



Rosa dos Ventos  
ISSN: 2178-9061  
rrvucs@gmail.com  
Universidade de Caxias do Sul  
Brasil

## Trajatória de Carreira do Profissional Formado em Turismo

---

**CHAVES DA ROSA, LAÍSE VIVIANE; GASSEN BALSAN, LAÉRCIO ANDRÉ; TONIN, STEFANIA; FLORES COSTA, VÂNIA MEDIANEIRA**

Trajatória de Carreira do Profissional Formado em Turismo

Rosa dos Ventos, vol. 8, núm. 1, 2016

Universidade de Caxias do Sul, Brasil

**Disponível em:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473550284006>

**DOI:** <https://doi.org/> <http://dx.doi.org/10.18226/21789061.v8e003>

## Trajatória de Carreira do Profissional Formado em Turismo

Career Trajectory of the Professional Formed in Tourism

*LAÍSE VIVIANE CHAVES DA ROSA*  
Centro Universitário Franciscano, Brasil  
laise\_chaves@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18226/21789061.v8e003>  
Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473550284006>

*LAÉRCIO ANDRÉ GASSEN BALSAN*  
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil  
laerciobalsan@yahoo.com.br

*STEFANIA TONIN*  
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil  
stefaniatonin@gmail.com

*VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA*  
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil  
vaniaflores2006@yahoo.com.br

Recepção: 09 Abril 2015  
Revised: 15 Maio 2015  
Aprovação: 26 Março 2016

### RESUMO:

Pensando na trajetória de carreira como uma linha de estudos, este artigo visa discutir a trajetória de carreira do bacharel em Turismo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de caráter quantitativo exploratório. Foram apreciadas as etapas de formação dos indivíduos, adequando os relatos aos modelos de carreira. Percebeu-se que a maioria dos formados está trabalhando no seu campo de formação, contudo parte está desempregada ou atuando em outro segmento profissional. Em geral, os indivíduos relataram poucas alternativas de trabalho e baixos salários. Observou-se que, em média, os indivíduos que não estão trabalhando com o Turismo recebem mais do que aqueles atuantes na área. Em relação aos modelos de carreira, verificou-se que a maior parte dos indivíduos busca a estabilidade, principalmente aqueles que não estão atuando no mercado de trabalho. Esses, em geral, buscam ingressar no mercado de trabalho por meio da aprovação em concursos públicos, na área do Turismo ou qualquer outra, desde que a tranquilidade financeira e profissional esteja assegurada.

**PALAVRAS-CHAVE:** Turismo, Trajetória de Carreira, Profissional em Turismo, Rio Grande do Sul, Brasil.

### ABSTRACT:

The paper aims to analyze the trajectory of Tourism Bachelor Career thinking about the career path as a line of studies. An exploratory qualitative research was performed to know more about that. The steps of individuals training were appreciated, adjusting the reports to the career patterns. It was noticed that most graduates work in the field, however a part of them is unemployed or working in other professional segment. In general, the subjects reported few job alternatives and low earnings in relation to individuals that are not working with Tourism. On average they receive more than those who are working in the area. About the career models it was found that most individuals seek stability, especially those who are not working. In general, they want a work in public tender, in Tourism or any other, since they have financial and professional tranquility.

**KEYWORDS:** Tourism, Career Trajectory, ourism Professional, Rio Grande do Sul, Brazil.

## TRAJETÓRIA DE CARREIRA DO PROFISSIONAL FORMADO EM TURISMO

### INTRODUÇÃO

Os países do capitalismo central – e até mesmo os periféricos – apresentam uma população economicamente ativa ligada ao setor terciário, que dispõe de boa parte dos recursos e do Produto Interno Bruto [PIB]. Dentro desse setor, o Turismo vem se consolidando como um dos mais promissores segmentos (Trigo, 1998). As mudanças na vida humana, como maior tempo livre, desenvolvimento tecnológico e a melhor condição econômica, juntamente com a necessidade de evasão dos grandes centros urbanos, acresceram o número de pessoas que viajam. Segundo a Organização Mundial do Turismo [OMT], o Turismo continuará crescendo em média 3 a 4% anualmente (Cooper et al., 2001). Apesar disso, a área carece de profissionais capacitados, os quais representam um dos componentes mais importantes no desenvolvimento turístico e no melhoramento dos serviços.

