) diplomados estão desempregados. Analisando a taxa de desemprego por género, observa-se que a das mulheres é ligeiramente inferior comparativamente aos seus pares (24,6% *versus* 25,6%).

O estudo da taxa de desemprego por nível académico permite constatar que à medida que o nível académico aumenta³, a proporção de desempregados diminui, sendo que nenhum dos diplomados doutorados se encontrava desempregado.

Analisando as diferenças entre a taxa de emprego de homens e mulheres, de acordo com o grau académico, constata-se que, apesar de não haver significância estatística, a taxa de emprego é mais elevada para as mulheres do que para os homens nos níveis mais baixos de qualificação (Bacharelato e Licenciatura), ocorrendo um cenário oposto, ou seja, uma maior taxa de emprego entre os homens, nos níveis mais elevados.

² Bacharelato com média de 13 valores (13,27); Licenciatura com média de 14 valores (13,65); Pós-graduação e Mestrado com média de 15 valores (15,26 e 15,43 respetivamente). Confirmou-se a existência de correlação positiva entre a classificação obtida e o grau académico ($r_s=0,294$; $p<,001$).

³ Verifica-se que ter emprego depende do grau académico, constatando-se diferenças estatisticamente significativas nas taxas de emprego observadas entre os diversos graus académicos ($\chi^2(4)=11,401$, $p=,022$), permitindo concluir que quanto maior for o grau académico menor será a taxa de desemprego verificada entre os respetivos diplomados. Excepcionalmente, verifica-se que entre o Bacharelato e a Licenciatura a proporção de desempregados aumenta em vez de diminuir, contrariando a tendência observada em relação aos outros graus académicos.

Em relação às razões pelas quais se encontram desempregados, a maior parte dos diplomados revela não se tratar de opção própria mas porque se encontram à procura de emprego (69,0%). Há ainda uma percentagem significativa que não trabalha porque está a estudar ou a receber formação (18,5%), verificando-se que são muito poucos os que não trabalham por opção própria (2,0%).

A análise por género revela que *estar a estudar* é uma razão mais destacada pelos homens (25,7% versus 15,2%), para justificar o facto de se encontrarem desempregados, enquanto *estar à procura de emprego* apresenta maior relevância entre as mulheres (71,6% versus 63,3%). Deste modo, pode afirmar-se que há uma maior percentagem de mulheres que não tem emprego devido a dificuldades de inserção no mercado laboral, enquanto há uma maior proporção de homens que não tem emprego por estar a estudar, o que sugere que estes indivíduos

os terão melhores oportunidades profissionais após completarem a sua formação.

Em média, os diplomados em situação de desemprego estão sem emprego há cerca de sete meses⁴, sendo que os homens estão há menos tempo desempregados (cerca de seis meses e meio) do que as mulheres (aproximadamente sete meses e meio). No entanto, estas diferenças revelaram-se estatisticamente não significativas ($t(77)=-0,818$, $p=,416$).

As principais dificuldades sentidas na procura de emprego são a exigência de experiência profissional (60,0%), o excesso de profissionais desempregados na área (34,6%), o facto de as organizações desconhecerem as potencialidades da sua formação (32,1%) e a desvalorização do diploma (31,3%). Tanto homens como mulheres consideram que a principal razão é a exigência de experiência profissional, à qual atribuem o peso de 59,1% e de 60,3%, respetivamente. De realçar que os homens mencionam mais do que as mulheres que as organizações desconhecem as potencialidades da sua formação (39,4% versus 29,3%), enquanto as mulheres referem mais do que os homens o excesso de desempregados como uma barreira para a obtenção de emprego (36,8% versus 28,8%) (Figura 2).

⁴ A variável Tempo ($KS(342)=0,314$, $p<,05$) não segue uma distribuição normal. A sua distribuição mantém-se assimétrica mesmo realizando a análise sem os outliers ($\geq 2,17$ anos); perante este facto, decidiu-se conservar os outliers e considerar os valores médios corrigidos (5% Trimmed Mean) dos principais resultados.



Figura 2 | Dificuldades sentidas pelos diplomados na procura de emprego, por género.

4.4. Horário de trabalho: regime completo e regime parcial

A diferença observada entre homens e mulheres, relativamente ao número médio de horas de trabalho semanal, parece ser explicada pelo regime de horário de trabalho destes diplomados. De facto, observa-se que, em média, as diplomadas trabalham menos horas do que os seus pares (37,5 horas *versus* 42,5 horas), sendo estas diferenças estatisticamente significativas ($t(1006)=6,266$; $p<,001$; $r=0,19$, de acordo com o IC a 95% [3,41; 6,53]). Por outro lado, verifica-se que há quatro vezes mais mulheres a trabalhar a tempo parcial (33,7%) comparativamente aos homens que cumprem este tipo de horário de trabalho (7,7%), confirmando-se associação estatisticamente significativa ($\chi^2(1)=74,004$, $p<,001$) entre o tipo de horário de trabalho e o género dos inquiridos. Quando questionados acerca da razão pela qual trabalham a tempo parcial, verifica-se que a razão mais destacada é *não encontrar trabalho a tempo inteiro*.

Contrariamente ao verificado em Costa et al. (2011) e Casaca (2010), que sugerem que há mais mulheres a trabalhar a tempo parcial devido a constrangimentos do mercado de trabalho, os dados obtidos neste estudo sugerem que as dificuldades para encontrar trabalho a tempo completo são uma razão mais forte para trabalhar a tempo parcial para os trabalhadores masculinos (72,7%) do que para as trabalhadoras (54,5%). Para além disso, há uma proporção muito mais significativa de mulheres do que de homens a trabalhar a tempo parcial por opção própria (16,7% *versus* 4,5%), o que contraria o que foi verificado na literatura referida.

