

# Motivações para uma carreira em Turismo & Hospitalidade

Loulé, 2024



KIP<sup>T</sup>

Knowledge to  
Innovate Professions  
in Tourism



# FICHA TÉCNICA

## **ENTIDADE EXECUTANTE**

**KIPT CoLab**, Inovação e Turismo

Edifício Inovacenter Lote 3,  
Parque Industrial de Loulé  
8100-272 Loulé, Portugal

[kipt@kipt.pt](mailto:kipt@kipt.pt)

[www.kipt.pt](http://www.kipt.pt)

## **COORDENAÇÃO CIENTÍFICA**

Correia, Antónia, KIPT CoLab; Universidade do Algarve, FE

Kozak, Metin, Kadhira Khas University

## **COORDENAÇÃO TÉCNICA**

Alves, Liliana, KIPT CoLab

Marefatnia, Sara, KIPT CoLab

Martins, Paulo, KIPT CoLab

Portugal, João, KIPT CoLab

Rassal, Carimo, KIPT CoLab

HOTEL

SUIÇO

ATLANTICO

HOTELS & RESORTS  
TURIM



SANYO

# ÍNDICE

<b>Sumário Executivo</b>	<b>7</b>
Introdução	8
<b>Perfil 1</b>	<b>28</b>
Perfil 2	35
<b>Perfil 3</b>	<b>43</b>
Resultados gerais	52
<b>Conclusões</b>	<b>63</b>
Referências	64



# SUMÁRIO EXECUTIVO

O estudo "Motivações para uma Carreira em Turismo & Hospitalidade" tem como objetivo compreender as motivações, atitudes e expectativas que influenciam as escolhas de estudantes e profissionais qualificados e não qualificados na área, em relação às suas opções acadêmicas e profissionais no setor do turismo e da hospitalidade.

A recolha de dados envolveu a obtenção de 970 questionários, realizados presencialmente e online em estabelecimentos universitários nacionais e internacionais, assim como em unidades de restauração e hotéis. O estudo definiu três perfis distintos, aplicando uma abordagem quantitativa através da Análise de Componentes Principais (ACP), testes não paramétricos e estatística univariada. A base teórica do estudo fundamentou-se no modelo "*Theory of Planned Behavior*," identificando e agrupando nove construtos relacionados com a motivação, atitudes e expectativas. Esses construtos englobam a motivação para estudar e trabalhar, as atitudes em relação à emigração e à empresa, as normas subjetivas (expectativas sociais e de progressão de carreira) e o controlo comportamental percebido (segurança, facilidade e conformidade).

O primeiro perfil consiste em **profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional**, representada por cerca de 456 profissionais detentores duma licenciatura (60%) na área da gestão ou outra. Com uma experiência profissional que não excede os 5 anos (80%), estes profissionais têm poucas certezas sobre a sua continuidade no setor (46,4%), apresentando assim um nível significativo de descompromisso com a empresa (40%) em que trabalham, sendo que 42,8% também não pensam emigrar. Criar oportunidades e reter estes profissionais não é uma opção, é uma emergência.

O segundo perfil é composto por **estudantes em Turismo & Hospitalidade em processo de qualificação**, maioritariamente composto por mulheres (67%), encontram no curso novidade, atratividade dos conteúdos, riqueza programática, alta empregabilidade e a obrigatoriedade de formação superior. Os estudantes veem esta área como uma oportunidade para aplicar conhecimentos, desenvolver carreiras sólidas, com progressão, desafios constantes, alinhamento aos objetivos pessoais. Cerca de 35% mostram abertura à ideia de emigrar para novos desafios, oportunidades profissionais ou experiências internacionais, sendo que 45,3% demonstram baixa disposição para compromissos profissionais na área. Cerca de metade (50%) sentiu pressão na escolha, e a maioria (64%) teve dificuldades em decidir a área de estudo.

Por último, o terceiro perfil é composto por **profissionais qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional** onde a maioria concluiu os estudos em 2013 e cerca de 72% está no mercado de trabalho de 1 a 5 anos. A motivação para trabalhar decorre do interesse pessoal, dos desafios, e das oportunidades de crescimento pessoal. Já as motivações para estudar decorrem da novidade, da multiculturalidade, da atratividade dos conteúdos e da taxa de empregabilidade. Os profissionais não aceitam (40,6%) nem rejeitam (59,4%) a ideia de emigrarem à procura de novos desafios profissionais, sendo que existe uma grande heterogeneidade de respostas, no entanto os níveis de compromisso e de dedicação à área são relativamente baixos (42,9%). Verifica-se também que fatores externos, como a aceitação social e o prestígio associado à profissão em turismo e hospitalidade, desempenham um papel nas decisões de carreira.

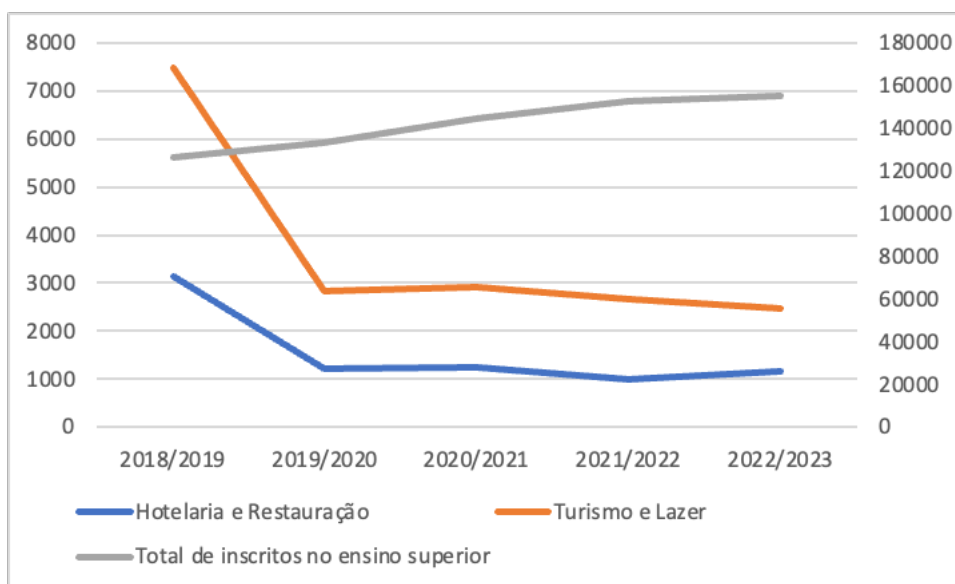
As conclusões apontam para a necessidade de estratégias diferenciadas na gestão de carreiras e expectativas no setor do Turismo & Hospitalidade. Investir em práticas eficazes de gestão e retenção de recursos humanos é crucial para promover um ambiente de trabalho atrativo e positivo, sendo essencial para atrair e manter uma força de trabalho comprometida e satisfeita.

# INTRODUÇÃO

## Contextos de formação e a profissão em turismo

Nos últimos anos, o ensino superior registou taxas de crescimento que oscilaram entre os 6 e os 8% por comparação entre períodos homólogos. Apenas no ano de 2022/2023, o número de inscritos no ensino superior estagnou, muito provavelmente pela especulação imobiliária que se viveu e continua a viver. Este crescimento do número de estudantes matriculados no ensino superior, destacam o nível de compromisso das pessoas com o seu desenvolvimento educativo. Compromisso esse que não parece ser assumido no turismo e na hotelaria, uma área de formação que absorve pouco mais do que 2% dos jovens inscritos no ensino superior. Esta progressiva diminuição da coparticipação do turismo e da hotelaria para a formação de quadros, reflete a desistência massiva dos jovens pela formação na área. Tendo por base o número de inscritos no ensino superior, verifica-se uma taxa de decréscimo da procura por formação em turismo que oscila entre os -9% e os -7%. Na hotelaria no ano de 2021, o decréscimo situou-se nos 19%, no entanto no ano seguinte regista-se um crescimento de 15%, o que pode sugerir uma recuperação, ainda que limitada.

**Figura 1** - Número de inscritos por anos em turismo e hotelaria e total de inscritos no ensino superior



**Fonte:** DGEC, nº de inscritos no ensino superior

Esta desistência massiva, que contraria as elevadas taxas de empregabilidade que o setor apresenta, pode ser em grande parte atribuída aos preconceitos persistentes que a sociedade impõe a essa profissão. Em 2021, a SAPO noticiou as dificuldades enfrentadas pelo setor em recrutar, mesmo num cenário de desemprego. De acordo com a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), empresas que estão a recuperar ainda assim encontram obstáculos significativos na procura por profissionais disponíveis para trabalhar nesses setores. A Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo (APHORT) também alerta para a escassez de pessoal disponível para contratação. A Confederação do



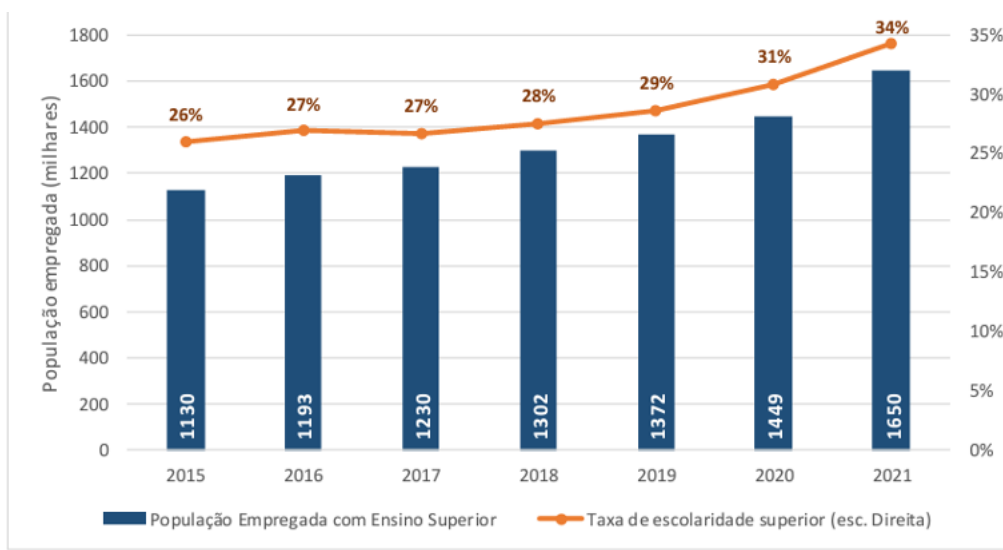
Turismo de Portugal destaca que, mesmo antes da pandemia, as empresas já enfrentavam "inúmeras dificuldades em encontrar pessoas para trabalhar".

