

XII Encontro Nacional da APDR
Viseu, 15-17 de Setembro de 2006

**Os mercados de trabalho no Turismo numa
perspectiva de género – uma análise regional**

LUIS DELFIM SANTOS

CEMPRE*, Faculdade de Economia do Porto

luisd@fep.up.pt

Rua Dr. Roberto Frias 4200-464 Porto, Portugal

JOSÉ VAREJÃO

CETE*, Faculdade de Economia do Porto

varejao@fep.up.pt

* CEMPRE - Centro de Estudos Macroeconómicos e Previsão e CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa – são financiados pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Portugal.

RESUMO

Diversos estudos internacionais têm posto em evidência a existência, no sector do Turismo, de segmentação no emprego, tanto horizontal como vertical. Enquanto que a segmentação horizontal se pode traduzir na presença maioritária de homens ou de mulheres nos diversos sub-sectores, a segmentação vertical é sinónimo da ocupação pelos homens das posições de nível mais elevado.

Esta segmentação vertical não conduz, necessariamente, à existência de discriminação salarial de género; contudo, os estudos empíricos convergem na conclusão de que as mulheres recebem menos do que os homens em trabalhos idênticos.

O objectivo deste estudo é a análise do diferencial salarial existente entre homens e mulheres no sector do Turismo em Portugal e a sua decomposição em duas partes: uma devida às diferenças nos atributos dos indivíduos e outra parte que não é explicada por essas diferenças e que é considerada discriminação.

Com base nos Quadros de Pessoal para o ano de 2000 analisamos esta diferença salarial para o sector do turismo comparando-a com a diferença existente nos restantes sectores económicos. Analisa-se, em particular, as diferenças existentes a nível regional, detalhando o estudo para a região do Algarve onde o peso do turismo é mais significativo.

Como pano de fundo, procedemos ainda a uma caracterização sumária do emprego e dos salários no sector do turismo.

O estudo baseia-se na estimação de equações de salário do tipo Minceriano, estimadas separadamente para os homens e as mulheres, bem como para o total dos trabalhadores, com correcção para a selectividade (Heckman, 1979).

1. Introdução

A segregação ocupacional, concentrando homens ou mulheres em certos sectores de actividade ou profissões, é uma das razões apontadas para a existência de um diferencial salarial de género. Os requisitos em capital humano, as preferências e a discriminação são as causas mais frequentemente citadas para a segregação ocupacional tanto entre como dentro das próprias profissões (Neumark, 1996).

O turismo, tal como outras actividades em que predominam baixos salários, é um dos sectores em que a proporção de mulheres no total de trabalhadores é mais alta. Diversos estudos internacionais têm posto em evidência a existência, no sector do turismo, de segmentação no emprego, tanto horizontal como vertical. Enquanto que a segmentação horizontal se pode traduzir na presença maioritária de homens ou de mulheres nos diversos sub-sectores, a segmentação vertical é sinónimo da ocupação pelos homens das posições de nível mais elevado.

Na literatura há alguma evidência empírica de que o emprego no turismo é segmentado com base no género, tanto horizontal como verticalmente (Sinclair and Stabler, 1997, Purcell, 1997). A segmentação horizontal é referida, por exemplo, para o Reino Unido, onde os trabalhadores masculinos são a maioria (cerca de 76%) no sector dos Transportes, mas em que as mulheres são 62% do total nos Hotéis e Restauração (Purcell, 1997).

Encontram-se também muitos exemplos, em contextos internacionais diversos, de segmentação vertical (Hicks, 1990, Church e Frost, 2004, Kattara, 2005). Por exemplo, Burgess (2003) mostrou que as mulheres e os homens se repartiam de forma muito diferente nos cargos de administração financeira dos hotéis, com uma muito maior concentração de homens nos cargos mais elevados da hierarquia.

Esta segmentação vertical não conduz, necessariamente, à existência de discriminação salarial de género; contudo, os estudos empíricos convergem na conclusão de que as mulheres recebem menos do que os homens em trabalhos idênticos.