Verificou-se ainda que, entre as diplomadas, há uma maior proporção de mulheres a trabalhar a tempo parcial pelo facto de necessitarem de *cuidar de crianças ou de pessoas incapacitadas* (4,5%) ou por *razões pessoais ou familiares* (1,5%), não existindo homens a declarar qualquer destas razões. Tal vai ao encontro do observado em Costa et al. (2011). Nesse estudo, baseado na análise dos dados do *Inquérito ao Emprego*, 9% das trabalhadoras do setor do turis-

mo trabalhava a tempo parcial por razões familiares ou pessoais, enquanto a percentagem de homens que apontava tal razão era de 0%.

4.5. Experiência profissional

A análise do número de empregos dos diplomados revela que estes já tiveram, em média, cerca de três empregos ($M=2,84$). Consta-se, ainda, que o número médio de empregos dos homens ($M=3,04$) é ligeiramente superior ao número médio de empregos das mulheres ($M=2,75$), sendo que metade dos homens inquiridos já teve até três empregos enquanto metade das diplomadas teve apenas até dois empregos. Estas diferenças revelaram-se estatisticamente significativas ($t(1264)=2,549$, $p=,011$).

Escária (2006) constata que os homens diplomados do ensino superior apresentam maior mobilidade do que as mulheres no que concerne às mudanças de emprego, e que, por sua vez, os indivíduos que mais mudam de emprego têm maiores variações nos seus ganhos. Segundo este autor, a diferença salarial entre homens e mulheres verifica-se mais entre aqueles que mudaram de emprego, do que entre os que não mudaram de emprego. Isto sugere que a discriminação de género não se faz no seio da empresa, mas que decorre mais das diferentes oportunidades de mobilidade que se colocam a homens e mulheres.

Em consonância com os dados anteriores, também com os diplomados em turismo é perceptível uma melhoria salarial associada ao aumento do número de empregos, observando-se que o número médio de empregos mais baixo ocorre entre os diplomados que auferem salários mensais líquidos correspondentes à categoria mínima salarial e o número médio de empregos mais elevado verifica-se entre os diplomados cujo salário mensal líquido pertence à classe salarial mais alta⁵ (Figura 3).

⁵ Esta relação é confirmada pela correlação positiva fraca verificada entre as variáveis ($r_s=,191$, $p<,001$).

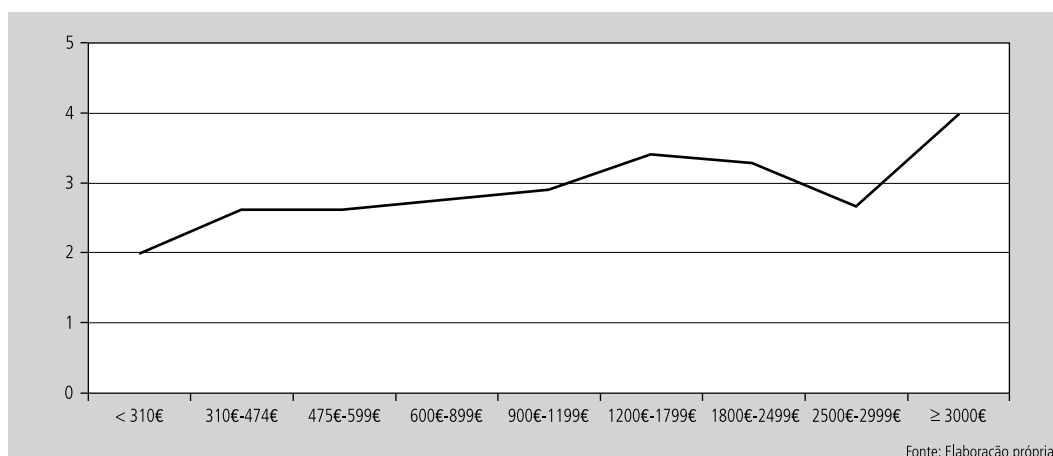


Figura 3 | Número de empregos dos diplomados de acordo com o salário mensal líquido.

Com base nestes resultados, surge a ideia de que a maior valorização dos diplomados com um maior número de empregos se poderá dever ao facto de estes acumularem uma experiência profissional mais diversificada. Esta experiência poderá ser um facto vantajoso para o desempenho de cargos de chefia, pelo que se analisou a relação entre estas variáveis. De facto, verificou-se que os diplomados que exercem estes cargos apresentam um número médio de empregos mais elevado (3,11 *versus* 2,79), revelando-se estas diferenças estatisticamente significativas ($t(961)=-2,113, p=,035$).

Ainda no sentido de caracterizar a experiência profissional dos diplomados, analisou-se o tempo que estes se encontram na organização atual. Os resultados revelam que, em média, os diplomados empregados estão na organização atual há aproximadamente três anos e sete meses, sendo que metade destes está há menos de dois anos, concluindo-se por isso que a maioria se encontra ainda há pouco tempo na organização atual. Analisando por género, verifica-se que os homens permanecem na organização atual há mais tempo (4 anos e 7 meses) do que as mulheres (3 anos e 2 meses)⁶.

⁶ Diferença estatisticamente significativa ($t(348,146)=4,028; p<,001; r=0,21$).

O facto de os homens estarem há mais tempo na mesma empresa poderá ser um dos fatores justificativos da sua maior mobilidade vertical e salários mais elevados. Os dados sugerem que a maior mobilidade entre empregos por parte dos homens se dá no início da carreira, já que, ao nível do emprego atual, estes evidenciam maior tempo de permanência comparativamente às mulheres. A observação da relação entre remuneração, mobilidade vertical e estas variáveis, a par com as conclusões alcançadas por Escária (2006), sugerem que uma maior mobilidade no início da carreira pode ter um impacto positivo quer ao nível da progressão profissional, quer ao nível da evolução salarial.