Notícias como essas contribuem para o estigma associado ao turismo e hospitalidade, influenciando negativamente a escolha de carreira nessa área. Isso impede que muitos indivíduos reconheçam o potencial e as oportunidades oferecidas por esse setor.

De acordo com o INE (2023), observou-se um aumento de 13% na população empregada com ensino superior entre 2020 e 2021, resultando num acréscimo de 200 mil diplomados adicionais, elevando o total de trabalhadores com formação superior de aproximadamente 1.45 para 1.65 milhões. Concomitantemente, a taxa de escolaridade superior na população empregada, considerando todas as faixas etárias, atingiu 34%, indicando um acréscimo de 9 pontos percentuais em comparação a 2015. Embora esses resultados revelem uma melhoria notável, é essencial reconhecer que não reflete um cenário perfeito.

Apesar do aumento de 520 mil diplomados empregados no período de 2015 a 2021, ainda existem desafios persistentes na maximização do potencial do ensino superior no mercado de trabalho. Ainda há espaço para aprimorar as condições de empregabilidade e garantir que os benefícios da formação superior sejam plenamente realizados.

**Figura 2** - População empregada com ensino superior e taxa de escolaridade da totalidade das faixas etárias (2015-2021)



**Fonte:** INE, Inquérito ao Emprego. DGEEC

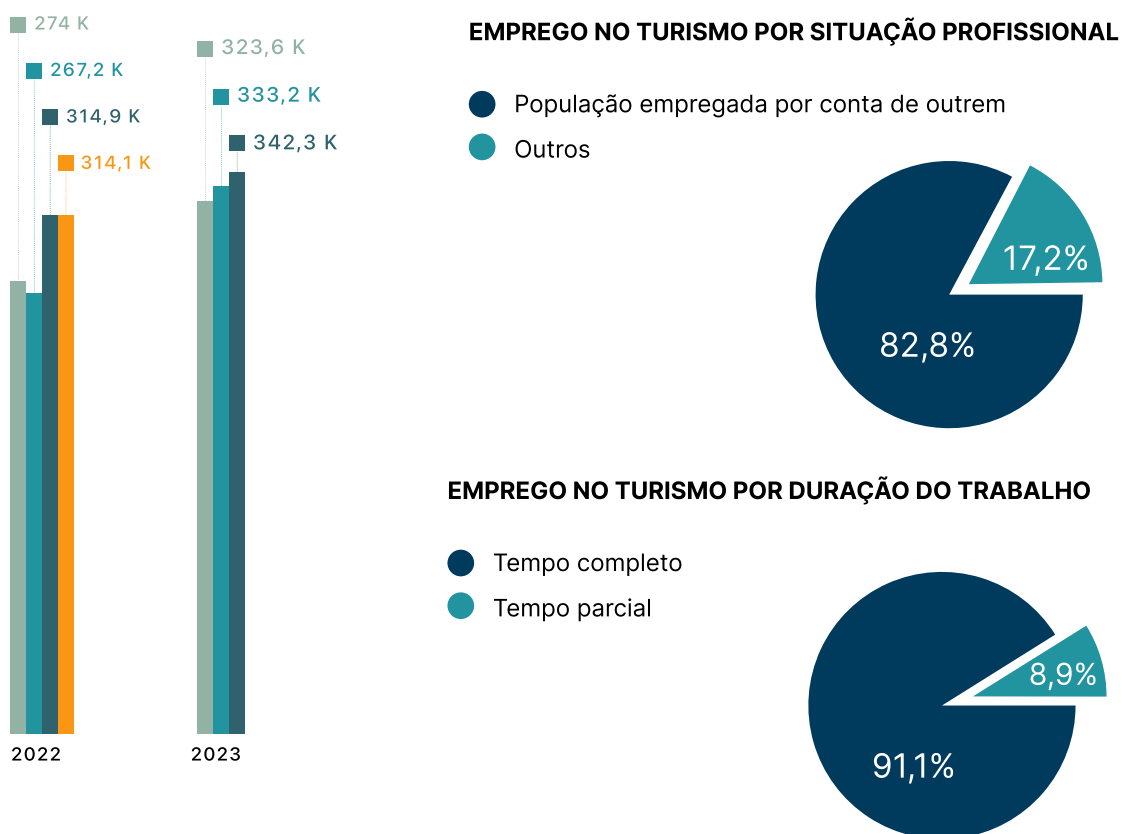
De acordo com um relatório do World Travel & Tourism Council (WTTC), em 2022, o setor do turismo e viagens contribuiu para um crescimento de 54,7% do PIB, traduzindo-se em 35,8 milhões de euros e representando 16,2% do rendimento nacional. O emprego apontou para um aumento de 5,6%, totalizando 953 mil postos de trabalho. As receitas turísticas em setembro de 2021 já ultrapassaram em 14% o valor de setembro de 2019, de acordo com o Banco de Portugal, atingindo um montante de 2,4 milhões de euros.

Ainda segundo o Relatório de Impacto Económico (EIR) do WTTC, a contribuição para o PIB deverá atingir os 39,5 mil milhões em 2023, representando 17,4% da economia nacional.

Este cenário está interligado com a análise anterior, sublinhando a importância de setores específicos, como o turismo, no contexto do crescimento económico.

A escassez de mão de obra no setor do turismo, destacada com os 49 mil empregos por preencher no terceiro trimestre pelo World Travel & Tourism Council, reforça a perspetiva de que uma em cada 10 vagas permaneceram em aberto em 2022. Em Portugal, o setor do Turismo destaca-se como uma das principais fontes de emprego, conforme evidenciado na figura 3, com uma variação de apenas 6% entre trimestres. Esta estabilidade indica uma redução significativa da sazonalidade que historicamente caracterizava o emprego no turismo.

**Figura 3 - Emprego no turismo (2022-2023)**



**Fonte:** INE (Travel BI, 2023)

Estes dados servem como incentivo para quem procura emprego nas áreas do turismo e da hospitalidade, ou para aqueles que simplesmente ponderam ingressar neste setor. O seu crescimento exponencial, aliado à redução da mão de obra durante a fase da pandemia, gerou uma escassez de trabalhadores, conferindo ao turismo uma posição proeminente no panorama laboral nacional.

No entanto, a retenção de profissionais qualificados na área do turismo apresenta-se como um desafio distinto. Conforme indicado por um estudo realizado pelo KIPT CoLAB em parceria com a AHETA sobre o capital humano na hospitalidade e nos empreendimentos turísticos no Algarve (2022), os resultados relativos às causas das dificuldades na retenção de profissionais revelam que fatores externos, como o custo de vida e alojamento, juntamente com a mobilidade intrassectorial, são as razões mais apontadas para a saída de colaboradores.

Destacam-se também a insatisfação salarial e a falta de motivação para a função como elementos significativos. Por outro lado, motivos pessoais, falta de conhecimentos de línguas e decisões de como emigrar ou abrir um negócio próprio são considerados menos relevantes para explicar a dificuldade de retenção. Esses desafios são universais ao setor, abrangendo diversas tipologias de estabelecimentos e categorias profissionais, embora em empreendimentos de 3 estrelas se destaquem razões adicionais, como a inadequação do colaborador à função e a visão do relacionamento contratual como uma opção a curto prazo. Em última análise, compreender esses desafios é crucial para desenvolver estratégias eficazes de retenção de talentos neste setor crucial para a economia.

**Tabela 1** – Razões apresentadas por profissionais do setor que dificultam a retenção de colaboradores

	<b>Nível médio de concordância</b>
<b>Outros fatores externos (ex: alojamento e custo de vida)</b>	<b>4,2</b>
Ofertas de emprego recebidas de outras empresas do setor	4,1
<b>Insatisfação face ao salário</b>	<b>3,8</b>
Não se sentia motivado para a função	3,5
<b>Insatisfação face às condições de emprego (ex: horário)</b>	<b>3,4</b>
Oferta de emprego recebidas de empresas de outras indústrias	3,3
<b>O colaborador tinha um fraco desempenho nas funções / foi pouco fiável</b>	<b>3,2</b>
O colaborador viu o relacionamento contratual como opção de curto prazo	3,2
<b>O colaborador não se encaixa na função</b>	<b>3,2</b>
Não tinha competências e não pretendia fazer formação	3,1
<b>Poucas oportunidades de carreira interessantes</b>	<b>3,1</b>
Desistiu do emprego por motivos pessoais	2,9
<b>Falta de conhecimento de línguas</b>	<b>2,9</b>
Desistiu do emprego por necessidade de assistência à família	2,4
<b>Decisão de imigrar</b>	<b>2,2</b>
Decisão de abrir um negócio por conta própria	2,1
<b>A duração dos vistos dos colaboradores impediu-os de permanecer no trabalho</b>	<b>1,8</b>

**Fonte:** KIPT CoLAB e AHETA (2022)

Deste modo, a resistência que os alunos apresentam em escolher a área de Turismo & Hospitalidade como campo de estudo e a falta de disponibilidade dos profissionais para continuar ou abraçar esta área é um fenómeno que merece uma análise cuidada. Apesar da alta taxa de empregabilidade no setor, diversos preconceitos e estereótipos associados à área do turismo têm causado um impacto negativo na escolha da carreira dos estudantes e a desmobilização do mercado de trabalho. Este cenário é agravado pela migração de profissionais qualificados e pela atração de pessoas com outras qualificações para trabalhar no setor.

Muitos jovens podem ser influenciados por estereótipos que associam o turismo a empregos sazonais, com baixa estabilidade e baixos salários. Essas perceções podem levar os estudantes a optarem por cursos noutras áreas profissionais, mesmo quando o setor oferece oportunidades reais de carreira e desenvolvimento profissional.

A migração de profissionais qualificados para o exterior, apesar da abundância de oportunidades no setor de Turismo & Hospitalidade, destaca uma desconexão entre a oferta de empregos e a permanência de talentos locais.

Muitos profissionais capacitados procuram oportunidades no exterior devido a uma possível desvalorização da profissão nos seus próprios países ou à procura de desafios e reconhecimento em mercados internacionais. Além disso, observa-se uma atração de pessoas com qualificações noutras áreas para trabalharem no turismo. Este fenómeno surge como resultado de uma falta de consciencialização sobre as verdadeiras oportunidades e desafios presentes na indústria. A capacidade de atrair trabalhadores de outras áreas indica uma lacuna na perceção pública sobre as carreiras disponíveis no Turismo & Hospitalidade.