O objectivo deste estudo é a análise do diferencial salarial existente entre homens e mulheres no sector do turismo em Portugal e a sua decomposição em duas partes: uma devida às diferenças nos atributos dos indivíduos e outra parte que não é explicada por essas diferenças e que é considerada discriminação.

O caso português é particularmente interessante dado tratar-se de um País em que as mulheres têm um peso importante no total do emprego (uma das maiores taxas de participação a nível europeu), para além de ser um País com baixos salários segundo critérios europeus. Este facto introduz uma penalização extra para as mulheres que trabalham no sector do turismo, não obstante a existência de salário mínimo e das negociações salariais estarem muito centralizadas.

Para além disso, o turismo é um sector de actividade muito importante em Portugal, com uma contribuição estimada em cerca de 7% para o PIB e de 9% para o emprego (Gouveia and Duarte, 2001).¹

Com base nos Quadros de Pessoal para o ano de 2000 analisamos a diferença salarial para o sector do turismo comparando-a com a diferença existente nos restantes sectores económicos. Analisa-se, em particular, a situação existente a nível regional, utilizando para o efeito a desagregação por NUTS 3. Os resultados são detalhados para o Algarve, a NUT3 em que o peso do turismo é mais significativo.

Como pano de fundo, procedemos ainda a uma caracterização sumária do emprego e dos salários no sector do turismo.

¹ No ano 2000, Portugal ocupava a 16ª posição a nível mundial no que diz respeito às chegadas internacionais de turistas e a 24ª nas receitas do turismo internacional.

O estudo baseia-se na estimação de equações de salário do tipo Mincerian, estimadas separadamente para os homens e as mulheres, bem como para o total dos trabalhadores, com correcção para a selectividade (Heckman, 1979).

2. Dados

A estimação de equações de salários e a estimativa de uma medida de discriminação salarial implicam a existência de dados a nível de trabalhador individual, com informação detalhada sobre as características dos trabalhadores e dos empregos.

Utilizaram-se, neste trabalho, os dados dos Quadros de Pessoal, que são um instrumento de notação estatística gerido pelo Ministério do Emprego, com resposta obrigatória por todas as empresas do sector privado que tenham pelo menos um trabalhador assalariado. A informação é obtida ao nível do trabalhador e da empresa e é reportado ao fim de Outubro. Os dados incluem as características da empresa e do estabelecimento como o sector de actividade, a localização, a dimensão (medida tanto pelo número de trabalhadores como pelo volume de negócios); para cada trabalhador são fornecidos dados sobre o género, idade, data de admissão na empresa, nível de educação, nível de qualificação, número de horas trabalhadas e salário. A informação fornecida é sujeita a escrutínio público (a informação tem de ser afixada publicamente na empresa) o que tenderá a limitar eventual informação incorrecta.

Os dados utilizados dizem respeito ao ano de 2000, último ano disponível quando foi realizado o estudo. Foram eliminadas as observações incompletas ou inconsistentes² e as respeitantes a indivíduos em situações muito específicas tais como proprietários-

² As exclusões foram limitadas a um pequeno número de casos em que se verificavam, devido a erros, valores fora dos seus domínios normais de variação (experiência superior a 50 anos ou idade superior a 80, por exemplo).

trabalhadores, agricultores e trabalhadores familiares não remunerados. A amostra final contém 1.975.397 observações (1.122.625 homens e 852.772 mulheres).

Com base na informação cruzada trabalhador-estabelecimento identificamos cada trabalhador como empregado no sector do turismo ou do não turismo. O sector do turismo inclui os hotéis, parques de campismo e outros meios comerciais de acomodação, restaurantes, bares e cafés, e agências de viagem. Foram identificados um total de 130,226 indivíduos a trabalhar no turismo (6.6% do total).

Para cada trabalhador retivemos as suas características bem como as características do empregador (sector de actividade, localização e dimensão).