4.6. Mobilidade em relação ao ramo de atividade

Mais de um terço dos diplomados (36,9%) iniciou a sua atividade profissional fora da área do turismo. Comparando por género, observa-se que a proporção de mulheres (37,6%) é ligeiramente superior à proporção de homens que exerceram o seu primeiro emprego fora desta área (35,5%).

Os resultados mostram que os ramos que absorvem mais diplomados em início de carreira são o ramo do *alojamento* (30,2%) e das *agências de*

viagens, guias ou operadores turísticos (17,3%). A *restauração* e as *entidades regionais de turismo* destacam-se como ramos predominantemente masculinos, enquanto as *agências de viagens, guias e operadores turísticos* e os *serviços de recreio e lazer* são ramos de atividade que absorvem mais mulheres ao nível do primeiro emprego.

Analisando o ramo de atividade do último emprego destes diplomados, no sentido de tentar identificar fluxos de mobilidade em diferentes momentos da carreira profissional, observa-se uma diminuição da proporção de diplomados no exercício de funções fora da área do turismo (36,9% para 27,2%) (Figura 4). Consta-se que a *restauração* é o ramo que revela uma maior "fuga" de diplomados, verificando-se que mais de metade dos diplomados que iniciou a carreira nesta atividade comutou para outros ramos de atividade profissional, sendo esta "fuga" mais visível entre os homens. Esta fuga do setor da restauração sugere que os recém-diplomados, ao terminarem os seus cursos, poderão ter-se empregado nesta área por falta de opção noutras áreas da sua preferência. Por outro lado, os ramos de atividade mais procurados são os que revelam melhores condições salariais, nomeadamente o

ensino, as organizações do setor público e o ramo dos transportes e *rent-a-car*, pelo que se poderá depreender que estes ramos exigem maior experiência profissional.

As tendências gerais, anteriormente referidas, mantêm-se por género, sendo de realçar algumas divergências observadas, nomeadamente as tendências inversas entre homens e mulheres no ramo das agências de viagens, guias ou operadores turísticos, no qual, entre o primeiro e o último emprego, se verifica maior procura por parte das mulheres e menor procura por parte dos homens. Observa-se a mesma tendência inversa entre mulheres e homens no ramo dos serviços culturais, de recreio e lazer, o qual se torna progressivamente mais procurado por homens e menos por mulheres.

4.7. Evolução da situação contratual

Relativamente ao tipo de contrato no primeiro emprego, 61,5% dos diplomados exerceram a primeira atividade em regime de contrato de trabalho a termo, 20,1% em regime de contrato de trabalho sem termo e 13,8% com contrato de prestação

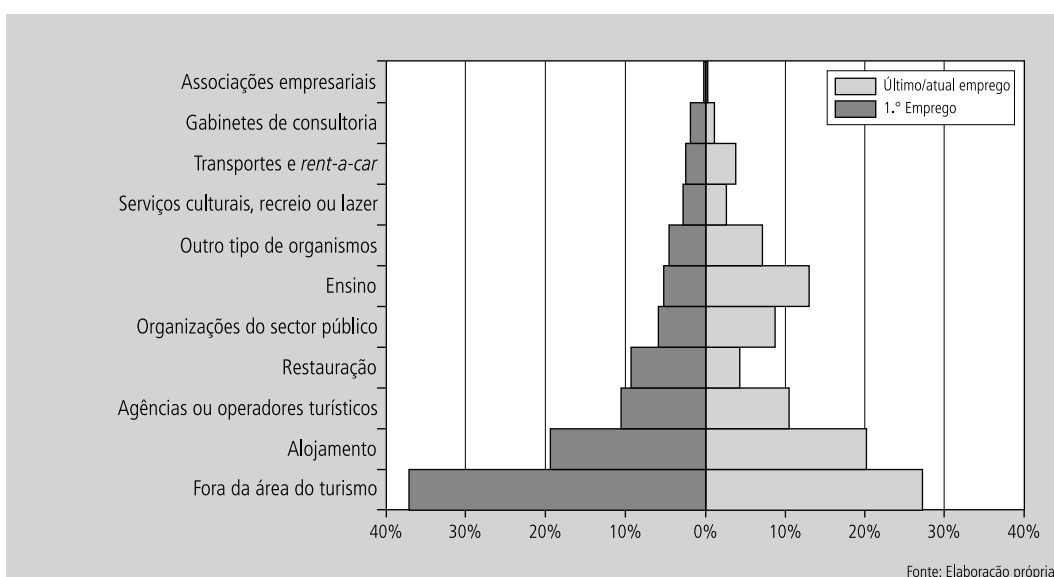


Figura 4 | Fluxos de mobilidade relativamente ao ramo de atividade observados entre o primeiro emprego e o emprego atual.

de serviços. De notar, também, que 11,8% destes diplomados iniciou a atividade profissional em estágios profissionais (Figura 5). Comparando o tipo de contrato no primeiro emprego por género, não se observam diferenças significativas, não existindo associação estatisticamente significativa ($\chi^2(2)=3,557, p=,169$) entre o tipo de contrato no primeiro emprego e o género dos inquiridos.

A análise da evolução da situação contratual destes diplomados, através da comparação das situações reveladas no primeiro emprego *versus* o último/atual emprego, mostra uma melhoria na condição contratual destes. Verifica-se um decréscimo das proporções de diplomados nas situações contratuais mais precárias (não efetivo e outra) e um aumento da proporção de diplomados que revela estar com contrato sem termo, logo em situação efetiva na organização (Figura 5).