Os perfis profissionais são fundamentais na administração de Recursos Humanos, sendo muito aplicados na maioria dos processos de gestão organizacional, por sua importância para o melhoramento dos serviços. Porém, segundo Lucena (1999), “ainda não foram reconhecidos, na maioria das empresas, a dimensão e o uso adequado dos perfis profissionais” (p.115) e as técnicas para elaboração de um perfil não avançaram o suficiente para atender a seu objetivo fundamental, que seria qualificar e reconhecer os profissionais mais adequados a compor a área. Sendo assim, a gestão de carreira surge como uma ferramenta para auxiliar o profissional em Turismo a adequar seu perfil a um planejamento e desenvolvimento profissional desejado.

A partir das possibilidades profissionais que os bacharéis podem seguir e em quais segmentos podem atuar, esta pesquisa teve como objetivo principal analisar a trajetória de carreira do bacharel em Turismo, formado em instituição de ensino superior localizada no interior do Estado do Rio Grande do Sul. Para tanto, inicialmente, buscou-se identificar esses profissionais e quais as áreas de atuação foram contempladas, desde a sua formação. A partir desse mapeamento do desenvolvimento profissional do bacharel, identificou-se o modelo de carreira que vem sendo utilizado com maior frequência por eles

Este trabalho está estruturado em mais quatro seções, além da introdução. A seção dois aborda o referencial teórico que balizou a realização deste estudo. A seção três apresenta a arquitetura metodológica que possibilitou a operacionalização da pesquisa. A quatro apresenta os resultados alinhados aos objetivos propostos. Ainda, a seção cinco apresenta as considerações finais e, por fim, são apresentadas as referências bibliográficas utilizadas no estudo em questão.

### FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO TURISMO.

O turismo se dá a partir do desenvolvimento do capitalismo e da necessidade das pessoas em despender momentos para atividades de lazer. Com o crescimento do número de turistas, houve a necessidade de recursos humanos para atuarem nesse segmento de trabalho. A exigência do mercado provocou a oferta de diferentes programas e níveis de formação no Brasil, com destaque para os bacharelados em Turismo, a partir do início da década de 1970 (Moesch, 2002; Mota, 2007). Segundo Mota, podem ser consideradas quatro fases do desenvolvimento do ensino superior em Turismo, no País. A primeira fase, durante a década de 1970, ainda no regime militar, é marcada pelo surgimento dos primeiros cursos. A segunda fase, caracterizada por um crescimento moderado e certa estagnação da oferta de cursos, pontuava a preocupação por um turismo mais brande e consciente. A terceira fase, iniciada a partir da década de 1990, evidenciou uma acelerada expansão da oferta de cursos superiores em turismo, das capitais para o interior de praticamente todas as unidades da federação. E, por fim, a quarta fase, iniciada no final dos anos de 1990, com a redução da procura

e a conseqüente diminuição da oferta de cursos superiores, ao lado da diversificação de novas ofertas de formação em áreas afins, como eventos, gastronomia, lazer, hospitalidade, dentre outros.

Assim, surge, dentre as carreiras universitárias, a de turismólogo, a qual segundo Trentin e Silva (2010) traz o apelo da novidade e a promessa de amplo campo de trabalho. A literatura e o mercado de trabalho reconhecem as competências fundamentais para o exercício da profissão. No entanto, existem muitas variáveis que comprometem a qualidade da oferta de cursos na área. Um fator que pode ser citado é a diversidade de áreas profissionais dentro da área de Turismo, as quais muitas vezes se distanciam em termos de formação e atuação. Muitas instituições de ensino optam por oferecer um conjunto base de disciplinas, e a partir de uma determinada altura, a opção de disciplinas da área profissional a ser seguida. Se estruturada de forma adequada, esta é uma forma de oferecer os diferentes propósitos dentro da área de Turismo, considerando também a viabilidade financeira dos cursos (Costa, Umbelino & Amorim, 2012).

Hoje é inquestionável que a formação ao longo da vida é uma resposta necessária aos permanentes desafios da inovação e da mudança e, simultaneamente, condição de promoção do desenvolvimento pessoal e profissional do turismólogo. Contudo, segundo Trentin e Silva (2010), a escolha da carreira não é um ato realizado de pronto. Para os autores, esse é um processo que se inicia muito cedo na vida do indivíduo, sendo que, ao final do ensino médio, a escolha torna-se imperiosa. O jovem opta por um determinado curso universitário e de certa forma atrela seu futuro próximo a essa opção. Ao optar por um determinado curso e formar-se, o jovem precisa traçar sua trajetória de carreira, a qual, de acordo com Dutra (2006), se bem delineada, pode levar ao sucesso profissional.