3. Emprego

No quadro 1 são apresentados os principais indicadores do emprego no sector turístico e não turístico (dados relativos ao ano 2000). Da análise desses dados destacam-se quatro grandes características no turismo em Portugal:

(i) O emprego feminino é dominante. O turismo contribui com 6,6% do total do emprego, sendo de 61,0% a percentagem de mulheres. Este valor contrasta claramente com os 41,9%, de emprego feminino nos restantes sectores da economia.³

Sendo o sector do turismo um sector em que potencialmente poderia haver uma forte segmentação horizontal do emprego por género, tal parece não ser o caso em Portugal, pelo menos a nível geral dos grandes sub-sectores: não obstante a existência de alguma variação, as mulheres são maioritárias na força de trabalho em todos os sectores, com um peso que varia desde um máximo de 62.2% na Restauração até um mínimo de 57.6% no Alojamento.

³ Para um *survey* do emprego no turismo numa perspectiva de género ver Sinclair (1997).

(ii) Prevalecem baixos níveis de escolaridade. Mesmo pelos padrões médios existentes em Portugal (que são baixos, mesmo considerando a recente evolução), a estrutura do emprego por níveis educacionais é largamente dominada por baixos níveis de escolaridade: 64.6% dos indivíduos empregados no turismo tem um máximo de 6 anos de educação (57.2% no resto da economia).

(iii) A distribuição do emprego é enviesada no que diz respeito aos níveis de qualificação, tendendo a concentrar-se nos níveis mais baixos. Do total dos trabalhadores, 63,5% estão concentrados nos níveis mais baixos (pessoal dos serviços e vendedores) a que acrescem mais 24,1% em pessoal da produção.

Não obstante serem a maioria, as mulheres estão sub-representadas nos níveis mais elevados da hierarquia: elas são só 29,9% dos dirigentes e 45.4% do grupo dos profissionais ou cientistas; em contrapartida são 70.8% do grupo do pessoal da produção. Um padrão deste tipo aponta claramente para a existência de uma situação de segmentação vertical do emprego.

(iv) A experiência é, em média, baixa. A experiência traduzida pelo número de anos no emprego actual é de 4,2 anos no sector do turismo em contraste com os 7,3 na economia como um todo.

A repartição do emprego do sector do turismo a nível regional é analisada no Quadro 2. O primeiro indicador, o peso de cada NUTS3 no total do emprego no turismo, evidencia a forte concentração existente: quase 60% dos empregos no turismo concentram-se em 3 regiões, Grande Porto, Grande Lisboa e Algarve, as únicas regiões com um peso superior a 10%. No segundo indicador, peso do emprego no turismo no total do emprego da NUTS3, destaca-se claramente o Algarve com quase 30% do emprego no

sector do turismo. Duas outras NUTS3 têm um valor superior a 10% para este indicador: Alentejo Litoral e Madeira.⁴

Num trabalho anterior, Santos e Varejão [2006] analisaram a discriminação existente a nível nacional para o sector do turismo. Neste estudo será feita uma análise do caso particular do Algarve, sendo feita uma análise comparativa com os resultados anteriormente obtidos para o País.

4. Estimação de equações de salários no turismo

Os salários no turismo são relativamente baixos. A média horária do ganho para os trabalhadores no turismo é de 2,70 Euros, 0,97 Euros menos do que a média nos sectores não turísticos (3,67 Euros).⁵ Estes valores médios podem reflectir a predominância de mulheres no turismo e os baixos níveis de qualificação que se verificam. Mas, mesmo entrando em linha de conta com o género, o salário médio no turismo é mais baixo do que no resto da economia – os salários dos homens no turismo são 27,5% abaixo da média nacional (e 21,0% abaixo no caso das mulheres) – ver Quadro 3A.

É interessante notar, contudo, que o diferencial salarial entre homens e mulheres é só aproximadamente metade do que se verifica nos outros sectores (0,40 Euros versus 0,86 nos sectores não turísticos). Nesta fase não é possível dizer se esta menor diferença pode ser devida a uma maior homogeneidade dos dois grupos de trabalhadores no turismo ou a uma menor discriminação no mercado de trabalho; para isso é essencial estimar equações de salários para os dois grupos de trabalhadores.