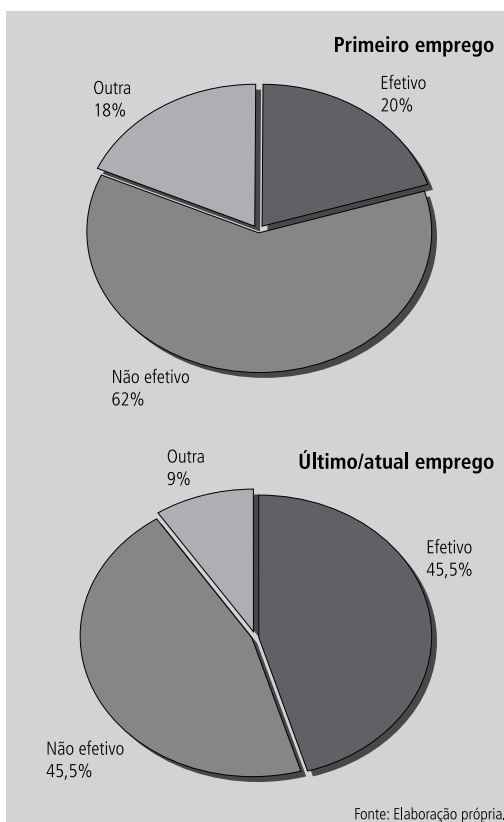


Figura 5 | Evolução da situação contratual.

Comparando os resultados obtidos por género, verifica-se que a melhoria na situação contratual foi mais acentuada entre os diplomados do género masculino (de 21,4% para 51,6%) comparativamente à melhoria observada entre as diplomadas (de 19,5% para 44,3%) (Figura 6). A tendência de superioridade relativa das mulheres em situações contratuais menos estáveis verifica-se logo no início da carreira profissional, situação esta que parece manter-se ou acentuar-se ao longo do seu percurso profissional, evidenciando desigualdades entre mulheres e homens.

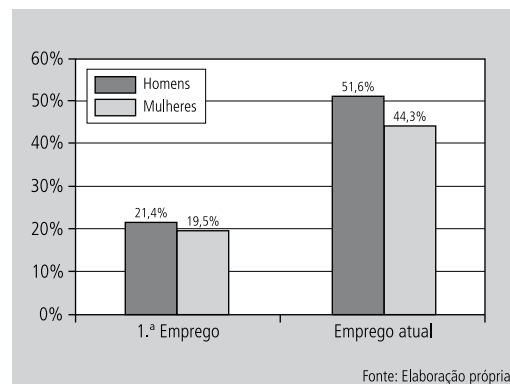


Figura 6 | Situação contratual efetiva dos diplomados no primeiro e no último emprego.

4.8. Empreendedorismo

Apenas 12,9% dos diplomados afirmam já ter criado emprego ou empresa própria. Comparando os resultados por género, observa-se uma diferença acentuada entre homens e mulheres, sendo a percentagem de homens que já criou empresa ou emprego próprio (21,4%) superior ao dobro da percentagem de mulheres que já tomou esta iniciativa (10,0%), o que está em consonância com os dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) de 2004 (Nova Fórum & SPI, 2004). Estas diferenças manifestaram-se estatisticamente significativas ($\chi^2(1)=24,736, p<,001$), verificando-se que existe

associação entre a criação do próprio(a) emprego/ empresa e o género.

Ao investigar o empreendedorismo, a metodologia utilizada pelo GEM destaca a importância de distinguir “empreendedorismo por oportunidade” de “empreendedorismo por necessidade”. Segundo esta entidade, ao empreendedorismo por oportunidade subjaz o desejo de beneficiar de oportunidades de negócio e de mercado, enquanto ao empreendedorismo por necessidade subjaz a ausência de oportunidades de trabalho, ou falta de oportunidades de trabalho satisfatórias, sendo a decisão de criar um negócio tomada por falta de melhores opções. Na OCDE, a percentagem de empreendedores por oportunidade (80%) é maioritária em relação à percentagem de empreendedores por necessidade. Em Portugal, essa percentagem é menor (75%), sendo, no entanto, superior à percentagem dos países exteriores à OCDE (65%) (Nova Fórum, 2004).

Estes conceitos serviram também de base ao questionário que foi aplicado no presente estudo. Deste modo, conjugou-se a metodologia do GEM e a terminologia utilizada por Marques (s.d.). Os diplomados foram inquiridos sobre a razão para terem criado o seu próprio emprego, e as opções de resposta mencionadas foram agrupadas de modo a permitir avaliar se se tratava de empreendedorismo por oportunidade ou por necessidade. Assim, foram considerados “empreendedores por oportunidade” os respondentes que selecionaram as opções *ambicionava ser dono/a de mim, é uma boa forma de melhorar economicamente, há falta de empresas na área em que apostei e realização pessoal/ profissional* (esta última opção foi acrescentada *a posteriori* dada a sua elevada ocorrência na opção de resposta aberta). Já os que selecionaram as opções *não consegui obter emprego na minha área e ajudar a família* foram considerados “empreendedores por necessidade”.

Após a análise dos resultados, conclui-se que 83,7% dos inquiridos que já criaram o seu negócio podem ser considerados “empreendedores por oportunidade”, enquanto apenas 14,2% o são “por

necessidade” (percentagem ajustada após exclusão da categoria *outros*). De facto, as razões que concentram maior número de respostas prendem-se com a ambição de ser “dono” de si próprio e a vontade de melhorar economicamente. Daqui se conclui que a percentagem de empreendedorismo por oportunidades, entre estes diplomados em turismo, é superior à percentagem calculada quer para Portugal, quer para a OCDE, o que poderá ser justificável pelo facto de os inquiridos no presente estudo terem um nível de educação formal mais elevado. Segundo o estudo do GEM já mencionado, quanto mais elevados os níveis de educação formal, maior a probabilidade de se ser empreendedor (Nova Fórum, 2004).