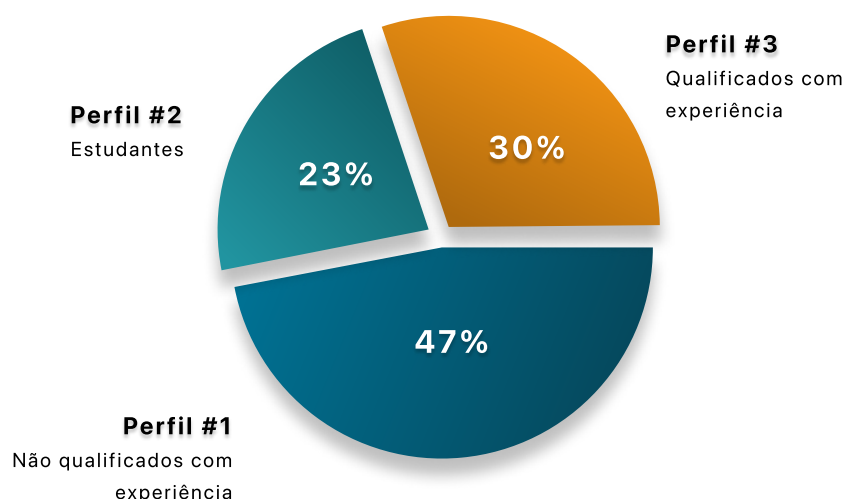
Essa realidade serviu de base para a construção dos perfis em estudo. Ao compreender as razões por detrás da resistência dos alunos e da migração de profissionais qualificados, este estudo enaltece a necessidade de desconstruir estereótipos, promovendo uma imagem mais real do setor, fornecendo informações claras sobre as perspetivas de carreira. Assim como pretende alertar para a necessidade da criação de estratégias que visem reter talentos locais e atrair profissionais com as qualificações adequadas para garantir o crescimento e desenvolvimento sustentável do setor.

### Perfis profissionais em Turismo e da Hospitalidade

Como é possível verificar na figura 4, tendo por base as informações anteriormente apresentadas sobre o panorama do ensino superior em Turismo e Hospitalidade, bem como nas dinâmicas do mercado de trabalho e nas dificuldades de retenção de profissionais, identificou-se a necessidade de criar três perfis distintos de profissionais, os quais procedemos à sua caracterização de seguida. Essa abordagem fundamenta-se na diversidade de realidades e necessidades existentes no setor.

Ao reconhecer e adaptar estratégias de recrutamento e desenvolvimento profissional para cada um desses perfis, o setor poderá otimizar as diferentes motivações, expectativas e experiências dos profissionais. Resultando na promoção de um ambiente de trabalho mais diversificado e colaborativo, refletindo as nuances específicas de cada grupo. Este enfoque estratégico visa contribuir para o fortalecimento contínuo do setor, assegurando a sua resiliência e adaptabilidade face aos desafios em constante evolução. Ao personalizar as abordagens de recrutamento e desenvolvimento, o setor estará melhor preparado para enfrentar as exigências dos profissionais, promovendo assim um ambiente de trabalho mais sustentável e eficaz. Os perfis identificados compreendem profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional (47%); estudantes em Turismo e Hospitalidade em processo de qualificação (23%); e os profissionais qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional (30%).

**Figura 4 – Amostra por perfis**



**Perfil 1 - Profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional:** O setor do turismo e hospitalidade beneficia de profissionais que, embora não possuam qualificações específicas na área, acumularam experiência profissional. Este perfil destaca-se como um grupo que constitui uma mais-valia para o setor devido à sua experiência profissional e à sua formação noutras áreas. A contribuição destes profissionais é fundamental para a continuidade operacional e o funcionamento das empresas, sendo essenciais na transmissão de conhecimentos e na autenticidade no serviço ao cliente. A sua motivação muitas vezes é orientada pela procura de estabilidade e crescimento pessoal dentro do setor. Este perfil representa 47% da população em estudo, o que corresponde a 456 profissionais.

**Perfil 2 - Estudantes em Turismo e Hospitalidade em processo de qualificação:** Estudantes na área de turismo e hospitalidade, ainda sem experiência profissional no setor, constituem o segundo perfil. A motivação intrínseca desses estudantes impulsiona sua paixão por explorar destinos, interagir com culturas diversas e criar experiências únicas. A formação académica fornece as bases teóricas necessárias, enquanto a motivação contribui para a construção de uma base sólida profissional. Este grupo é crucial para o futuro do setor, trazendo consigo novas ideias, energia e uma abordagem inovadora para enfrentar os desafios emergentes. Este perfil representa 23% da amostra, equivalente a 223 estudantes.

**Perfil 3 - Profissionais qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional:** O terceiro perfil abrange os profissionais qualificados, ou seja, estudantes que optaram por seguir uma carreira na área de turismo e hospitalidade e que já acumulam uma experiência profissional significativa no mercado. Estes indivíduos destacam-se pelo nível de compromisso e dedicação ao setor, trazendo uma compreensão das dinâmicas do mercado, assim como competências especializadas adquiridas ao longo do percurso profissional. Este grupo é essencial para assumir papéis de liderança, impulsionar a inovação e elevar o setor para um crescimento sustentável. Na amostra, existem 291 profissionais com este perfil, representando assim 30% da população em estudo.

#### **As motivações, expectativas e atitudes dos estudantes e profissionais de turismo e de hospitalidade: Uma abordagem com base na *Theory of Planned Behaviour***

Com o intuito de explorar os fatores motivacionais, as expectativas e as atitudes inerentes a cada perfil delineado, torna-se imperativo definir os conceitos de motivação, expectativa e atitude. Segundo Putra et al. (2015) as motivações extrínsecas e intrínsecas são reconhecidas como fundamentais na teoria motivacional (Sansone e Harackiewicz, 2000, citados em Bateman e Crant, 2003). Esses estudos ressaltam a eficácia da motivação extrínseca, como recompensas financeiras, na motivação e no controlo comportamental em comparação com a motivação intrínseca. Notavelmente, na indústria do turismo e hospitalidade, recompensas tangíveis, como incentivos financeiros ou aumentos salariais, emergem como fatores motivacionais eficazes (Lam et al., 2001).

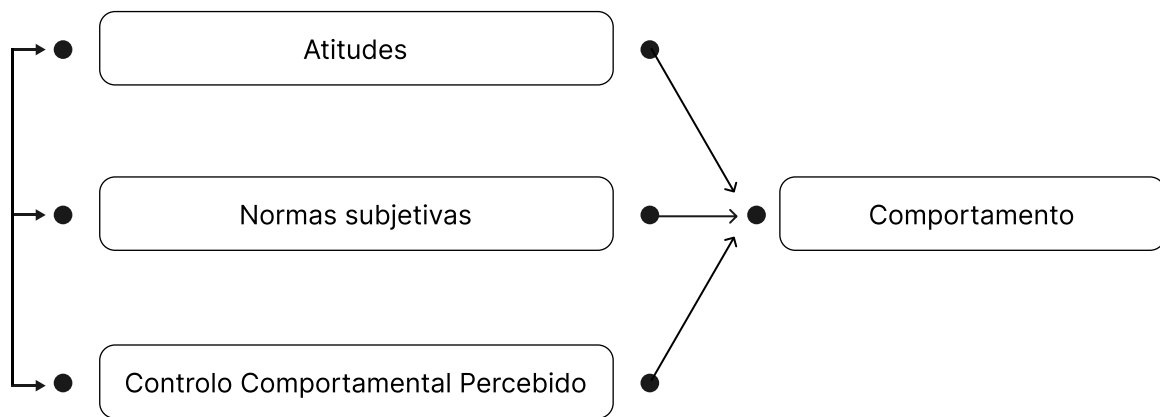
A importância da motivação, atitudes e expectativas no ambiente de trabalho revela-se decisiva para o desempenho e satisfação dos colaboradores. Motivações intrínsecas, como a realização pessoal e o interesse no trabalho, conduzem frequentemente a níveis mais elevados de envolvimento, enquanto motivações extrínsecas, como recompensas financeiras, estimulam o desempenho imediato.

As expectativas dos colaboradores em relação ao reconhecimento, recompensas e oportunidades de desenvolvimento desempenham um papel vital na motivação. Um alinhamento bem-sucedido dessas expectativas resulta numa maior satisfação e motivação, enquanto discrepâncias podem levar à desmotivação e insatisfação.

Paralelamente, as atitudes dos colaboradores, incluindo percepções do ambiente de trabalho, colegas e liderança, exercem uma influência direta na motivação. Um ambiente positivo, com relações interpessoais saudáveis e uma liderança eficaz, contribui para uma atmosfera motivadora.

Neste contexto, a Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991) (fig. 5) oferece uma perspectiva teórica coerente, sugerindo que atitudes, normas subjetivas e o controle comportamental percebido influenciam a intenção de prosseguir uma carreira em Turismo e Hospitalidade. Enquanto as motivações influenciam o comportamento. No âmbito deste estudo, as motivações, atitudes e expectativas dos três perfis foram analisados à luz deste modelo teórico, proporcionando assim uma estrutura teórica para compreender as complexidades desses fatores no contexto do ensino superior em turismo e hospitalidade.

**Figura 5** – Modelo conceptual da “Theory of planned behaviour” (Ajzen, 1991)



Conforme proposto pelo modelo teórico da Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1991), o mesmo sugere que o comportamento humano é moldado por um modelo tripartido composto por **atitudes** (crenças sobre um comportamento), **normas subjetivas** (crenças acerca das atitudes dos outros em relação a um comportamento) e o **controle comportamental percebido** (percepção individual sobre a facilidade ou dificuldade de realizar um comportamento específico). No entanto, dada a sua importância no panorama cognitivo e psicológico, torna-se igualmente fundamental analisar as **motivações** dos estudantes/profissionais à luz deste modelo. Por sua vez, estas componentes detêm uma influência direta na atitude e intenções, que por sua vez determina o comportamento observado.