⁴ Este 2º indicador tem que ser lido com precaução dado que, como foi referido, os dados utilizados não contemplam a totalidade do emprego existente (em particular, não é considerada nem a Administração Pública nem os Profissionais Liberais).

⁵ O ganho horário foi calculado dividindo o total de ganhos mensais (salários + diuturnidades + ganhos extraordinários + outros ganhos) pelo número de horas trabalhadas por mês.

Embora a nível nacional os salários pagos sejam globalmente superiores aos praticados no Algarve, no que diz respeito ao turismo a situação inverte-se (ver Quadro 3B). Tanto os homens como as mulheres ganham no turismo, em média, mais do que os outros trabalhadores do sector, sendo o diferencial salarial de género também mais elevado (0,63 euros no Algarve contra os referidos 0,40 a nível nacional)

As distribuições observadas dos salários recebidos pelos trabalhadores empregados no turismo e nos outros sectores da economia são determinadas pelas decisões individuais dos trabalhadores sobre quais os sectores em que escolhem trabalhar. Estas escolhas são, por sua vez, determinadas pelas expectativas individuais de ganho em cada sector (turismo e não-turismo). Para se entrar em linha de conta com esta questão (selectividade) utilizamos a procedimento de Heckman (1979).

A correcção para a selectividade é feita pela estimação simultânea de uma equação de salários e de uma equação sobre a escolha do sector de actividade.

Consideremos que, para cada sector, o trabalho é remunerado segundo as equações:

$$\ln W_{Ti} = V_{Ti}' \gamma_T + \varepsilon_{Ti} \quad \varepsilon_{Ti} \sim N(0, \sigma_{Ti}^2) \quad (1A)$$

$$\ln W_{NTi} = V_{NTi}' \gamma_{NT} + \varepsilon_{NTi} \quad \varepsilon_{NTi} \sim N(0, \sigma_{NTi}^2) \quad (1B)$$

onde, para T (designando turismo) e NT (designando não-turismo), $\ln W_i$ é o logaritmo do salário horário recebido pelo trabalhador i , V_i são vectores de variáveis explicativas, γ são vectores de parâmetros desconhecidos, e ε são termos de perturbação aleatórios.

Um indivíduo escolhe trabalhar no sector do turismo se o salário esperado nesse sector exceder o que ele espera receber noutra sector:

$$\ln W_i = \max(\ln W_{Ti}, \ln W_{NTi}) \quad (2)$$

Seja y^* a diferença (não observável) entre $\ln W_{Ti}$ e $\ln W_{NTi}$ e y a sua contrapartida observável dada por:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{se } y_i^* > 0 \quad (\text{o trabalhador } i \text{ escolhe trabalhar no turismo}) \\ 0 & \text{se } y_i^* \leq 0 \quad (\text{o trabalhador } i \text{ escolhe trabalhar no não - turismo}) \end{cases} \quad (3)$$

y^* é modelizado por

$$y_i^* = z_i' \alpha_i + u_i \quad u_i \sim N(0, \sigma_u^2) \quad (4)$$

em que z_i' é um vector de variáveis relevantes para explicar a escolha do sector, α_i um vector de parâmetros desconhecidos e u_i um termo de perturbação. Assume-se ainda que $(u_i, \varepsilon_{Ti}, \varepsilon_{NTi})$ segue uma distribuição normal trivariada e $\text{Corr}[\varepsilon_{Ti}, \varepsilon_{NTi}] = 0$.

Nestes termos, estamos perante um modelo de “switching”, que pode ser estimado por mínimos quadrados bietápicos (ver, *e.g.*, Maddala, 1983).