**Trajatória de Carreira** - A busca dos indivíduos na concretização de um roteiro pessoal nas organizações provocou modificações também na atitude desses em relação à carreira. Surgiram os desafios de conciliar a vida pessoal com o trabalho devido ao aumento de pais/mães solteiros e às necessidades de adaptação a vários empregos ao longo da vida e de flexibilização para operar num mundo globalizado (Dutra, 2004). Além das referidas mudanças, Sullivan e Baruch (2009) mencionam que são vários os fatores que estão modificando as atitudes e comportamentos em relação à carreira: o aumento da expectativa de vida e conseqüentemente da extensão da vida profissional, o progresso das composições familiares (que atualmente incluem casais de dupla carreira) e o número crescente de indivíduos que buscam contentar suas necessidades de aprendizado pessoal, desenvolvimento e crescimento, por exemplo.

A liberdade de escolha da carreira, consciente ou sob influência externas, é questionada por Soares (2002). Para a autora, quando uma pessoa possui consciência daquilo que a influencia, sua seleção torna-se mais assertiva e viável. Considera, ainda, que as pessoas são colocadas constantemente em circunstâncias de escolha, passando por esse processo muitas vezes, da infância à vida adulta, das pequenas às mais complexas, que envolvem uma série de esferas de suas vidas, entre elas, a carreira. Além disso, a autora explica que a escolha que o indivíduo deseja fazer sugere o reconhecimento do que ele foi até o momento e também a definição de um estilo de vida, pois o tipo de trabalho escolhido irá ou não possibilitar a realização de suas expectativas. Portanto, o processo de escolha envolve crescimento e reflexão pessoal, sendo algo que acontece em um determinado momento da vida do indivíduo e que leva a um melhor conhecimento das profissões e de como essas estão se inserindo no contexto social.

Soares (2002) destaca seis fatores que interferem no processo da escolha da carreira. Primeiramente, os fatores políticos, que são as ações governamentais e políticas referentes à Educação em seus respectivos níveis: fundamental, médio, profissionalizante e nível superior. Na sequência, os fatores econômicos, que estão relacionados ao mercado de trabalho, ao nível de empregabilidade, à informatização e aos níveis de competências da profissão, à queda do poder aquisitivo, etc. Os fatores sociais referem-se à divisão da sociedade em classes sociais, à influência sobre o contexto familiar e à busca da ascensão social por meio do estudo. Os fatores educacionais, que abarcam as condições de ensino tanto do sistema público quanto do privado, a falta de investimentos na Educação, as questões que dizem respeito ao vestibular, como, por exemplo, o sistema de cotas. O fator familiar diz respeito à busca da realização das expectativas familiares em

detrimento dos interesses pessoais, à influência na decisão e na construção dos diferentes papéis profissionais. E, por fim, os fatores psicológicos, que englobam os interesses, as habilidades, a ambição, a competência versus a desinformação, que pode ser de ordem econômica, social, de mercado de trabalho e pessoal.

De acordo com Fouad (2006), a escolha da carreira está relacionada ao nível de conhecimento individual e do mundo do trabalho e, sobretudo, aos motivos pessoais e profissionais do indivíduo. Assim, no instante em que uma pessoa seleciona o seu rumo profissional de interesse, já o faz levando em conta mais de uma dimensão do que isso pode lhe propiciar. Para Emmerling e Cherniss (2003), a seleção da carreira é realizada por intermédio de decisões, que envolvem o nível de aspiração e importância de valores e interesses por atividades de cada indivíduo. Esses autores ainda demonstram que as emoções vivenciadas pela pessoa, durante o processo de escolha, igualmente influenciam o número de opções da carreira com relação aos aspectos de tolerância para as tomadas de decisões de risco, esforço investido e modo como as informações relacionadas à ação de escolha são processadas pelo indivíduo.

A trajetória de carreira pode iniciar muito antes de a pessoa começar em um novo emprego e pode ser sinalizada desde a escolha da profissão do indivíduo, ou até mesmo após sua aposentadoria. Oliveira (2009) definiu cinco momentos na determinação da carreira na vida das pessoas. O momento A é quando o indivíduo está em fase de identificação de uma profissão, podendo ser início de um curso técnico ou pré-vestibular. No momento B, a pessoa já definiu sua profissão e está em fase de conclusão de um curso técnico ou universitário. O momento C caracteriza-se pelo momento da vida de uma pessoa em que, depois de muito tempo atuando em uma área ou empresa, ela é desligada da organização necessitando para tanto, redirecionar sua atuação no mercado para conseguir uma nova colocação. No momento D, a pessoa se encontra no mesmo ponto C, com a diferença que pretende empreender em um negócio próprio. No último momento, denominado E, a pessoa se aposentou e não pretende deixar de atuar, buscando uma utilidade para investir sua vida. Um ponto importante é a demonstração de que o desenvolvimento de carreira inicia mesmo quando se está no processo de “identificar alguma profissão com a qual deverá trabalhar” (OLIVEIRA, 2009, p. 13).