Comparando os resultados obtidos no presente estudo com os resultados obtidos por Marques (s.d.), os dados sugerem que o empreendedorismo por necessidade é muito superior entre os inquiridos naquele estudo, que englobou licenciados de vários cursos, do que entre os diplomados de turismo (34% *versus* 14,2%), sendo que a principal razão apontada pelos licenciados daquele estudo para terem criado o seu próprio emprego foi não ter conseguido encontrar emprego na sua área. A maior relevância do empreendedorismo de oportunidade entre os diplomados em turismo é um sinal positivo, que poderá denotar, quer melhores oportunidades para empreender no contexto do setor do turismo, comparativamente com outros setores, quer uma melhor preparação dos estudantes para aproveitarem as oportunidades de negócio no contexto do sistema educacional em turismo. Por outro lado, o presente estudo abrangeu diplomados que tinham concluído o curso há já mais tempo, e que por isso terão tido mais tempo para ganhar experiência e adquirir a capacidade de identificar e beneficiar de oportunidades de negócio e de mercado, enquanto o estudo de Marques (s.d.) se restringiu a recém-licenciados.

Analisando as razões mencionadas pelos indivíduos inquiridos, por género, é na opção *não consegui obter emprego na minha área* que se registam maiores disparidades entre homens e

mulheres: enquanto para 16,3% das diplomadas esta é a principal razão, apenas 6,4% dos homens a assinalam. Devido ao desequilíbrio entre homens e mulheres na resposta a esta questão, regista-se um empreendedorismo por necessidade entre as mulheres (20,8%) que largamente excede o dos homens (9,5%) (Figura 7).

Esta situação denota que a dificuldade em obter emprego impele mais as mulheres para a criação do seu próprio emprego ou empresa do que no caso dos homens, em que outros fatores relacionados com o sentido de oportunidade têm maior preponderância. Como foi analisado nas secções anteriores, as mulheres sentem efetivamente maiores dificuldades na procura de emprego, tendo situações profissionais menos vantajosas, nomeadamente no que concerne a remuneração. Logo, parece ser justificável que se registre um maior empreendedorismo por necessidade junto das diplomadas do que dos diplomados.

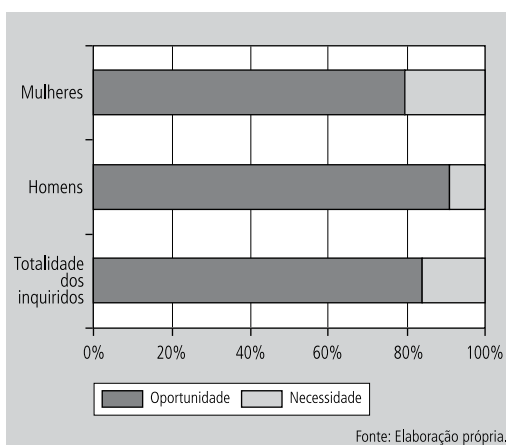


Figura 7 | Tipo de empreendedorismo dos diplomados.

⁷ Segundo a CAE Rev. 3.1., agregação a 1 dígito.

⁸ $t(408,736)=4,891$; $p<,001$; $r=0,24$. A dimensão do efeito do género é médio ($r=0,24$) de acordo com o IC a 95% [107,08; 250,99].

⁹ Ao longo deste estudo entende-se disparidade salarial como a diferença entre os salários de homens e mulheres, expressa como uma percentagem do salário médio auferido pelos homens.

4.9. Remuneração

4.9.1. Por género

O turismo é, tradicionalmente, um setor de atividade no qual as remunerações são particularmente baixas. Em Portugal, os setores do alojamento e restauração agregados, que são os mais significativos para as receitas turísticas, são a terceira atividade económica⁷ com pior salário mensal líquido médio (594,60€) muito abaixo do salário médio geral de 752,90€, sendo necessário ressaltar que os trabalhadores destas áreas tendem a ter níveis educacionais mais baixos comparativamente aos dos restantes setores (Costa et al., 2011; Santos & Varejão, 2006).

Analisando o salário mensal líquido dos diplomados inquiridos em Portugal, verifica-se que a proporção de mulheres é superior à dos homens nas categorias salariais abaixo dos 900€ mensais, constatando-se o oposto nas categorias salariais mais elevadas. Também no estudo de Marques (s.d.), que analisou os diplomados do ensino superior em geral, as mulheres predominam nas categorias abaixo dos 1.000€ e os homens nas categorias acima deste patamar.

Em média, estes diplomados recebem salários mensais líquidos mais elevados (1.068,63€) do que as diplomadas (889,59€), sendo as diferenças observadas entre os salários médios estatisticamente significativas⁸. As diplomadas recebem, em média, aproximadamente, entre 107€ e 250€ menos do que os diplomados, correspondendo a uma disparidade salarial entre géneros de 16,8%⁹. Apesar de esta discrepância salarial entre géneros ser significativa, esta é ainda maior para os trabalhadores do alojamento e restauração inquiridos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). Para os que têm formação superior, a disparidade salarial é de 43,9%: enquanto os homens auferem 1.300€ em média, as mulheres auferem apenas 729€. Segundo estes dados, o setor do alojamento, restauração e similares é, de entre 21 setores, o quarto a apresentar uma disparidade salarial de género mais elevada, sendo ainda aquele no qual as mulheres recebem salários mais reduzidos.

Conclui-se, deste modo, que o setor do turismo está marcado por profundas desigualdades de género, que estão menos visíveis entre os diplomados em turismo. Uma das hipóteses explicativas desta situação poderá ser o facto de estes indivíduos possuírem níveis de educação semelhantes e tal contribuir para mitigar as disparidades. Outra das hipóteses explicativas poderá ainda ser o facto de a amostra dos diplomados em turismo ser ainda jovem, pelo que a disparidades salarial pode estar ainda menos visível, já que é ao longo da carreira que esta tende a agravar-se (Trickey, 2009).