Verifica-se:

$$E[\ln W_{Ti} \mid V_i, y_i = 1] = V_i' \gamma_T + \theta_T \lambda_i \quad (5A)$$

$$E[\ln W_{NTi} \mid V_i, y_i = 0] = V_i' \gamma_{NT} + \theta_{NT} \lambda_i \quad (5B)$$

onde λ_i em (5A) é obtida por $\frac{\phi(z_i' \alpha_i)}{\Phi(z_i' \alpha_i)}$

e em (5B) por $\left[\frac{-\phi(z_i' \alpha_i)}{1 - \Phi(z_i' \alpha_i)} \right]$

onde ϕ e Φ representam a função densidade de probabilidade e a função de distribuição da normal reduzida, e $\theta_s = \rho_{u,s} \sigma_s$ em que $\rho_{u,s}$ designa o coeficiente de correlação entre u e ε_s ($s=T, NT$).

O modelo é estimado em dois passos: no primeiro, usa-se um modelo probit para estimar os vectores de parâmetros α ; no segundo, W_i é regredido linearmente em V_i e $\hat{\lambda}_i$ para estimar os vectores γ e os coeficientes θ .

As equações de salários foram estimadas separadamente para os homens e para as mulheres, tanto para o Algarve como para o conjunto do País. Em todos os casos a correcção para a selectividade foi implementada com base no procedimento acima referido. A hipótese de partida é a de que a probabilidade de trabalhar no sector do turismo é explicada por um vector de características do trabalhador que inclui a educação, a experiência (idade menos anos de educação menos 6), nível de qualificação e região NUTS2 onde o trabalhador vive (excepto, obviamente, para as equações relativas ao Algarve).

Foi utilizada uma especificação probit. Os resultados, para o caso nacional, são apresentados no Quadro 4.

As equações de salários estimadas incluem como variáveis explicativas tanto as características dos trabalhadores como as dos empregos. O conjunto de regressores inclui a educação (seis níveis), antiguidade (e o seu quadrado), experiência (e o seu quadrado), nível de qualificação, dimensão do estabelecimento, região e trabalho em part-time; foram também incluídos os produtos cruzados entre educação e experiência e entre educação e antiguidade. A especificação das equações de salários foi a mesma utilizada em González *et al.* (2005) que usam a mesma base de dados para estudar a decomposição do diferencial salarial de género para a economia portuguesa como um todo.

5. Decomposição do diferencial salarial de género no Turismo

Nesta secção analisaremos o diferencial salarial de género existente no turismo e faremos a sua decomposição em duas partes: uma devida às diferenças nos atributos dos indivíduos e outra, não explicada por essas diferenças, e que é atribuída à pertença a grupos distintos e que é, em consequência, considerada discriminação.

Nas palavras de Oaxaca, “discrimination against females can be said to exist whenever the relative wage of males exceeds the relative wage that would have prevailed if males and females were paid according to the same criteria” (Oaxaca, 1973: 694).

Diversos métodos foram propostos para fazer esta decomposição do diferencial salarial nas suas duas componentes. Todos eles se baseiam em equações de salários do tipo Minceriano (Mincer(1974)), estimadas separadamente para os homens e as mulheres, bem como para o total dos trabalhadores, com correcção para a selectividade (Heckman, 1979).

Seja a equação para o sector do turismo (correspondente a (5A), onde suprimimos o índice T para simplificação de notação), estimada separadamente para homens e para mulheres:

$$\ln W_{mi} = V_i' \hat{\gamma}_m + \theta_m \hat{\lambda}_i + \eta_{mi} = X_m \hat{\beta}_m + \eta_{mi} \quad (6)$$

$$\ln W_{fi} = V_i' \hat{\gamma}_f + \theta_f \hat{\lambda}_i + \eta_{fi} = X_f \hat{\beta}_f + \eta_{fi} \quad (7)$$

onde η_{mi} e η_{fi} são resíduos de estimação e os índices m e f indicam o grupo de trabalhadores (m para homens, f para mulheres).

O diferencial salarial médio (em logaritmos) entre homens e mulheres é dado por

$$\overline{\ln W}_m - \overline{\ln W}_f = \overline{X}_m \hat{\beta}_m - \overline{X}_f \hat{\beta}_f \quad (8)$$

que pode ser re-escrito como

$$\overline{\ln W}_m - \overline{\ln W}_f = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) \beta^* + \overline{X}_m (\hat{\beta}_m - \beta^*) + \overline{X}_f (\beta^* - \hat{\beta}_f) \quad (9)$$

onde β^* indica a estrutura estimada de salários não discriminante.