Deste modo, à luz deste modelo, de forma a obtermos uma melhor compreensão dos fatores que potenciam um futuro em Turismo & Hospitalidade, o presente estudo analisou as motivações individuais para estudar e para trabalhar em turismo e hospitalidade. As atitudes foram analisadas com base na atitude perante a empresa e face à emigração. Relativamente às normas subjetivas, as mesmas refletem a pressão social exercida na escolha académica e na carreira profissional, sendo que para o efeito, as mesmas foram analisadas com base nas expectativas sociais e na progressão de carreira dos estudantes/profissionais. Relativamente ao controlo comportamental percebido, o mesmo diz respeito à percepção da pessoa em relação à dificuldade de executar um determinado comportamento, sendo que para este estudo foram analisadas as expectativas de segurança, de facilidade e de conformidade.

## **Variáveis em estudo**

### **Motivações**

#### **. Motivação para o trabalho:**

Trabalhar no setor do turismo é impulsionado pela paixão em criar experiências únicas, explorar destinos fascinantes e interagir com diferentes culturas. A motivação surge da procura pela satisfação do cliente, do prazer em contribuir para momentos especiais e da oportunidade de aprendizagem contínua num ambiente dinâmico. Com base na literatura, diversos motivos foram identificados para trabalhar em turismo. Esses incluem a percepção de ter as competências necessárias para atuar na área, oportunidades de viajar e fatores como empregos desafiadores, oportunidades de progressão na carreira, realização de objetivos pessoais, maior interesse em comparação a outras áreas, a visão do turismo como um modo de vida e a percepção de salários elevados. Esses elementos destacam a atratividade multifacetada que impulsiona a escolha de uma carreira no setor do turismo. No total foram avaliadas 6 motivações para trabalhar na área.

#### **. Motivação para estudar:**

A motivação para dedicar-se ao estudo do Turismo & Hospitalidade emerge da procura por conhecimento, crescimento pessoal e concretização de objetivos. Explorar esta área representa uma paixão por descobrir destinos, interagir com diversas culturas e contribuir para a indústria de forma sustentável, preservando o património cultural e impulsionando o desenvolvimento económico local. Adicionalmente, a escolha do turismo como campo de estudo proporciona uma oportunidade de evolução contínua, enriquecendo o pensamento crítico e estimulando a criatividade. Ao analisar os motivos que impulsionam a escolha pelo estudo do turismo, percebemos que eles estão alinhados com a procura pela singularidade e exclusividade, conceitos contrários à simples tendência de seguir a moda (Leibenstein, 1950). Com base na literatura, identificamos diversos motivos que destacam a atratividade do curso de turismo. Motivos como a constante oportunidade de aprendizagem, a facilidade em compreender outras culturas, a atratividade dos conteúdos curriculares e das atividades, a aceitação no curso por comparação com outros, o desejo de proximidade com amigos que frequentam ou frequentaram o mesmo curso, a excelente reputação e prestígio social associados, a elevada taxa de empregabilidade, e a atual exigência do mercado laboral e da sociedade por formação superior, sendo que todos se destacam como motivações essenciais para a escolha do turismo como área de estudo. Foram avaliadas no total 9 motivações para estudar na área.

### **Atitudes**

#### **. Atitude face à emigração**

A atitude positiva dos estudantes e profissionais em turismo e hospitalidade em relação à emigração é impulsionada pela visão global da indústria. Trabalhar no estrangeiro é encarado como uma extensão natural das experiências académicas, contribuindo para o enriquecimento tanto ao nível profissional como pessoal. Apesar da abertura à emigração, reconhece-se igualmente a importância de contribuir para o desenvolvimento local do turismo.

**Figura 6** – Evolução da emigração portuguesa (2000-2022)



**Fonte:** Atlas da Emigração Portuguesa | Observatório da Emigração (2024)

Conforme evidenciado na figura 6, observa-se uma tendência crescente no cenário da emigração, impulsionando muitos jovens a procurar oportunidades de crescimento profissional fora do país. À luz da literatura, foram identificados diversos motivos que ressaltam a atratividade do curso de turismo. A emigração surge como uma opção caso isso melhore a situação profissional, bem como a possibilidade de migrar como uma alternativa para o mesmo fim. Esta procura por oportunidades no exterior pode ser motivada por fatores como a procura de um mercado de trabalho mais dinâmico, perspectivas mais amplas de crescimento profissional ou a aspiração de experiências internacionais enriquecedoras. A emigração muitas vezes representa uma estratégia para alcançar metas profissionais e pessoais, explorando novos horizontes e adquirindo uma visão mais globalizada. No total foram avaliados 2 itens.

#### . **Atitude perante a empresa**

Os estudantes e profissionais de turismo e hospitalidade destacam-se não apenas pela procura de conhecimento na área, mas também pela dedicação em criarem ambientes de trabalho autênticos e inclusivos, visando a excelência. Os mesmos demonstram uma capacidade notável para lidar eficazmente com a diversidade cultural no local de trabalho, promovendo um ambiente enriquecedor. A atitude perante a empresa é refletida na adoção de práticas sustentáveis e no apoio a projetos que beneficiam as comunidades locais. Com base na literatura, identificaram-se diversas atitudes perante a empresa que evidenciam a importância atribuída a fazer a diferença, como por exemplo: "Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, tentarei fazer a diferença" e "Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, trabalharei para ser promovido/a." Além disso, a flexibilidade demonstrada através de atitudes como "Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro na mesma área" ou "Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro numa área diferente" destaca a adaptabilidade desses estudantes e a sua disposição para procurar oportunidades e contribuir positivamente em diferentes contextos. Lidar bem com a diversidade no local de trabalho é outra característica relevante, indicando uma postura aberta e inclusiva. Esta atitude perante a empresa não fortalece apenas o ambiente profissional, mas também contribui para o desenvolvimento sustentável e comunitário, destacando a importância de uma abordagem proativa por parte dos diversos estudantes e profissionais de turismo e hospitalidade em estudo. No total foram avaliados 5 itens.



## **Normas subjetivas**

### **. Expectativas sociais:**

As expectativas alusivas à área do turismo e hospitalidade abrangem metas ambiciosas, que vão desde alcançar o sucesso acadêmico, escolher uma carreira prestigiada até contribuir para o sustento familiar. No âmbito profissional, espera-se que esses indivíduos ofereçam contribuições significativas para a indústria, aplicando os conhecimentos adquiridos e promovendo práticas éticas e sustentáveis. Com base na literatura, identificaram-se diversas expectativas sociais, entre as quais se destacam a importância de satisfazer as expectativas das pessoas mais significativas na esfera profissional e familiar. Isto inclui corresponder às expectativas dos superiores e da família, bem como o desejo de serem reconhecidos(as) pelos colegas de trabalho e familiares como alguém que atende ou supera as expectativas estabelecidas. Esta abordagem reflete não apenas uma ambição individual, mas também um compromisso com o cumprimento de obrigações e responsabilidades pessoais e profissionais. A procura pelo reconhecimento e satisfação das pessoas importantes destaca a importância de um equilíbrio entre aspirações profissionais e familiares, promovendo um compromisso com o sucesso e o bem-estar global. No total foram avaliados 3 itens.

### **. Progressão de carreira:**

As expectativas dos profissionais de turismo e hospitalidade incluem diversos desafios, avanço nas hierarquias, diversificação de experiências, aquisição de competências e certificações relevantes. Elementos como a fluência em idiomas e experiências internacionais são impulsionadores cruciais, contribuindo para a expansão de responsabilidades e para o crescimento sustentável da indústria, em conformidade com tendências emergentes como o turismo sustentável e a capacitação digital. Com base na literatura, identificaram-se diversas expectativas relacionadas com a progressão de carreira. Estas incluem aspirações como a autonomia profissional, expressa na vontade de "ser o/a meu/minha próprio/a patrão/patroa", e a responsabilidade pelo desenvolvimento contínuo da carreira. Além disso, espera-se encontrar oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo, reforçando a importância de uma abordagem contínua de aprendizagem. A contribuição para a sociedade é outra expectativa destacada relativa à progressão de carreira, sublinhando a importância dos mesmos se sentirem conectados e de agregarem valor além do âmbito profissional. A oportunidade de conhecer e comunicar com pessoas diferentes, bem como a possibilidade de viajar mais e progredir na carreira, representam outras metas importantes para os profissionais deste setor. O alinhamento dessas expectativas com as tendências emergentes indica uma abordagem orientada para o futuro, evidenciando a importância de se manter atualizado e flexível em um ambiente dinâmico. No total foram avaliados 7 itens.

## **Controlo Comportamental Percebido**

### **. Segurança:**

O controlo comportamental percebido em relação à segurança, no contexto da formação em turismo e hospitalidade, engloba a qualidade da formação e a preparação para desafios práticos, conferindo assim um sentimento de segurança na escolha profissional. Tanto estudantes como profissionais em fase pós-formação procuram ambientes organizacionais seguros e estágios bem-estruturados para aplicar conhecimentos no setor de forma competente. Com base na literatura, identificaram-se vários itens em estudo que refletem a segurança e confiança na escolha de carreira. Itens como "Estava muito confiante nesta escolha para a minha carreira" e "Tinha a certeza de não me arrependerei desta escolha para a minha carreira" destacam-se, evidenciando a importância do sentimento de segurança nas

decisões profissionais. Outros pontos abordados incluem a procura pela escolha mais viável, a decisão mais apropriada de acordo com os requisitos da carreira e a procura por trabalho que satisfaça as necessidades e expectativas individuais. A recomendação da profissão ou curso a outras pessoas também se destaca como um indicador de satisfação e confiança no percurso escolhido. Esta abordagem orientada para a segurança e confiança na escolha profissional não reflete apenas a importância da formação de qualidade, mas também a necessidade de garantir ambientes educativos e profissionais que promovam a competência e a satisfação no setor de turismo e hospitalidade. No total foram avaliados 9 itens.

#### . **Facilidade:**

O controlo comportamental percebido em relação à facilidade refere-se à percepção que os estudantes e profissionais atribuem à facilidade de escolha do setor de turismo e hospitalidade. Com base na literatura, diversos itens em estudo foram identificados, como, por exemplo, "Foi a decisão que exigiu menos tempo e menos energia", "Queria fazer uma escolha que não complicasse a minha carreira", "Queria tomar uma decisão que não me levasse a pensar demasiado na minha carreira" e "Foi a escolha mais fácil". Estes pontos destacam a importância dada à percepção de facilidade na tomada de decisão em relação à carreira no setor de turismo e hospitalidade. No total foram avaliados 4 itens.