4.9.2. Por ramo de atividade

Os diplomados empregados nos ramos de atividade com maior impacto no setor do turismo, nomeadamente nos ramos do alojamento, restauração, agências de viagens, guias ou operadores turísticos, *rent-a-car* e serviços culturais, de recreio e lazer, auferem um salário mensal líquido entre os 600€ e os 899€. Já nos gabinetes de consultoria, no ensino e nas organizações do setor público observam-se maiores proporções de diplomados com salários mensais líquidos entre 900€ e 1.199€. Esta influência do ramo de atividade na remuneração revelou-se estatisticamente significativa ($\chi_{KW}^2(9)=84,634$, $p<,001$).

Por outro lado, conclui-se que, de uma forma geral, os salários no setor público são mais elevados do que no setor privado (Figura 8). De facto, os diplomados empregados em organismos do setor público ganham, em média, 1.171,00€, seguindo-se os diplomados que exercem atividade na área do ensino (1.159,11€) e os que trabalham em gabinetes de consultoria (1.100,00€), sendo esta a área do setor privado que revela o salário médio mensal mais elevado.

As áreas de atividade que revelam salários médios mensais mais baixos são os serviços culturais, de recreio e lazer (715,75€), o alojamento (841,99€) e as agências de viagens, guias ou operadores turísticos (848,08€). Verificou-se que as diferenças observadas nos salários mensais médios por setor de atividade, público ou privado, são estatisticamente significativas ($t(267,517)=-6,695$, $p<,001$), constata-se que, em média (de acordo com o IC a 95% [-373,72; -213,74]), um diplomado empregado no setor privado ganha entre 213€ e 373€ menos do que os diplomados empregados no setor público.

Analisando os salários médios mensais por ramo de atividade e por género, constata-se que, independentemente do ramo de atividade onde estejam empregadas, as diplomadas ganham sempre menos do que os seus pares. As disparidades salariais são

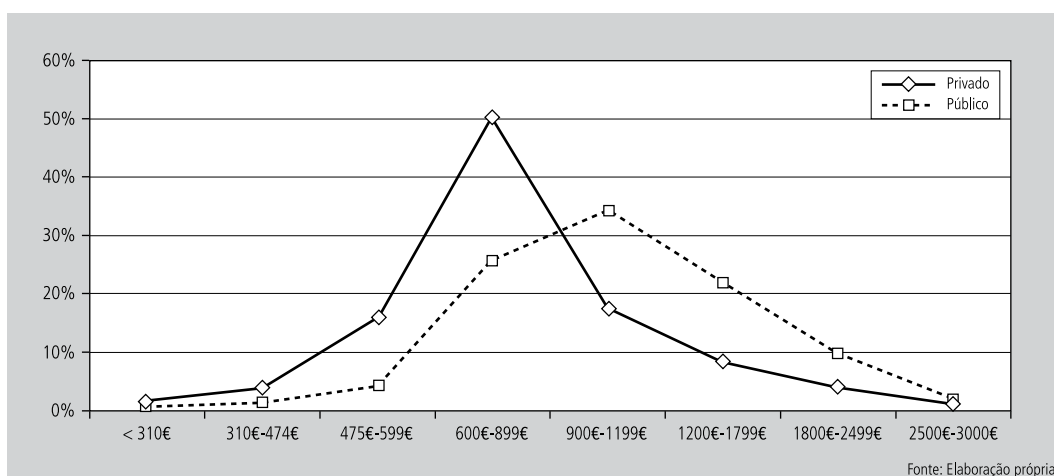


Figura 8 | Salários mensais líquidos dos diplomados, por setor de atividade (público ou privado).

Quadro 1 | Grau de discriminação salarial entre géneros de acordo com o ramo de atividade dos diplomados

Ramo de atividade*	Salário médio mensal (€)		Grau de discriminação salarial
	Diplomado	Diplomada	
Serviços culturais, recreio ou lazer	912,50	609,81	33,2%
Fora da área do turismo	1.074,60	755,54	29,7%
Gabinetes de consultoria	1.207,14	1.016,67	15,8%
Ensino	1.296,97	1.122,22	13,5%
Organizações do sector público	1.261,29	1.107,39	12,2%
Alojamento	906,30	814,30	10,2%
Agências ou operadores turísticos	933,33	838,61	10,1%
Transportes e <i>rent-a-car</i>	1.139,58	1.045,88	8,2%
Outro tipo de organismos na área do turismo	1.086,88	1.016,28	6,5%
Restauração	934,09	888,44	4,9%

* Foram analisados todos os ramos de atividade considerados no estudo à exceção das associações empresariais do sector pelo reduzido número de respondentes desta categoria.
Fonte: Elaboração própria.

mais acentuadas no ramo dos serviços culturais, de recreio ou lazer (33,2%), onde as mulheres ganham, em média, cerca de dois terços do salário médio dos homens, seguindo-se os gabinetes de consultoria (15,8%), o ensino (13,5%) e os organismos do setor público (12,2%); as disparidades salariais mais baixas são verificadas no ramo dos transportes e *rent-a-car* (8,2%) e na restauração (4,9%) (Quadro 1).

4.10. Conflito profissão-família

Com o objetivo de compreender de que modo a vida familiar e a vida profissional se influenciam mutuamente e se existem diferenças na influência da parentalidade na vida profissional de homens e mulheres, analisou-se a relação entre ter filhos e variáveis como a taxa de emprego, a posição hierárquica no local de trabalho e a ambição na progressão da carreira profissional, entre outras variáveis.