Por fim, observa-se que algumas pessoas encaram suas carreiras não como um suprir de desejos e expectativas, mas sim, tentam adequar-se mais as oportunidades que lhes são oferecidas. Para Motta (2006), ao “se tornarem leais às suas tarefas, as pessoas se enquadram em uma nova cultura quase em respeito à organização que lhe fornece a possibilidade de realização, conquista, ou mesmo um sentido de orgulho e autoestima” (p. 17-18). Dessa forma, a carreira para ser entendida como bem sucedida deve ser vista como a construção de realizações que possam beneficiar tanto a empresa quanto o empregador, trazendo em ambos o sentido de satisfação, liberdade e responsabilidade pela conquista.

## MÉTODO

A pesquisa aqui descrita baseou-se em estudo exploratório, com o objetivo de proporcionar uma maior familiaridade com o problema. O estudo exploratório ajuda a compreender o problema proposto, sendo usado para identificar cursos de ação relevantes ou obter dados adicionais antes de desenvolver uma abordagem. Sendo assim, esse método se caracteriza por ser flexível e não estruturado podendo ser usada uma amostra pequena e não representativa. Lança-se mão do estudo exploratório quando não se tem uma ideia clara dos problemas que serão encontrados durante o estudo, proporcionando, assim, uma visão geral sobre o tema estudado (Gil, 2010; Malhotra, 2012; Cooper & Schindler, 2011; Vergara, 2003).

Para a coleta de dados, optou-se pelo questionário que, segundo Cervo et al. (2006), possibilita uma maior versatilidade. Assim, o questionário ficou composto por duas partes. A primeira teve como objetivo levantar os dados sociodemográficos e a segunda parte foi composta por questões abertas. As perguntas abertas possibilitam ao pesquisado responder livremente, usando linguagem própria, emitindo opiniões e, perguntas de múltipla escolha, que representam uma série de possíveis respostas (Marconi & Lakatos, 2003). As questões abertas tiveram por objetivo: verificar quais as atividades profissionais desempenhadas em

empresas não relacionadas e em empresas relacionadas à área do Turismo; quais os segmentos do Turismo em que os entrevistados têm maior interesse; qual a trajetória profissional do indivíduo, seus trabalhos na área e como se deu o seu desenvolvimento profissional.

Participaram da pesquisa Bacharéis em Turismo, formados em uma Instituição de Ensino Superior [IES] localizada no Estado do Rio Grande do Sul. O tipo de amostragem foi não probabilística por conveniência. Na definição da amostra, primeiramente, foi contatada a coordenação do Curso de Turismo da referida IES, a qual foi informada sobre os objetivos do estudo, as questões éticas, a confidencialidade dos dados, o tratamento dos mesmos e a disponibilidade dos resultados. A partir desse primeiro contato, a coordenação forneceu o endereço eletrônico (e-mail) de 179 (cento e setenta e nove) pessoas, formadas entre 2003 e 2012, de um total de 239 (duzentos e trinta e nove) formados no período. Foram enviados questionários aos 179 e-mails, sendo que 20 retornaram devido a problemas com o endereço. No restante, de 159 questionários enviados, obteve-se um retorno de 32 respondidos, os quais fizeram parte da amostra.

A terceira etapa do estudo foi a análise dos dados. Nessa etapa, os questionários obtidos foram separados em três categorias: [1] os bacharéis em Turismo que estão atuando no mercado de trabalho, na área do Turismo; [2] os bacharéis em Turismo que estão no mercado de trabalho, entretanto atuando em uma área que não a do Turismo; e, [3] os bacharéis em Turismo que não estão no mercado de trabalho atualmente. Isso possibilitou que se realizasse a análise separadamente, de cada grupo em cada categoria. Após serem separados, os questionários foram analisados e as respostas comparadas aos modelos de carreira abordados no referencial teórico, a fim de identificar quais modelos são mais utilizados e de que forma, contemplando assim o objetivo geral deste trabalho.