Com base em Neumark (1988), obtém-se β^* das equações (6) e (7) estimadas para o conjunto dos trabalhadores. De entre as metodologias alternativas de estimação da estrutura não discriminante (Oaxaca, 1973, Blinder, 1973, Cotton, 1988) esta é geralmente considerada a que melhor traduz a estrutura salarial que existiria se não houvesse discriminação de género (Oaxaca and Ransom, 1994).

Oaxaca and Ransom (1994) mostraram que a equação (9) pode ser re-escrita como:

$$\overline{\ln W}_m - \overline{\ln W}_f = \ln(Q_{mf} + 1) + [\ln(\partial_{m^*} + 1) + \ln(\partial_{*f} + 1)] \quad (10)$$

onde a soma dos dois últimos termos $[\ln(\hat{\partial}_{m^*}+1) + \ln(\hat{\partial}_{*f}+1)]$ é igual a $\ln(D_{mf}+1)$, sendo D_{mf} o coeficiente de discriminação

6. Resultados

Os quadros 5A e 5B sumarizam os principais resultados da decomposição do diferencial salarial, para Portugal e para o Algarve, respectivamente. Os números apresentados nas primeiras linhas desses quadros são os logaritmos dos valores apresentados na última coluna dos quadros 3A e 3B.

Para o sector do turismo em Portugal, o diferencial salarial verificado é explicado em 45% por diferenças nos atributos dos trabalhadores. O restante, 55%, não é devido a essas diferentes atributos dos dois grupos de trabalhadores (homens e mulheres) e é atribuído a discriminação. Repara-se que a percentagem do diferencial explicada é superior à que se verifica nos outros sectores da economia, em que só 37% se deve a diferentes atributos sendo a discriminação superior.

No Algarve a situação é significativamente diferente. Sendo o diferencial salarial maior do que no resto do País, como referimos, a parte explicada por diferentes atributos dos trabalhadores é significativamente superior (84%). O mesmo se verifica, embora em menor proporção, com os outros sectores da economia em que a explicação por diferentes atributos continua a ser maioritária e, mais uma vez, muito acima do que se verifica no resto do País.

Uma das razões que pode ajudar a explicar esta menor discriminação verificada no turismo, e de modo particularmente acentuado no Algarve, está ligada à existência do salário mínimo⁶. Sendo o turismo um sector de baixos salários, baixos níveis de

⁶ Para uma análise da legislação existente em Portugal sobre o salário mínimo e os seus efeitos em trabalhadores com baixos salários como os jovens e os imigrantes, ver Pereira (2003), Cardoso e Portugal (2001), e Carneiro *et al.* (2006) respectivamente.

qualificação e onde predominam as mulheres, a existência do salário mínimo pode condicionar fortemente as práticas discriminatórias, assegurando, assim, uma protecção efectiva aos trabalhadores com baixos salários.

Bibliografia

Blinder, A. S. (1973), 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No 4, pp 436-455.

Burgess, C. (2003), 'Gender and salaries in hotel financial management: it's still a man's world', *Women in Management Review*, Vol. 18, No 1/2, pp. 50-59.

Cardoso, A. R. e Portugal, P. (2001), 'Disentangling the minimum wage puzzle: an analysis of job accessions and separations from a longitudinal matched employer-employee data set', *C.E.P.R. Discussion Papers*: 2844.

Carneiro, A., Fortuna, N. e Varejão, J. (2006), 'Immigrants' earnings and workplace characteristics', *Mimeo*, Faculty of Economics, University of Porto.

Church, A., e Frost, M. (2004), 'Tourism, the Global City and the labour market in London', *Tourism Geographies*, Vol. 6, No 2, pp. 208-228.