Verifica-se que a proporção de mulheres em situação de desemprego e com filhos é maior (20,1%) do que a proporção de homens com filhos na mesma situação (8,9%), sendo estas diferenças estatisticamente significativas ($\chi^2(1)=5,382, p=,020$). Já entre os que estão empregados, verifica-se o

oposto, observando-se uma menor proporção de mulheres com filhos (21,0%), comparativamente à proporção de homens com filhos na vida profissional ativa (33,2%). Isto vai ao encontro de conceções teóricas que defendem que, por um lado, as mulheres com filhos tendem a abandonar a carreira profissional, a ter mais dificuldade em obter emprego ou a reintegrarem-se na vida profissional, e, por outro, as mulheres empregadas tendem a adiar a decisão de ter filhos, muitas vezes optando por não os ter.

Relativamente ao número de horas de trabalho semanal, a análise dos dados recolhidos permite concluir que o facto de ter filhos parece estar associado a um aumento do número de horas de trabalho entre os homens e a uma diminuição da carga horária semanal entre as mulheres, sendo, no entanto, estas diferenças estatisticamente não significativas ($t(245)=-0,490, p=,625$ e $t(602)=0,388, p=,698$, respetivamente).

Ao nível da mobilidade vertical, e analisando estes diplomados de acordo com a posição hierárquica que ocupam nas empresas onde trabalham, observam-se maiores proporções de diplomados com filhos nos cargos de topo, verificando-se a mesma tendência entre os que desempenham funções de supervisão ou que exercem cargos de chefia, confirmando-se que estas diferenças são estatisticamente significativas¹⁰. A tendência descrita anteriormente pode ser explicada pelo facto de estes cargos tende-

¹⁰ Posição hierárquica: $\chi^2(2)=18,520, p<,001$.

Desempenho de funções de supervisão: $\chi^2(1)=33,969, p<,001$.

Exercício de cargos de chefia: $\chi^2(1)=39,895, p<,001$.

rem a ser ocupados num momento da vida em que a probabilidade de se ter filhos é maior do que a que se verifica em cargos mais associados ao início da carreira profissional: os indivíduos têm uma idade mais elevada, bem como maior estabilidade profissional e financeira.

Por outro lado, confirma-se que a proporção das mulheres com filhos é inferior à proporção dos homens com filhos nos cargos de topo (46,3% *versus* 53,7%), em comparação com os cargos intermédios e com os cargos de não-gestão, nos quais a percentagem de mulheres com filhos é superior à de homens. A tendência entre géneros anteriormente delineada confirma-se igualmente entre os diplomados que exercem funções de supervisão ou coordenação, sendo a proporção de inquiridos com filhos de 50,0% entre os homens e de 28,2% entre as mulheres; o cenário repete-se, mais uma vez, entre os indivíduos que exercem cargos de chefia, onde as proporções observadas foram 55,9% e 35,2%, respetivamente.

A parentalidade parece influenciar também a vontade em criar o próprio emprego ou empresa ($\chi^2(1)=9,219, p=,002$), sendo a associação estatisticamente não significativa entre os homens ($\chi^2(1)=0,852, p<,356$). De facto, a proporção de diplomadas que gostariam de criar o próprio emprego ou empresa passa de 75,8%, quando não têm filhos, para 62,6% quando têm filhos, ocorrendo uma diminuição mais atenuada entre os seus pares (de 76,8% para 70,4%).

De forma semelhante, e comparando as expectativas e ambições de carreira entre diplomados com e sem filhos, verifica-se que os filhos têm um efeito restritivo na ambição de atingir cargos hierárquicos superiores unicamente entre as mulheres. De facto, as mulheres com filhos, quando comparadas com as mulheres sem filhos, revelam menores pretensões, quer em relação ao desempenho de funções de supervisão (71,4% *versus* 77,8%), quer em relação ao desempenho de cargos de chefia (67,2% *versus* 76,7%). A tendência inverte-se entre os diplomados do género masculino, observando-se maior ambição profissional entre os homens com filhos.

A falta de infraestruturas e serviços de apoio, a par com a tradicional divisão das tarefas e responsabilidades, que faz com que as tarefas domésticas e os cuidados a crianças, idosos ou dependentes ainda recaiam sobre as mulheres, poderão estar na origem desta menor vontade, por parte das mulheres com filhos, de ocuparem cargos hierarquicamente superiores. Segundo Hemmati (2000), se as horas despendidas no trabalho doméstico forem contabilizadas, o número total de horas de trabalho semanal das mulheres ascende a 70-90 horas semanais.

5. Principais conclusões

Ao longo deste trabalho, nomeadamente na seção da apresentação dos resultados, foram já sendo tecidas algumas considerações acerca dos mesmos, assim como apresentadas conclusões em relação a cada um dos aspetos analisados, pelo que, nesta seção, será apenas apresentada uma síntese dos aspetos centrais resultantes deste estudo.

Verifica-se que existem mais mulheres com formação superior na área do turismo ou a frequentar cursos superiores nesta área, sendo que os homens prevalecem, em termos relativos, nos níveis académicos mais elevados. No entanto, em termos absolutos, a mão-de-obra mais especializada (mestrado e doutoramento) é maioritariamente feminina. As mulheres têm também resultados académicos mais satisfatórios, em cada um dos níveis académicos considerados no estudo.

O aumento do nível académico acompanha a diminuição da taxa de desemprego entre os diplomados da área do turismo, verificando-se que nenhum doutorado inquirido se encontrava desempregado. Entre os inquiridos desempregados, são as mulheres que revelam maiores dificuldades de inserção no mercado laboral, sendo também elas que revelam situações contratuais mais instáveis.

O aumento do número de empregos e o menor tempo de espera até conseguir o primeiro emprego estão associados a melhores situações salariais dos inquiridos. Verifica-se que uma maior mobilidade no início da carreira parece ter um impacto positivo, quer ao nível da progressão profissional quer ao nível da evolução salarial.