Os dados coletados foram tabulados em arquivo eletrônico por meio do software Windows Excel. Após, foi realizada uma conferência em 100% da digitação dos mesmos. Feito isso, os dados sócio demográficos foram estatisticamente analisados, por meio da média, porcentagem e cálculo da frequência, e a segunda parte do questionário foi qualitativamente analisada devido a abertura das respostas.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar os participantes da pesquisa, verificou-se que 53,13% dos indivíduos pesquisados estão atuando no mercado de trabalho na área do Turismo; 25% dos indivíduos estão atuando no mercado de trabalho, porém em uma área que não a do Turismo; e 21,87% dos bacharéis em Turismo não estão trabalhando. A partir dessa divisão, os questionários foram separados em grupos composto, assim, cada uma das categorias, de forma que cada conjunto de questionários foi analisado separadamente, respeitando a categoria a qual foi destinado (Categoria 1 – bacharéis em turismo que estão trabalhando na área do turismo; Categoria 2 – bacharéis em turismo que estão trabalhando, mas em outra área; Categoria 3 – bacharéis em turismo que estão fora do mercado de trabalho).

Dos indivíduos que estão atuando na área de turismo, verificou-se que, 52,94% das pessoas têm idade entre 26 e 35 anos; 35,30% das pessoas entre 18 e 25 anos; 5,9% das pessoas de 36 à 40 anos e 5,9% dos indivíduos possuem 40 anos ou mais. Da mesma forma, observou-se que a grande maioria (71% dos indivíduos) tem em média um ganho entre um e três salários mínimos; 71% dos indivíduos têm um salário mensal entre quatro e seis salários mínimos; e somente 5,88% das pessoas desta categoria apresentaram um salário superior a 7 salários mínimos. Uma pessoa optou por não responder a essa pergunta, e nenhuma pontuou mais de 11 salários mínimos. As respostas que abordaram as áreas de interesse dentro da temática do Turismo, entre os indivíduos que estão atuando na área, somaram um total de 80 contemplações. Essa pergunta possibilitou ao questionado múltiplas escolhas. A área mais votada foi a de Eventos, em segundo lugar a área cultural, seguida de agenciamento, políticas públicas, gastronomia, turismo rural, negócios, social, intercâmbio, sol e praia. As menos citadas foram enoturismo, educação, aventura, urbano e hotelaria. As menos lembradas

foram esportes, técnico científico e saúde pontuando apenas uma citação cada. A única área não pontuada foi turismo náutico. Uma pessoa ainda incluiu o turismo religioso entre as áreas de interesse

Dentre os indivíduos que não estão trabalhando na área do Turismo (Categoria 2) verificou-se que 37,5% estão na faixa etária dos 18 a 25 anos, 37,5% de 26 a 35 anos, nenhuma entre 36 e 40, e 25% pessoas maiores de 40 anos. Ainda, considerando as pessoas que não trabalham na área do Turismo, 25% pessoas ganham entre um e três salários mínimos mensais; 62,5% dos indivíduos disseram ter o vencimento mensal em torno de quatro a seis salários mínimos; e, 12,5% recebe entre 7 e 10 salários mínimos. Nenhuma pessoa recebe salário maior do que 11 salários mínimos. As áreas de interesse apresentadas somaram um total de 45 respostas, visto que cada pessoa tinha a opção de marcar mais de um item. Dos segmentos mais citados, observou-se novamente a preferência da maioria pela área de eventos. Em segundo lugar gastronomia e hotelaria, seguidos pelo ecoturismo e aventura. Na sequência apareceram o turismo rural, marketing, social e cultural. Já os segmentos de esportes, políticas públicas, educação, urbano e técnico científico não pontuaram.

Em relação aos bacharéis de turismo que não estão atuando no mercado de trabalho (Categoria 3) verificou-se que 42,85% estão em idades entre 18 e 25 anos, 28,57% entre 26 e 35 anos de idade, 14,28% entre 36 e 40 anos e 14,28% apresentaram mais de 40 anos. Apesar das pessoas desta categoria não apresentarem participação no mercado de trabalho, 14,28% delas apresentaram uma renda média entre um a três salários mínimos; 28,57% disseram ter renda entre quatro a seis salários mínimos e as demais (14,3%) com sete a dez salários. Nenhuma pessoa apontou mais de onze salários mínimos, sendo que 42,85% não responderam. Diferente das outras duas categorias apresentadas, a categoria dos que não atuam no mercado de trabalho não apresentou o setor de eventos como o de maior interesse no Turismo. Nesta categoria, a maior pontuação foi apresentada na Gastronomia, seguida pelos segmentos eventos, cultural, educação e social. Não tão importante como as demais, foram citadas as políticas públicas, intercâmbio, náutico, técnico científico, ecoturismo, saúde, hotelaria, negócios, rural, enoturismo, marketing, sol e praia, urbano e agenciamento. Esportes e turismo de aventura não pontuaram.