#### . **Conformidade:**

O controlo comportamental percebido em relação à conformidade está associado ao nível de conformidade que os indivíduos apresentam em relação ao setor. Com base na literatura, identificaram-se vários itens em estudo, tais como: "foi a decisão mais fácil de justificar aos meus familiares", "queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus pais/amigos", "queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus professores na escola secundária", "foi a decisão mais fácil de explicar ao meu parceiro/família", "tomei a decisão com base nas minhas notas nos exames de admissão", "tentei fazer a mesma escolha que outros teriam feito para a sua carreira", "a minha família também trabalha nesta área". Estes pontos destacam a importância da conformidade nas decisões de carreira, seja influenciada pelas expectativas familiares, aceitação social, notas académicas ou conexões familiares na mesma área. No total foram avaliados 7 itens.

## **Enquadramento metodológico**

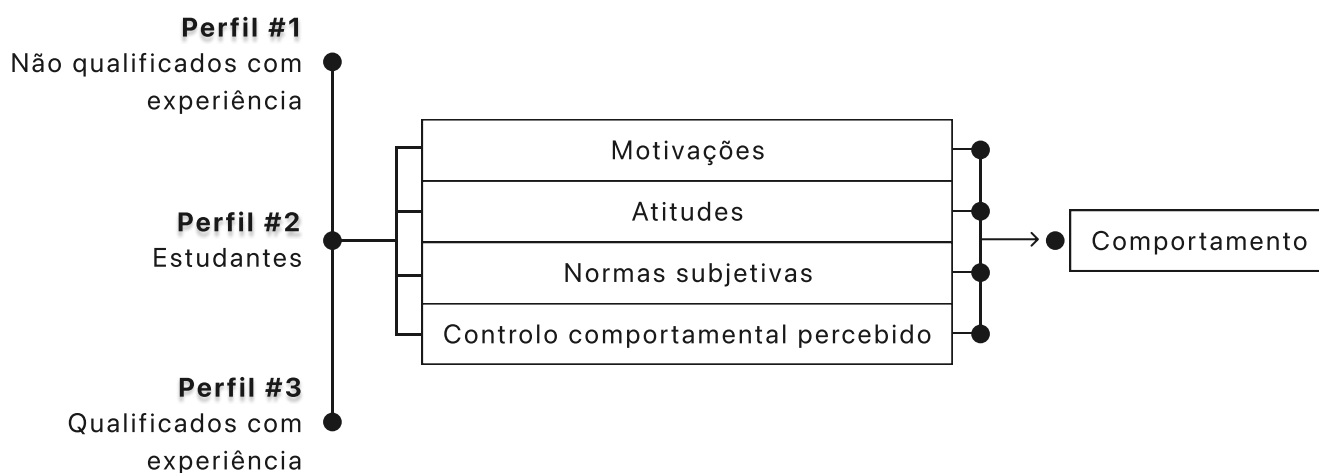
O trabalho de campo realizou-se nos meses de execução previstos, designadamente entre fevereiro e agosto de 2023, sendo que para o efeito recolheu-se presencialmente e online 970 questionários em diversos estabelecimentos universitários a nível nacional e internacional, assim como em diversas unidades de restauração e hoteleiras.

Com base na figura 7, este estudo tem como objetivo principal compreender as motivações, expectativas e atitudes fundamentais dos estudantes/profissionais que optam por seguir uma carreira em turismo e hospitalidade. Inicialmente, foram criados **três perfis distintos** fundamentados em nove construtos latentes relacionados com a motivação, expectativas e atitudes dos estudantes/profissionais em seguirem uma carreira em turismo: **Motivação para estudar e para o trabalho; Atitudes face à emigração e perante a empresa; Normas subjetivas, relativas às expectativas sociais e de progressão de carreira; assim como o controlo comportamental percebido relativo à segurança, facilidade e à conformidade.** O primeiro perfil baseia-se em **profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional.**

O segundo perfil é composto por **estudantes em Turismo e Hospitalidade em processo de qualificação**. Por último, o terceiro perfil abrange **profissionais qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional**.

No sentido de contribuir para definição dos construtos do modelo (figura 7) realizou-se uma análise de componentes principais que reduz a dimensionalidade dos dados e atribui multidimensionalidade a cada um deles. Obtidos os itens que mais contribuem para cada um destes construtos, procedeu-se à análise das mesmas para cada perfil.

**Figura 7**– Modelo conceptual em estudo



### Amostra Geral

A recolha de dados foi realizada a nível internacional, envolvendo a colaboração de escolas de turismo e hospitalidade e profissionais na área. Diversas universidades, institutos politécnicos e organizações ligadas ao turismo, especialmente nas áreas da restauração e da hospitalidade, participaram ativamente no estudo. O tipo de amostra utilizada é por conveniência e foi determinada por aproximação à distribuição normal, com um intervalo de confiança de 95% e um erro amostral de 2,5%. Os questionários validados foram 970 permitindo uma diminuição do erro amostral e garantindo uma melhor generalização dos resultados.

A amostra em análise abrange profissionais com faixas etárias entre 18 e mais de 75 anos, com uma predominância entre os 18 e os 24 anos (54,8%). Quanto à caracterização de género, a distribuição é relativamente equitativa, com tendência para uma supremacia do género feminino (60,4%). No que diz respeito ao estado civil, a maioria dos participantes na amostra é solteira (72,7%), seguida por aqueles que estão atualmente casados ou em união de facto (25,5%) e por último, os que se encontram divorciados(as) (1,9%).

Em termos do país de residência, observa-se uma clara predominância de estudantes/profissionais a residirem em Portugal (80,4%), seguidos pelos que residem na Turquia (13,8%). A amostra também inclui igualmente residentes de nacionalidade brasileira (0,1%), europeia (1,4%) e asiática (3,3%). Em Portugal, a amostra tenta representar o país, ainda que a região com maior representatividade seja o Algarve (55,6%), seguida de Lisboa (11,1%) e Porto (6,6%).

Em termos de experiência profissional, constatou-se que a maioria expressiva dos participantes possui experiência em turismo e hospitalidade (71,8%), enquanto 28,2% não têm experiência nesta área. Além disso, observou-se que a grande maioria dos profissionais/estudantes atua na indústria há pelo menos, de 1 a 5 anos (79,5%), seguidos por 10,9% com experiência entre 5 e 10 anos, e 5,5% com menos de um ano de experiência no setor. Destaca-se ainda que 2,1% dos profissionais/estudantes têm entre 10 e 15 anos de experiência, 0,7% entre 15 e 20 anos, 0,4% entre 20 e 25 anos e 1,5% com mais de 25 anos de experiência.

Em relação às funções desempenhadas pela amostra em estudo, constatou-se uma diversidade ao nível da representatividade de papéis no setor do turismo e hospitalidade. A maioria dos participantes atua com a função de rececionista (19,8%), seguido por empregado de mesa (19,2%), gestor (10,8%) e chefe de equipa/coordenação (10,8%). No entanto, as funções de estagiário (5,6%), administrativo (5,9%), agente de reservas (3,7%), e investigador(a) (2,0%) também se destacam. Há igualmente uma presença significativa de profissionais desempenhando papéis de relevo tais como cozinha (5,3%), administração (2,0%), e docência (0,5%). Cada função desempenhada contribui para a riqueza e dinâmica do setor, refletindo a amplitude de talentos e competências presentes na indústria do turismo e hospitalidade.

No que diz respeito à qualificação educativa da amostra em estudo, observa-se uma variedade de níveis de formação, evidenciando a diversidade académica presente no setor do turismo e hospitalidade. A maioria dos participantes possui ou encontra-se a frequentar a licenciatura (46,9%), seguida pelo ensino profissional (29,3%), e pelo ensino secundário (5,3%). Além disso, uma parte significativa da amostra está atualmente a frequentar ou já concluiu o mestrado (9,3%). As categorias de doutoramento (7,3%) e pós-graduação (2,0%) também se destacam, refletindo um grupo educacionalmente diversificado.

No que concerne aos cursos que a amostra em estudo frequentou ou se encontra a frequentar, a maioria dos participantes optou por cursos classificados como "outros" (48,1%), indicando uma variedade de cursos que abrangem diversas áreas académicas. Além disso, uma parcela significativa e expressiva dedicou-se a cursos específicos de turismo (27,8%) e de hospitalidade (21,0%). A área de gestão (3,0%) também se destaca como uma opção, ainda que menos expressiva, demonstrando a importância da componente de gestão na formação dos profissionais deste setor.

No que diz respeito ao ano de matrícula dos participantes em estudo, observa-se uma distribuição variada desde 1976 até 2022. A maioria da amostra inscreveu-se nos anos mais recentes, com um aumento notável em 2020, representando 25,3% do total de matrículas. Este aumento pode ser atribuído a diversos fatores, incluindo a influência de eventos externos, mudanças nas condições económicas ou mesmo uma maior visibilidade e atratividade dos cursos disponibilizados. À medida que retrocedemos temporalmente, nota-se uma diminuição progressiva no número de matrículas. Os anos de 2018 e 2019, no entanto, apresentam um aumento significativo, representando 4,2% e 6,0% do total, respetivamente. Este aumento pode sugerir uma tendência ascendente na procura por cursos nesta área específica nesses anos. Analisando os anos anteriores, a frequência de matrículas é mais dispersa, com alguns anos apresentando uma representação mais modesta, como 2008, 2011 e 2012. Estes anos podem indicar flutuações na procura ao longo do tempo ou refletir variações nas políticas educacionais e nas ofertas de cursos. Em termos de evolução temporal, os dados revelam uma dinâmica no perfil de matrículas, com oscilações que podem ser influenciadas por fatores contextuais e preferências individuais ao longo dos anos. Este panorama diversificado destaca a importância de compreender as tendências de matrícula para adaptar estratégias educativas e promover uma oferta de cursos alinhada com as necessidades e interesses dos estudantes.

Em relação ao ano de conclusão de curso, o mesmo reflete a variabilidade ao longo do tempo, proporcionando uma visão abrangente da amostra. Os dados revelam uma dispersão significativa, destacando o ano de 2019 como o período em que a maior percentagem de participantes concluiu os seus cursos (19,1%). Observa-se também uma presença notável nos anos subsequentes, com percentagens notáveis em 2020 (7,5%), 2021 (6,5%), e 2022 (5,4%). A década de 2010, em particular, testemunhou uma contribuição substancial, com várias percentagens relevantes distribuídas ao longo dos anos, refletindo a formação e entrada gradual dos profissionais no mercado de trabalho. A amplitude dos dados (desde os anos 80 até 2023) oferece uma perspetiva abrangente das trajetórias educativas dos participantes, destacando a evolução temporal e a diversidade de percursos educacionais na área do turismo e hospitalidade.