O salário mensal líquido das mulheres é inferior aos dos seus pares, sendo que o salário médio mensal dos diplomados empregados no setor público é mais elevado do que o dos diplomados empregados no setor privado. Os ramos da consultoria, do ensino e das organizações do setor público revelam o salário médio mais elevado, enquanto o alojamento, a restauração, as agências de viagens, guias ou operadores turísticos, o *rent-a-car* e os serviços culturais de recreio e lazer manifestam salários médios mensais mais baixos. Independentemente do ramo de atividade onde estejam empregadas, as mulheres revelam salários mensais médios mais baixos do que os seus pares. No entanto, o aumento da formação e especialização está associado a uma melhoria salarial, diminuindo o grau de disparidade salarial entre géneros.

Constata-se que os homens inquiridos prevalecem nas posições hierárquicas mais elevadas, nos cargos de chefia e nas funções de supervisão ou coordenação. A maternidade influencia a vontade das mulheres de exercerem cargos profissionais de maior exigência e responsabilidade, uma vez que, de facto, exercer um cargo de chefia acarreta problemas de conciliação entre vida profissional e familiar.

Os homens são mais empreendedores do que as mulheres, sendo que estas manifestam níveis superiores de empreendedorismo por necessidade: são as dificuldades na procura de emprego ou situações laborais menos vantajosas que as impelem a criar o próprio emprego ou empresa. Verifica-se que, à medida que o grau académico aumenta, aumenta também a capacidade empreendedora das mulheres, constatando-se, simultaneamente, um aumento do empreendedorismo por oportunidade.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer o apoio prestado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia de Portugal (FCT), pela Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), tal como agradecer o cofinanciamento da União Europeia através do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e do Programa Operacional Fatores de Competitividade.

Referências

- Amaro, M. (2007). *A mulher e o mercado de trabalho do turismo*. Associação dos Consultores e Advogados do Senado Federal.
- Casaca, S. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In V. Ferreira (Ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 261-291). Lisboa: CITE.
- Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment. The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 15, 37-52.
- Escária, V. (2006). *Percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados do ensino superior*. Lisboa: DGEEP/MTSS.
- European Commission (2006). *Holding a job – Having a life: EQUAL events outcome*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (2015). Employment and unemployment (Labour Force Survey). Retrieved 11.01.2016, from <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>
- FCT (2014). Bolsas de doutoramento por escalão etário e sexo: 1995, 2000, 2005, 2010 e 2013. Retrieved 11.01.2016, from <http://alfa.fct.mctes.pt/estatisticas/bolsas/>
- Ferreira, A. (2007). A mulher no sector dos serviços: Percurso histórico e desigualdades. *Campus Social - Revista Lusófona de Ciências Sociais*, 3 & 4, 259-268.
- Hemmati, M. (2000). Women's Employment and participation in tourism. *Sustainable Travel & Tourism*, 5(1), 17-20.
- Marques, A. (s.d.). *Relatório Final MeIntegra: Mercados e estratégias de inserção profissional licenciados versus empresas da Região Norte*. MeIntegra.
- McKercher, B., Williams, A., & Coghlan, I. (1995). Career progress of recent tourism graduates. *Tourism Management*, 16(7), 541-549.
- Nova Fórum, & SPI. (2004). *The Global Entrepreneurship Monitor 2004 - Portuguese Executive Report*. s.l.: GEM.
- O'Leary, S., & Deegan, J. (2005). Career progression of Irish tourism and hospitality management graduates. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 421-432.

- OECD. (2011). OECD Better life initiative: Work-life balance. Retrieved 11.01.2012, from <http://bli.oecdcode.org/topics/work-life-balance/>
- OECD. (s.d.). *Doing better for families - Portugal*. s.l.: OECD.
- Oinonen, E. (2004). Starting the first family. *European Societies* 6(3), 319-346.
- Parrett, L. (s.d.). *Women in Tourism employment: A guided tour of the Greenwich experience - Research Report*. London: London Thames Gateway Forum Equality, Access & Participation.
- PORDATA (2015). Diplomados no ensino superior (ISCED 5-8): total e por sexo. Retrieved 11.01.2016, from [http://www.pordata.pt/Europa/Diplomados+no+ensino+superior+\(ISCED+5+8\)+total+e+por+sexo-1319](http://www.pordata.pt/Europa/Diplomados+no+ensino+superior+(ISCED+5+8)+total+e+por+sexo-1319)
- Purcell, K. (1997). Women's employment in UK tourism: Gender roles and labour markets. In M. T. Sinclair (Ed.), *Gender, Work and Tourism*. London: Routledge.
- Ramb, F. (2008). *Employment gender gap in the EU is narrowing: Labour market trends 2000-2007*: Eurostat.
- Rato, H., Madureira, C., Alexandre, H., Oliveira, T., Lopes, A., & Neves, M. (2005). *Promoção da igualdade de género pelas Organizações Internacionais: Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho e União Europeia. Documentos e instrumentos fundamentais para a integração e promoção da igualdade de género*. Oeiras: INA.
- Santos, L., & Varejão, J. (2006). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *FEP Working Papers*, 205.
- Torres, A., Mendes, R., & Lapa, T. (2008). Families in Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, 7(1), 49-84.
- Torres, A., & Silva, F. (1998). Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 28, 9-65.
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Trickey, G. (2009). Equal opportunities: Women, prospects.
- World Economic Forum (2015). Rankings. Retrieved 11.01.2016, from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>
- WTTC (2015). *Travel and Tourism Economic Impact 2015 - Portugal*. s.l.: World Travel & Tourism Council.
- Zhong, Y., & Couch, S. (2007). Hospitality students' perceptions of facilitators and constraints affecting women's career advancement in the hospitality industry. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35(4), 357-373.