Dos bacharéis que estão trabalhando na área, 35,3% ingressaram em cursos de Pós-Graduação, sendo que 5,88% seguiram para o Mestrado. Entre as experiências profissionais ressaltadas na área de turismo, verificou-se que estágios realizados em determinada área, serviram para posterior contratação. Como exemplo, cita-se o que foi descrito por um dos questionados:

Oito meses após me formar Bacharel em Turismo, após muita procura por emprego e entrevistas frustrantes, fui contratada em agosto de 2009 pela empresa para trabalhar na comercialização de viagens e reservas de hotéis nacionais. Iniciei trabalhando em período de meio turno, apenas em viagens rodoviárias, vendendo passagens e organizando excursões de grupo de estudos e lazer [...] e assessorando eventos. Saliento que antes de minha formação fiz estágio de um ano nesse mesmo estabelecimento onde aprendi noções das funções desenvolvidas inicialmente após minha admissão. Neste mesmo período recebi auxílio e treinamento para aprender a fazer reservas e emissões de passagens aéreas nacionais. Aproximadamente dois meses depois eu também comecei a desempenhar esta função no qual exerço até os dias de hoje (T. R. R.).

Além dessa, outra pessoa apresentou crescimento de carreira semelhante: quando suas informações foram analisadas, esta apresentou ascensão profissional, pois iniciou em uma empresa como funcionária e hoje é sócia da mesma. Observou-se ainda a complementação profissional por parte de outros cursos. Um dos questionados encontra-se em fase de conclusão do curso de Administração a fim de complementar sua atuação profissional atual, pois trabalha dentro do setor turístico, mas com foco na administração da empresa.

Em uma das áreas mais citadas como a de interesse, o segmento de eventos, foi possível observar que a experiência profissional se deu algumas vezes pela participação como freelancer, de forma que esse cargo sem vínculo trabalhista com a empresa rendeu boa experiência para a atuação profissional futura.

Um dos participantes do estudo que obteve sua graduação no ano de 2003, diz acreditar que teve “um crescimento muito significativo nestes anos de estudo, dedicação a área e persistência. Pois sabe-se que qualquer pessoa, mesmo que não tendo o título de turismólogo, pode ingressar e desenvolver o setor” (A.C.).

Essa colocação refere-se a essa dificuldade enfrentada pelo setor devido a não regulamentação, pois muitas pessoas atuam diretamente no setor sem a necessidade do título profissional.

Observa-se também que alguns dos entrevistados, como exemplo o caso citado abaixo, indicou áreas de interesse diferentes da que trabalhada atualmente:

Trabalho atualmente no Cargo de Chefe do Depto de Turismo e Cultura dentro da Secretaria de Indústria, Comércio e Turismo, no município de [...], aonde resido atualmente, é um trabalho que gosto muito, como é município pequeno ainda falta um pouco conscientizar as pessoas sobre o turismo, mas isso é tarefa fácil para uma Turismóloga (D.V.).

Essa participante citou como área de interesse Aventura, Sol e Praia, Cultura, Hotelaria e Eventos, entretanto sua função atual é na área de Políticas Públicas.

Quanto a variável do salário, um dos questionados ressaltou estar realizado profissionalmente, mas diz buscar um emprego que seja mais bem remunerado; o salário desse participante está na faixa entre um a três salários mínimos.

O segundo grupo apresentado refere-se aos participantes que estão no mercado de trabalho, porém não atuando na área de Turismo. Dentre esses indivíduos, alguns apresentaram atuação na área ou durante o curso, atuando como estagiário, ou após a formação. Entretanto hoje apresentam função distinta ao setor turístico. O participante denominado M.T.P. apresentou ampla experiência na área do Turismo. cursou pós-graduação – especialização e foi aceito para ingressar no curso de Mestrado em Turismo, entretanto sua descrição sobre carreira, explica o motivo pelo qual, mesmo com oportunidades acadêmicas e experiências profissionais, acabou optando por outra área:

Estou formado desde janeiro de 2005 e iniciei em abril de 2005 a especialização em Transposição Didática do Saber Turístico concomitantemente com o emprego de auxiliar de escritório. Após 1 ano e meio trabalhando [...] surgiu a oportunidade de ser agente de viagens [...], onde permaneci até o término da especialização. Tendo em vista o desgaste que o agente de viagens sofre, além da baixa remuneração, resolvi voltar aos bancos acadêmicos, atualmente sou acadêmica [...] do curso de Ciências Contábeis [...], estou empregada e atuando diretamente na contabilidade. Tive a oportunidade de realizar o meu estágio final de graduação em Gramado. Foram 30 dias de estágio no mês de julho [...] o que me proporcionou uma ampla idéia do funcionamento de um hotel em alta temporada, bem como, me rendeu proposta de emprego, que recusei para voltar para minha cidade e terminar o curso. Ainda no turismo, fui aceita como aluna especial no mestrado em Turismo [...], mas devido às minhas condições financeiras não pude cursá-lo. Terminei dizendo que apesar de saber do meu potencial e de amar ser turismóloga acabei optando por outra profissão pelas dificuldades do mercado de trabalho \*...+” (M.T.P.)

A pesquisada A.P.V informou que concomitantemente aos estudos turísticos realizou o curso superior de Administração e após a conclusão dedicou-se exclusivamente à área, realizando pós-graduação e outros cursos específicos da área de Administração de Empresas. Os pesquisados M.L.M e M.C.M. apresentados nesta categoria, informaram que suas atuações não são no setor turístico, mas frisaram seus desejos de em breve, iniciarem no setor, seja na busca pelo emprego na área, seja na concepção de um projeto turístico próprio – próprio negócio no Turismo.

Em relação ao último grupo, dos que não figuram no mercado de trabalho verificou que alguns estão utilizando a formação para a prestação de concursos públicos, uma delas apresenta renda média entre quatro a seis salários mínimos, graduou-se em 2006 e informa que não seguiu na área do Turismo e utiliza a graduação para prestação de concursos públicos. A entrevistada L.I.G. indicou como áreas de interesses a Gastronomia e Eventos e coloca que está realizando cursos nessas duas áreas:

Após formada comecei a pós graduação de gestão de pessoas e marketing e estudando para concurso público. Também tenho a intenção de entrar no Mestrado em Administração. Além disso, estou realizando cursos na área que mais me identifico gastronomia e eventos (L.I.G.).

Em relação aos modelos de carreira trabalhados por Chanlat (1995), Dutra (1996) e Pontes (2008), verificou-se que o modelo tradicional, cuja grande característica é a busca por estabilidade, é pretendido principalmente pelos participantes da pesquisa que não estão atuando no mercado de trabalho, em especial

quando falam da busca pela aprovação em concursos públicos. Esses indivíduos estão buscando a estabilidade, ou seja, um emprego garantido, que lhes proporcione uma tranquilidade profissional, sem indicar que a pessoa está buscando estabilidade na área em que se graduou, neste caso, o Turismo. A carreira do tipo burocrática encaixa-se também para o grupo não atuante no mercado de trabalho. Também utilizada no estudo, a carreira do tipo empreendedora aparece nos respondentes participantes de associações sem fins lucrativos voltados a pesquisas de diversos segmentos turísticos.

Tratando dos modelos apresentados por Pontes (2008), o primeiro deles abordado por Linha Hierárquica foi observado com indivíduos que trabalham na área do Turismo, mas em cargo administrativo. Um exemplo foi um dos participantes da pesquisa, que ocupa um cargo gerencial, não podendo ocupar ao mesmo tempo o cargo técnico de turismólogo. Nesse caso, a ocupação em um cargo gerencial administrativo fez, inclusive, com que a pessoa em questão realizasse cursos focados em Administração e não no Turismo. Um dos pesquisados expôs que, após concluir sua graduação, tornou-se sócio na empresa onde antes trabalhava. Essa pessoa informou que atua em duas frentes na empresa: como diretor administrativo e como técnico da área. Para esse exemplo, pode-se dizer que a carreira está se dando no formato Y, no qual, de um lado, encontram-se as carreiras gerenciais e, no outro, as técnicas

É possível exemplificar a estrutura em Linha apresentada por Dutra (1996) com a demonstração da pessoa que iniciou na empresa como estagiária e hoje é uma funcionária contratada. Pode-se dizer, dessa forma, que esse indivíduo iniciou seu processo de progressão na carreira, baseando-se na estrutura de Linha. Nesse caso, entretanto, diferente do que Dutra (1996) aborda, quando diz que esse desenho encaixa-se melhor em um cargo de Gestão, o participante do qual nos referimos, está realizando sua ascensão na área técnica de sua formação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da proposta central deste trabalho, que versa sobre a análise da trajetória de carreira do Bacharel em Turismo, formado em uma IES localizada no interior do Estado do Rio Grande do Sul, identificaram-se os egressos e verificou-se a área de atuação profissional dos respondentes desta pesquisa. Assim, em concordância com os autores estudados foi possível analisar os modelos de carreira juntamente às trajetórias apresentadas pelos respondentes.