## Resultados Globais

A análise exploratória de dados realizado por recurso a uma análise de componentes principais, com rotação Varimax e retenção dos valores próprios maiores que 0,5, permitiu a extração de 9 construtos com uma variância explicada acumulada de 62,3%. O teste de esfericidade de Bartlett (24966,18,  $p < 0,05$ ) e a medida de Kaiser Meyer Olkin 0,925 sugerem uma adequada extração de dados. Paralelamente foi analisada a consistência interna dos construtos derivados que apresentam Alphas de Cronbach que variam entre os 0,712 e os 0,928, isto é, um agrupamento de fatores que oscila entre o bom e o muito bom.

### . Motivação

A motivação para o trabalho em turismo e hospitalidade é explicado através de seis construtos, sendo que os mais relevantes são o alinhamento da área com os objetivos pessoais dos respondentes (VC = 0,717,  $\mu = 4,92$  e  $\sigma = 1,769$ ), as oportunidades de progressão (VC = 0,659,  $\mu = 4,96$  e  $\sigma = 1,698$ ) e o interesse pessoal (VC = 0,594,  $\mu = 5,18$  e  $\sigma = 1,830$ ). Atributos que clarificam a proeminência de interesses pessoais na decisão de trabalhar num determinado setor como é possível verificar na tabela 2.

**Tabela 2** – Resultados gerais da motivação para o trabalho em turismo e hospitalidade

Motivação para o trabalho	Valor da componente (VC)	Média ( $\mu$ )	Desvio padrão ( $\sigma$ )
<b>“Os empregos são desafiantes.”</b>	<b>0,519</b>	<b>5,09</b>	<b>1,627</b>
“Proporciona oportunidades de progressão na carreira.”	0,659	4,96	1,698
<b>“Uma carreira em Turismo e/ou Hospitalidade permitir-me-á alcançar os meus objetivos pessoais.”</b>	<b>0,717</b>	<b>4,92</b>	<b>1,769</b>
“Tenho mais interesse nesta área do que noutras.”	0,594	5,18	1,830
<b>“É um modo de vida para mim.”</b>	<b>0,639</b>	<b>4,72</b>	<b>1,777</b>
“Os salários são elevados.”	0,553	3,46	1,791

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,817 ; Variância Explicada (VE) = 3,86

A motivação para estudar turismo e hospitalidade decorre do prestígio associado à profissão (VC=0,788) pese embora a falta de consenso sobre este prestígio ( $\mu = 4,68$  e  $\sigma = 2,15$ ). Claramente este é um elemento decisivo na decisão ainda que não seja assumido por todos os respondentes, melhorar a reputação da profissão em turismo é imperativo. A corroborar este resultado surge a importância relativa da reputação da profissão em turismo, com um contributo para o construto, motivação para estudar com um VC = 0,776,  $\mu = 4,92$  e  $\sigma = 2,076$ , o que sugere heterogeneidade na perceção da reputação da profissão em turismo. Relevante, também na decisão de escolha de uma profissão em turismo é a taxa de empregabilidade, VC = 0,704,  $\mu = 5,38$  e um  $\sigma = 1,929$ , aspeto relevante, mas não consensual. Ao nível da formação em turismo, os conteúdos curriculares e as atividades atrativas que o plano curricular compreende (VC = 0,690,  $\mu = 5,49$  e  $\sigma = 1,847$ ) e a possibilidade de aprender sobre outras culturas (VC = 0,665,  $\mu = 5,58$  e  $\sigma = 1,862$ ) são pontos fortes na estrutura curricular dos cursos de turismo e hospitalidade.

**Tabela 3** – Resultados gerais da motivação para estudar turismo e hospitalidade

Motivação para estudar	Valor da componente (VC)	Média ( $\mu$ )	Desvio padrão ( $\sigma$ )
<b>“Há sempre algo novo para aprender.”</b>	<b>0,577</b>	<b>6,15</b>	<b>1,690</b>
“É mais fácil aprender sobre outras culturas.”	0,665	5,58	1,862
<b>“Os conteúdos curriculares e as atividades são atrativos.”</b>	<b>0,690</b>	<b>5,49</b>	<b>1,847</b>
“Tenho/tive mais hipóteses de ser aceite neste curso do que noutros.”	0,636	4,83	2,267
<b>“Quero/queria estar próximo dos meus amigos que estão/estavam a frequentar este curso.”</b>	<b>0,592</b>	<b>4,08</b>	<b>2,631</b>
“Tem uma excelente reputação.”	0,776	4,92	2,076
<b>“Tem prestígio social.”</b>	<b>0,788</b>	<b>4,68</b>	<b>2,145</b>
“A taxa de empregabilidade é elevada.”	0,704	5,38	1,929
<b>“O mercado laboral e a sociedade atuais exigem formação superior.”</b>	<b>0,670</b>	<b>5,13</b>	<b>2,048</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,817 ; Variância Explicada (**VE**) = 6,458

### Atitude

Ao nível da atitude face à emigração é evidente que a emigração (VC = 0,829,  $\mu = 4,93$  e  $\sigma = 2,075$ ) ou a migração (VC = 0,823,  $\mu = 4,78$  e  $\sigma = 2,053$ ) pode ser uma opção ainda que não consensual.

**Tabela 4** – Resultados gerais da atitude face à emigração

<b>Atitude face à emigração</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Emigrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.”</b>	<b>0,829</b>	<b>4,93</b>	<b>2,075</b>
“Migrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.”	0,823	4,78	2,053

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,821 ; Variância Explicada (**VE**) = 2,133

A atitude perante a empresa sugere o compromisso (VC = 0,754,  $\mu$  = 5,63 e  $\sigma$  = 1,532), a responsabilidade no desenvolvimento das suas funções com o objetivo de ser promovido (VC = 0,751,  $\mu$  = 5,54 e  $\sigma$  = 1,574) e, a capacidade de aceitar a diversidade (VC = 0,621,  $\mu$  = 5,82 e  $\sigma$  = 1,420) como é possível verificar na tabela 5.

**Tabela 5** – Resultados gerais da atitude perante a empresa

<b>Atitude perante a empresa</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, tentarei fazer a diferença.”</b>	<b>0,754</b>	<b>5,63</b>	<b>1,532</b>
“Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, trabalharei para ser promovido/a.”	0,751	5,54	1,574
<b>“Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro na mesma área.”</b>	<b>0,501</b>	<b>4,93</b>	<b>1,850</b>
“Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro numa área diferente.”	0,533	4,74	1,900
<b>“Lido bem com a diversidade no meu local de trabalho.”</b>	<b>0,621</b>	<b>5,82</b>	<b>1,420</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,712 ; Variância Explicada (**VE**) = 3,15

### **Normas subjetivas**

As expetativas sociais decorrem da possibilidade de corresponder às expetativas da empresa e dos familiares (VC = 0,778,  $\mu$  = 4,71 e  $\sigma$  = 1,987), satisfazer as expetativas dos líderes e da família (VC = 0,731,  $\mu$  = 4,76 e  $\sigma$  = 1,966) e obter reconhecimento profissional e familiar (VC = 0,722,  $\mu$  = 5,58 e  $\sigma$  = 1,555) sugerindo que as expetativas sociais do profissional não se

resumem ao sucesso profissional, o respeito e reconhecimento familiar é fundamental para o equilíbrio família-trabalho.

**Tabela 6** – Resultados gerais das expectativas sociais

<b>Expetativas sociais</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Satisfazer as expectativas das pessoas mais importantes da minha vida profissional e familiar.”</b>	<b>0,731</b>	<b>4,76</b>	<b>1,966</b>
“Corresponder às expectativas dos meus superiores e da minha família.”	0,778	4,71	1,987
<b>“Os meus colegas de trabalho e familiares reconheçam que correspondo às suas expectativas.”</b>	<b>0,722</b>	<b>4,71</b>	<b>1,966</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,833 ; Variância Explicada (**VE**) = 2,417

A progressão de carreira é explicada por 7 fatores que definem a autonomia que os trabalhadores procuram (ser responsável pela minha própria carreira) (VC= 0,722,  $\mu$  = 5,62 e  $\sigma$  = 1,477), a oportunidade de viajar (VC = 0,693,  $\mu$  = 5,43 e  $\sigma$  = 1,766), a formação (VC = 0,656,  $\mu$  = 5,54 e  $\sigma$  = 1,545) e as oportunidades de progressão (VC = 0,666,  $\mu$  = 5,58 e  $\sigma$  = 1,555). É evidente a riqueza da profissão em turismo e as oportunidades culturais, pessoais e profissionais que este setor abre.

**Tabela 7** – Resultados gerais da progressão de carreira

<b>Progressão de carreira</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Ser o/a meu/minha próprio/a patrão/patroá.”</b>	<b>0,544</b>	<b>4,57</b>	<b>2,028</b>
“Ser responsável pelo desenvolvimento da minha carreira.”	0,722	5,62	1,477
<b>“Oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo.”</b>	<b>0,656</b>	<b>5,54</b>	<b>1,545</b>
“Dar o meu contributo à sociedade.”	0,622	5,46	1,643
<b>“Ter a oportunidade de conhecer e comunicar com pessoas diferentes.”</b>	<b>0,558</b>	<b>5,94</b>	<b>1,366</b>
“Ter mais oportunidades de viajar.”	0,693	5,43	1,766
<b>“Ter mais oportunidades de progredir na carreira.”</b>	<b>0,666</b>	<b>5,58</b>	<b>1,555</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,858 ; Variância Explicada (**VE**) = 4,724



## Controlo Comportamental Percebido

No que toca ao controlo comportamental percebido surge a segurança, a facilidade e a conformidade.

A segurança é o construto que mais contribui para a variância explicada ( $VE = 25,456$ ), os profissionais e os estudantes revelam estar certos das suas escolhas ( $VC = 0,820$ ,  $\mu = 4,69$  e  $\sigma = 1,869$ ), confiança ( $VC = 0,820$ ,  $\mu = 4,69$  e  $\sigma = 1,869$ ) e certeza de que a decisão não pode reverter em arrependimento ( $VC = 0,803$ ,  $\mu = 4,68$  e  $\sigma = 1,888$ ) ou desapontamento ( $VC = 0,746$ ,  $\mu = 4,74$  e  $\sigma = 1,802$ ). Resultados que sugerem a fiabilidade da decisão de prosseguir numa carreira em turismo e hospitalidade.