Cotton, J. (1988), 'On the decomposition of wage differentials', *Review of Economics and Statistics*, Vol 70, No 2, pp. 236-243.

González, P, Santos, M. C. and Santos, L. D. (2005), 'The gender wage gap in Portugal: recent evolution e decomposition', *CETE Discussion Paper DP0505*, Faculty of Economics, University of Porto.

Gouveia, M. e Duarte, T. (2001), 'O cluster turismo em Portugal', *Mimeo*, Ministério da Economia, Lisboa.

Heckman, J. (1979), 'Sample selection bias as a specification error', *Econometrica*, Vol 47, No 1, pp. 153-162.

Hicks, L. (1990), 'Excluded women: how can this happen in the hotel world?', *The Service Industries Journal*, Vol 10, No 2, pp. 348-363.

Kattara, H. (2005), 'Career challenges for female managers in Egyptian hotels', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 17, No 3, pp. 238-251.

Maddala, G. (1983), *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, New York.

Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, New York.

Neumark, D. (1988), 'Employers' discrimination behaviour and the estimation of wage discrimination', *Journal of Human Resources*, Vol 23, No 3, pp. 279-295.

Neumark, D. (1996), 'Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study', *Quarterly Journal of Economics*, Vol 111, No 3, pp. 915-941.

Oaxaca R (1973) Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, Vol 14, No 3, pp. 693-709.

Oaxaca, R., e Ransom, M. R. (1994), 'On discrimination and the decomposition of wage differentials', *Journal of Econometrics*, Vol. 61, No 1, pp 5-21.

Pereira, S. (2003), 'The impact of minimum wages on youth employment in Portugal', *European Economic Review*, Vol. 47, No 2, pp 229-244.

Purcell, K. (1997), 'Women's employment in UK tourism: gender roles and labour markets', *in* M. T. Sinclair (ed.), *Gender, Work and Tourism*, Routledge, London.

Santos, L. D. e Varejão, J. (2006), 'Employment, Pay and Discrimination in the Tourism Industry', *Tourism Economics*, *forthcoming*.

Scott, J. (1997), 'Chances and choices: women and tourism in Northern Cyprus', *in* M. T. Sinclair (ed.), *Gender, Work and Tourism*, Routledge, London.

Sinclair, M.T. (1997), *Gender, Work and Tourism*, Routledge, London.

Sinclair, M. T., e Stabler M. (1997), *The Economics of Tourism*, Routledge, London.

Quadro 1. Características da força de trabalho, por sector

	Turismo	Não-turismo	Total
Percentagem de mulheres	61.0	41.9	43.2
Idade (média)	35.5	36.4	36.4
Experiência (média, em anos)	4.2	7.3	7.1
Part-time (% do total)	7.3	6.7	6.8
Nível de qualificações (%)			
Dirigentes	2.2	2.4	2.4
Profissionais ou cientistas	0.4	4.2	4.0
Técnicos ou quadros intermédios	3.4	10.7	10.2
Pessoal administrativo	6.4	16.5	15.9
Pessoal dos serviços e vendedores	63.5	10.9	14.4
Pessoal da produção	24.1	55.3	53.2
Nível de escolaridade (%)			
Menos de 4 anos	2.1	1.9	1.9
4 anos	39.4	32.6	33.1
6 anos	23.1	22.7	22.8
9 anos	19.0	16.9	17.1
12 anos	13.8	17.7	17.4
14 anos	1.2	2.0	1.9
Licenciatura ou superior	1.3	6.2	5.8
Nr. de Observações (trabalhadores)	130,226	1,845,171	1,975,397
Nr. of Observações (%)	6.6	93.4	100.0