O estudo realizado mostrou que o mercado de trabalho nesta área ainda apresenta muitas dificuldades para os profissionais. Apesar de a maioria dos formados estarem trabalhando na sua área de atuação, verificou-se que grande parcela dos indivíduos não está trabalhando na área, ou está desempregada. Grande parte dos indivíduos que não estão trabalhando na área informou que isso se deve às poucas alternativas de trabalho e aos baixos salários. A questão da falta de oportunidades e baixos salários também foi levantada por aqueles que estão trabalhando na área. Constatou-se que, em média, os indivíduos que estão trabalhando fora da área de turismo estão ganhando mais do que os que estão trabalhando com a profissão. Tal fato tem feito com que os indivíduos, mesmo gostando do seu campo de formação, acabem trabalhando em outros segmentos.

Em relação aos modelos de carreira, a maior parte dos indivíduos busca a estabilidade, principalmente aqueles que não estão atuando no mercado de trabalho. Esses, em geral, buscam ingressar no mercado de trabalho por meio da aprovação em concursos públicos, seja na área do turismo, seja em outro segmento, desde que tenham tranquilidade financeira e profissional. Observa-se que os dados aqui obtidos devem ser considerados não definitivos por se tratar de um estudo exploratório. Outra limitação deste estudo foi a técnica de amostragem utilizada. Apesar de ela possuir certas vantagens, como menor tempo para coleta de dados e facilidade de acesso às unidades amostrais, a técnica utilizada não permite a generalização dos resultados.

Apesar das limitações, a temática analisada é de grande importância. Tal fato abre várias opções de pesquisas, que poderão explorar outras indagações. Sugerem-se estudos que venham suprir as lacunas aqui

deixadas e que verifiquem de maneira mais profunda os reais motivos pelos quais os indivíduos formados em Turismo se desconectaram de sua área de formação inicial e qual a importância de sua formação na atuação dessas novas atividades.

## REFERÊNCIAS

- Bendassoli, P. F (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, V.49 (4), pp. 387-400
- Cervo, A. L.; Bervian, P. A. & Da Silva, R (2006). *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Chanlat, J. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, V.35(6), pp. 67-75
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S (2011). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2011
- Cooper, C., Fletcher, J., Fyall, A., Gilbert, D. & Wanhill, S (2001). *Turismo: princípios e prática*. Porto Alegre: Bookman.
- Costa, C.; Umbelino, J. & Amorim, E. (2012). A relação entre a formação superior em turismo e o planejamento turístico: o caso português. *Revista de Cultura e Turismo*, V. 6(2), pp. 43-59.
- Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S. (2006). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas S.A
- Emmerling, R. J. & Cherniss, C (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, V.11(2), pp. 153-167.
- Fouad, N. A. (2006). *Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications*. *Annual Review of Psychology*, v. 58, p. 543-564.
- Gil, A. C (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Lucena, M.D.S. (1999). *Planejamento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Malhotra, N.F.N. (2012). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M (2003). *Fundamentos da metodologia científica*. São Paulo: Atlas
- Moesch, M. (2002). *A produção do saber turístico*. São Paulo: Contexto.
- Mota, K.M. (2007). *Formação superior em turismo da UNIFOR (CE): proposta, realidade e reflexos*. 106 fls. Dissertação (Mestre em Turismo) – Universidade de Caxias do Sul.
- Motta, P.R. (2006). Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: Balassiano, M. & Costa, I.S.A. (orgs). *Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas*. São Paulo: Atlas S.A.
- Oliveira, D. P. R (2009). *Plano de Carreira: Foco no indivíduo*. São Paulo: Atlas
- Pontes, B.R, (2008). *Administração de cargos e salários: Carreira Remuneração*. São Paulo: LTr, 2008.
- Salário Mínimo 2013. Disponível em: <http://www.salariominimo2013.org/> . Acesso em 01 jul. 2013.
- Soares, D.H.P. (2002). *A Escolha Profissional: do Jovem ao Adulto*. São Paulo: Ed. Summus.
- Sullivan, S.E. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, V.35(6), pp. 1542-1571
- Trentin, F. & Silva, E.M.C. (2010). Motivos para escolha do curso de turismo. *Revista Turismo Visão e Ação*, V.12(2), pp. 204–215.
- Vergara, S. C (2003). *Projeto e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.