**Tabela 8** – Resultados gerais da segurança

Segurança	Valor da componente (VC)	Média ( $\mu$ )	Desvio padrão ( $\sigma$ )
<b>“Estava muito confiante desta escolha para a minha carreira.”</b>	<b>0,811</b>	<b>4,81</b>	<b>1,847</b>
“Tinha a certeza de não me arrepender desta escolha para a minha carreira.”	0,803	4,68	1,888
<b>“Tomei uma decisão para a minha carreira que não me desapontaria.”</b>	<b>0,746</b>	<b>4,74</b>	<b>1,802</b>
“Estava seguro da minha escolha para a minha carreira.”	0,820	4,69	1,897
<b>“Tentei fazer a escolha que me pareceu a mais viável para a minha carreira.”</b>	<b>0,684</b>	<b>5,04</b>	<b>1,780</b>
“Também recomendaria esta profissão/este curso a outras pessoas.”	0,593	4,89	1,842
<b>“Tentei fazer a escolha que provavelmente me deixaria mais satisfeito/a com a minha carreira.”</b>	<b>0,735</b>	<b>4,96</b>	<b>1,908</b>
“Tentei tomar a decisão mais apropriada de acordo com os requisitos da minha carreira.”	0,648	4,65	1,899
<b>“Queria escolher o trabalho que satisfizesse exatamente as minhas necessidades/expectativas de carreira.”</b>	<b>0,711</b>	<b>4,94</b>	<b>1,813</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,928 ; Variância Explicada (**VE**) = 25,456

Ao nível da facilidade, dos quatro itens que explicam este construto, destaca-se a vontade de decidir sem pensar demasiado (VC = 0,699,  $\mu = 3,31$  e  $\sigma = 1,979$ ), a vontade de não perder tempo, nem energia (VC = 0,670,  $\mu = 3,42$  e  $\sigma = 1,977$ ) e a vontade de simplificar a carreira (VC = 0,643,  $\mu = 3,76$  e  $\sigma = 1,967$ ). Resultados que demonstram que a opção por uma carreira em turismo pode ser uma decisão simples e fácil, ainda que este seja um dos construtos com menor poder explicativo (VE = 2,7%).

**Tabela 9** – Resultados gerais da facilidade

<b>Facilidade</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Foi a decisão que exigiu menos tempo e menos energia.”</b>	<b>0,670</b>	<b>3,42</b>	<b>1,977</b>
“Quería fazer uma escolha que não complicasse a minha carreira.”	0,643	3,76	1,967
<b>“Quería tomar uma decisão que não me levasse a pensar demasiado na minha carreira.”</b>	<b>0,699</b>	<b>3,31</b>	<b>1,979</b>
“Foi a escolha mais fácil.”	0,608	3,32	2,058

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,863 ; Variância Explicada (**VE**) = 2,666

A aceitação da decisão pelos nossos pares é essencial para garantir o equilíbrio profissional e social. Este construto que explica 11,4% da variância dos 9 construtos derivados, justifica a opção por uma carreira em turismo pela necessidade de aceitação dos pais e amigos (VC = 0,794,  $\mu = 2,76$  e  $\sigma = 1,992$ ), dos pares (VC = 0,791,  $\mu = 2,64$  e  $\sigma = 1,921$ ), professores (VC = 0,784,  $\mu = 2,34$  e  $\sigma = 1,863$ ) e pela facilidade de explicar esta decisão aos familiares (VC = 0,765,  $\mu = 2,90$  e  $\sigma = 2,131$ ). Apesar do elevado poder explicativo, as médias dos diferentes itens permanecem baixas e os desvios padrões sugerem uma grande heterogeneidade, fruto da dificuldade de aceitação de que as decisões carecem da aprovação dos pares.

**Tabela 10** – Resultados gerais da conformidade

<b>Facilidade</b>	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
<b>“Foi a decisão mais fácil de justificar aos meus familiares.”</b>	<b>0,690</b>	<b>3,15</b>	<b>2,084</b>
“Quería fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus pais/amigos.”	0,794	2,76	1,992
<b>“Quería fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus professores na escola secundária.”</b>	<b>0,784</b>	<b>2,34</b>	<b>1,863</b>

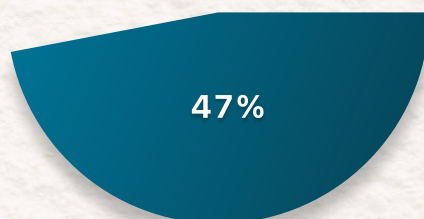
	<b>Valor da componente (VC)</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio padrão (<math>\sigma</math>)</b>
“Foi a decisão mais fácil de explicar ao meu parceiro/família.”	0,765	2,90	2,131
<b>“Tomei a decisão com base nas minhas notas nos exames de admissão.”</b>	<b>0,666</b>	<b>3,23</b>	<b>2,112</b>
“Tentei fazer a mesma escolha que outros teriam feito para a sua carreira.”	0,791	2,64	1,921
<b>“A minha família também trabalha nesta área.”</b>	<b>0,613</b>	<b>2,65</b>	<b>2,127</b>

Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) = 0,877 ; Variância Explicada (**VE**) = 11,419

# ANÁLISE POR PERFIL

## Perfil 1

Profissionais **não qualificados** em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional



O perfil 1 é composto por **profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional**.

Inicialmente, a diversificação de interesses no momento das opções disponíveis e das escolhas académicas podem ter sido influenciadas por paixões e tendências que não estavam, à partida, alinhadas com o setor do turismo. A falta de conhecimento sobre as oportunidades existentes na indústria turística durante o período formativo também pode ter influenciado a escolha de cursos mais visíveis ou socialmente aceites na época.

À medida que esses profissionais ganham experiência no setor, a sua compreensão e apreciação das oportunidades disponíveis podem evoluir, impactando retroativamente a escolha de cursos. Como tal, deverão ser criados diversos planos curriculares e académicos que contenham oportunidades de qualificação adaptadas a profissionais com o perfil 1 no setor do turismo e hospitalidade, possibilitando o reconhecimento da valiosa experiência prática dos mesmos, contribuindo assim para o desenvolvimento de uma força de trabalho mais diversificada e capacitada.

### **Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional do Perfil 1**

A caracterização sociodemográfica e socioprofissional do perfil 1, evidencia uma distribuição heterogénea entre diferentes faixas etárias em estudo. A expressiva maioria, cerca de 43,4%, situa-se na faixa etária dos 18 aos 24 anos, destacando-se como uma parcela significativa do universo analisado. Na faixa seguinte, dos 25 aos 34 anos, encontramos uma representação igualmente expressiva de 24,9%. Os grupos etários de 35 a 49 anos e de 50 a 75 anos contribuem com 23,1% e 8,6%, respetivamente, para a configuração diversificada da amostra.

Em relação à distribuição de género, a amostra do perfil 1 demonstra uma representação significativa, sendo 59,4% feminino e 40,1% masculino. Uma pequena percentagem, 0,5%, optou por não fornecer informação sobre o género. Por outro lado, relativamente ao estado civil, a amostra em estudo revela que a maioria é solteira (64,6%) ou casada (33,6%).

Ao nível da residência, a larga maioria reside em Portugal (82,3%), sendo os restantes originários de diversos países, tais como Turquia (9,6%), China (3,5%), Brasil (1,4%), Holanda (0,7%), França (0,2%), Irão (0,9%), Uzbequistão (0,2%), Espanha (0,2%), Chipre (0,5%), Cazaquistão (0,2%), e Ucrânia (0,2%). Contudo a nível nacional, os participantes em estudo com o perfil 1 residem em diversas regiões do território, com uma expressiva concentração em Faro, representando 63,1% da amostra. Outras regiões incluem Lisboa (11,2%), Porto (6,6%), Aveiro (2,5%), Braga (2,1%), entre outras.

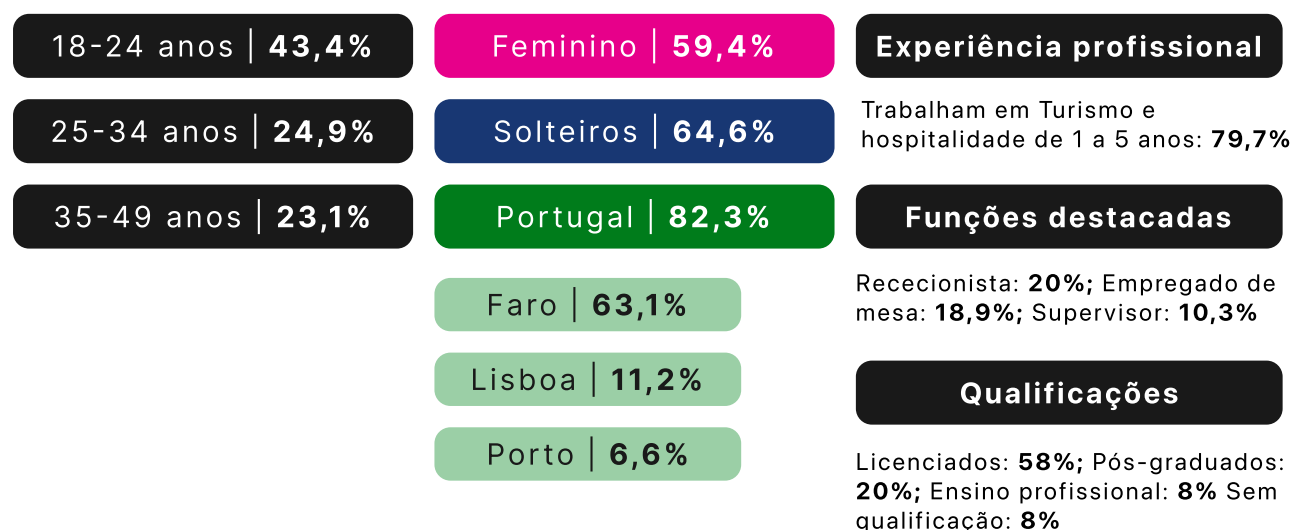
Na experiência profissional dos participantes com o perfil 1, destaca-se os que trabalham em turismo e hospitalidade de 1 a 5 anos (79,7%). Também se observa uma presença significativa de profissionais com menos de 1 ano de experiência (8,6%), enquanto aqueles com 5 a 10 anos representam 9,1%. Uma parcela menor acumula uma experiência entre 10 e 15 anos (1,2%), entre 15 e 20 anos (0,7%), e superior a 25 anos (0,5%).