Quadro 2 - Emprego no sector do turismo por NUTS3

	(1)	(2)
Minho-Lima	1.5%	5.9%
Cávado	2.0%	3.6%
Ave	1.9%	2.0%
Grande Porto	11.0%	5.3%
Tâmega	1.3%	1.9%
Entre Douro e Vouga	1.0%	2.1%
Douro	1.0%	7.8%
Alto Trás-os-Montes	1.0%	8.1%
Baixo Mondego	2.3%	6.0%
Baixo Vouga	2.3%	3.8%
Beira Interior Norte	0.6%	5.0%
Beira Interior Sul	0.6%	6.4%
Cova da Beira	0.5%	4.0%
Dão-Lafões	1.7%	5.7%
Pinhal Interior Norte	0.4%	3.4%
Pinhal Interior Sul	0.1%	2.7%
Pinhal Litoral	1.4%	3.6%
Serra da Estrela	0.2%	4.2%
Península de Setúbal	5.0%	7.0%
Grande Lisboa	31.4%	8.4%
Lezíria do Tejo	1.5%	5.6%
Médio Tejo	1.7%	6.3%
Oeste	2.2%	4.8%
Alentejo Central	1.3%	7.0%
Alentejo Litoral	1.1%	13.9%
Alto Alentejo	0.9%	8.4%
Baixo Alentejo	0.8%	8.1%
Algarve	15.1%	27.8%
Região Autónoma da Madeira	6.5%	19.5%
Região Autónoma dos Açores	1.8%	8.5%
Portugal	100.0%	6.9%

(1) peso de cada NUTS3 no total do emprego no turismo

(2) peso do emprego no turismo no total do emprego da NUTS3

Quadro 3A – Salários e diferencial salarial de género - Portugal

	Homens	Mulheres	Total	Difer. Salarial
Turismo	2.95	2.55	2.70	0.40
Não-turismo	4.05	3.21	3.67	0.86
Total	4.00	3.14	3.60	0.85

(ganho por hora, em euros)

Quadro 3B – Salários e diferencial salarial de género - Algarve

	Homens	Mulheres	Total	Difer. Salarial
Turismo	3.54	2.91	3.16	0.63
Não-turismo	3.84	3.17	3.54	0.67
Total	3.77	3.08	3.43	0.69

(ganho por hora, em euros)

Quadro 4 – Modelo Probit (probabilidade de trabalhar no Turismo)

	Total	Homens	Mulheres
Educação	-0.149 (0.005)	-0.147 (0.007)	-0.158 (0.006)
Experiência	0.010 (0.0001)	0.003 (0.0002)	0.015 (0.0002)
Nível de qualificações			
Profissionais ou cientistas	-0.866 (0.019)	-0.883 (0.025)	-0.917 (0.031)
Técnicos ou quadros intermédios	-0.448 (0.011)	-0.713 (0.015)	-0.186 (0.031)
Administrativos	-0.385 (0.011)	-0.405 (0.014)	-0.457 (0.019)
Serviços ou Vendas	0.942 (0.010)	1.202 (0.013)	0.699 (0.018)
Produção	-0.421 (0.010)	-0.704 (0.012)	-0.198 (0.019)
Região			
Centro	0.023 (0.005)	-0.052 (0.009)	0.092 (0.007)
Lisboa	0.275 (0.004)	0.267 (0.006)	0.316 (0.005)
Alentejo	0.274 (0.008)	0.184 (0.014)	0.401 (0.011)
Algarve	1.077 (0.006)	1.081 (0.009)	1.115 (0.008)
Constante	-1.857 (0.001)	-1.767 (0.014)	-1.862 (0.019)
Nr. Observações	1975397	1122625	852772
Log likelihood	-363972.9	-135016.7	-215488.0

Todos os coeficientes são significativos a 1%.

Quadro 5A – Decomposição do diferencial salarial de género (Portugal)

	Turismo	Não-turismo
Diferencial salarial de género	0.146	0.234
Diferença de atributos	0.065	0.088
	45%	37%
Discriminação	0.081	0.147
	55%	63%
Coeficiente de Discriminação	0.084	0.158

Quadro 5B – Decomposição do diferencial salarial de género (Algarve)

	Turismo	Não-turismo	Total
Diferencial salarial de género	0.195	0.191	
Diferença de atributos	0.165	0.127	
	84%	66%	
Discriminação	0.030	0.065	
	16%	34%	
Coeficiente de Discriminação	0.031	0.067	