Nas funções, destacam-se os profissionais que assumem o cargo de rececionista (20,0%), empregado de mesa (18,9%) e estagiários (10,3%). Observa-se também a presença da função de gestor (10,0%) e de docente (9,8%), indicando uma participação variada desde cargos de gestão até às funções académicas. As diversas posições, desde jardineiro (3,3%) até empresário (1,4%), contribuem para uma amostra representativa das diferentes áreas e responsabilidades profissionais no contexto do turismo e da hospitalidade.

A amostra do perfil 1 destaca-se igualmente por apresentar uma qualificação académica substancial, embora a vasta maioria dos participantes não esteja especificamente formada na área do turismo e da hospitalidade (96%).

Predominam os detentores de licenciatura, representando 58,0% da amostra. Além disso, observa-se uma presença significativa de indivíduos com mestrado (16,8%), evidenciando um nível avançado de formação no grupo em estudo. A qualificação de ensino secundário e profissional, com percentagens de 7,9% e 6,5%, respetivamente, também se faz notar. Os perfis académicos menos representados incluem doutorados (1,6%) e pós-graduados (1,4%) sendo que a maioria concluiu os estudos em 2013.

**Tabela 11 - Perfil 1 - Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional**



### Análise de resultados do Perfil 1

Com base na análise dos resultados dos profissionais não qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional e à luz da *Theory of Planned Behaviour*, destacam-se várias tendências reveladoras. Verificamos que este perfil apresenta padrões distintos nas motivações, atitudes, normas subjetivas e perceções de controlo comportamental percebido relativamente aos outros perfis.

**Figura 8 – Resultados gerais dos construtos em estudo no perfil 1**

#### Motivação

**Motivação para trabalhar**  $\mu = 4,07$  ( $\sigma = 2,11$ )

#### Atitude

**Atitude face à emigração**  $\mu = 4,02$  ( $\sigma = 2,1$ )

**Atitude perante a empresa**  $\mu = 4,6$  ( $\sigma = 1,98$ )

#### Normas subjetivas

**Expectativas sociais**  $\mu = 4,09$  ( $\sigma = 2,11$ )

**Progressão de carreira**  $\mu = 4,6$  ( $\sigma = 1,98$ )

#### Controlo comportamental percebido

**Segurança**  $\mu = 4,6$  ( $\sigma = 1,98$ )

**Facilidade**  $\mu = 3,03$  ( $\sigma = 1,99$ )

**Conformidade**  $\mu = 4,07$  ( $\sigma = 1,98$ )

## Motivação

Quanto às motivações para o trabalho no setor, constata-se uma certa ambivalência, evidenciada por uma média de  $\mu = 4,07$  e um desvio padrão de  $\sigma = 2,11$ , indicando uma variação significativa nas respostas dos profissionais. Esta análise revela que estes colaboradores têm poucas certezas sobre a sua continuidade no setor. A motivação para exercer atividades no setor é clara para 38,7% dos profissionais não qualificados, enquanto 46,4% manifestam desmotivação e 18,5% mostram-se indiferentes. Estes resultados sugerem que, apesar da falta de qualificações específicas, estes profissionais encaram o trabalho como uma oportunidade para explorar outras possibilidades profissionais. O perfil delineado indica que a motivação para o trabalho está intrinsecamente ligada à procura de novas oportunidades profissionais e à valorização das experiências proporcionadas pela indústria como é possível verificar na tabela 12.

**Tabela 12** – Resultados dos itens da motivação para o trabalho

Item	Média ( $\mu$ )
Os empregos são desafiantes	4,17
<b>Proporciona oportunidades de progressão na carreira.</b>	<b>4,29</b>
Uma carreira em Turismo e/ou Hospitalidade permitir-me-á alcançar os meus objetivos pessoais.	4,11
<b>Tenho mais interesse nesta área do que noutras.</b>	<b>4,48</b>
É um modo de vida para mim.	3,92
<b>Os salários são elevados.</b>	<b>3,94</b>

Na base da motivação para trabalhar surge o interesse pessoal pela área com uma média de  $\mu = 4,48$ , seguido das oportunidades de progressão ( $\mu = 4,29$ ), os desafios que a carreira em turismo oferece ( $\mu = 4,17$ ), a oportunidade de atingir objetivos pessoais ( $\mu = 4,11$ ). Menos relevante são a perceção de salários elevados ou o facto de a carreira em turismo constituir um modo de vida.

## Atitudes

Na análise da atitude face à emigração no perfil 1 como podemos aferir na tabela 13, regista-se uma relativa discordância ( $\mu = 4,02$ ,  $\sigma = 2,1$ ), sugerindo que a emigração não é uma opção para a maioria dos profissionais não qualificados (42,7%), sendo que 37,3% pode vir a considerar essa hipótese e 19,9% não sabe se a imigração pode fazer parte dos seus planos. Estas divergências expressam uma polaridade de opiniões, alguns (37,3%) podem ver a oportunidade de trabalhar no exterior como uma experiência enriquecedora, enquanto outros (42,7%) podem ter receios relacionados a desafios culturais, distância da família ou incertezas associadas a um novo ambiente de trabalho.

No que toca à atitude perante a empresa, ( $\mu = 4,6$ ,  $\sigma = 1,98$ ) revela mais uma vez alguma falta de consenso, relativamente positiva, 48% concorda que nas empresas é necessário apresentar uma atitude de elevado compromisso, envolvimento e responsabilidade. Sugerindo a determinação notável dos profissionais não qualificados em consolidar sua trajetória na área. No entanto 52% estão descomprometidos com a profissão, sugerindo a necessidade urgente de estimular a dedicação, como um elemento fundamental para o sucesso contínuo e crescimento na indústria do turismo e hospitalidade, que importa estimular.

Neste perfil a migração é menos consensual do que a emigração. Ao nível da atitude face à empresa é consensual a capacidade de lidar com a diversidade ( $\mu = 5,98$ ), a vontade de fazer a diferença em qualquer circunstância ( $\mu = 5,89$ ) e o empenho em ser promovido ( $\mu = 5,72$ ).

**Tabela 13** - Resultados dos itens da atitude face à emigração e perante a empresa

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Emigrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.	4,83
<b>Migrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.</b>	<b>4,63</b>
Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, tentarei fazer a diferença.	5,89
<b>Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, trabalharei para ser promovido/a.</b>	<b>5,72</b>
Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro na mesma área.	4,97
<b>Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro numa área diferente.</b>	<b>4,90</b>
Lido bem com a diversidade no meu local de trabalho.	5,98

### **Normas subjetivas**

A análise das normas subjetivas, com destaque para as expectativas sociais neste perfil, apresenta uma média de  $\mu = 4,69$ , indicando que não é a pressão social que os move na escolha da carreira em turismo e hospitalidade. O desvio padrão de  $\sigma = 2,11$  aponta para diferentes perceções das influências sociais, destacando a complexidade no entendimento do papel da sociedade nas escolhas de carreira. Efetivamente, 43% não reconhece a pressão social como moderadora das suas escolhas profissionais, enquanto 37% reconhece esse estigma. Num quadro de demonização permanente da profissão em turismo, estes resultados são animadores, uma boa parte dos profissionais neste perfil não cede aos preconceitos instituídos.

Quanto à progressão de carreira, a média de  $\mu = 5,51$  indica uma perceção moderada em relação às oportunidades de avanço profissional na indústria. Os profissionais deste perfil percebem oportunidades razoáveis de desenvolvimento e progresso na área de turismo e hospitalidade. A variação de  $\sigma = 2,06$  destaca a diversidade de perceções sobre as oportunidades de progressão de carreira, indicando que os participantes têm diferentes visões sobre o desenvolvimento profissional na indústria.

Nas normas subjetivas sobressai o fato desta escolha permitir conhecer novas pessoas e diferentes pessoas, assim como as pessoas poderem serem responsáveis pelo desenvolvimento da sua própria carreira e de poderem ter acesso a novas oportunidades formativas que lhes permita progredir na mesma.



**Tabela 14** - Resultados dos itens das expectativas sociais e de progressão de carreira (normas subjetivas)

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Ser responsável pelo desenvolvimento da minha carreira.	5,59
<b>Oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo.</b>	<b>5,64</b>
Dar o meu contributo à sociedade.	5,49
<b>Ter a oportunidade de conhecer e comunicar com pessoas diferentes.</b>	<b>6,03</b>
Ter mais oportunidades de viajar.	5,24
<b>Ter mais oportunidades de progredir na carreira.</b>	<b>5,54</b>
Satisfazer as expectativas das pessoas mais importantes da minha vida profissional e familiar.	4,68
<b>Corresponder às expectativas dos meus superiores e da minha família.</b>	<b>4,72</b>
Que os meus colegas de trabalho e familiares reconheçam que correspondo às suas expectativas.	4,67

### **Controlo comportamental percebido**

Os resultados da avaliação do controlo comportamental percebido no contexto do perfil 1 revelam perceções específicas dos participantes em relação a diferentes aspetos. No que diz respeito às Expectativas de Segurança, a média de  $\mu = 4,09$  reflete uma perceção moderada de segurança na escolha profissional. Os profissionais do perfil 1 percebem um nível aceitável de estabilidade e satisfação com o trabalho na indústria do turismo e hospitalidade. A variação de  $\sigma = 2,01$  sugere que existem várias perspetivas sobre a segurança, evidenciando diferentes interpretações entre os participantes. Na dimensão das expectativas de facilidade, a média de  $\mu = 3,03$  sugere que os profissionais têm uma perceção positiva quanto à facilidade na escolha e aceitação familiar da área de turismo e hospitalidade. Este indicador abrange a perceção em termos de simplificação ao nível da carreira. A variação de  $\sigma = 1,99$  destaca a diversidade de respostas, indicando que, embora a média seja elevada, há diferentes interpretações sobre o nível de facilidade percebida. No que diz respeito às expectativas de conformidade, os resultados indicam uma média de  $\mu = 4,07$ , denotando uma perceção moderada da influência das normas sociais na conformidade com escolhas de carreira em turismo e hospitalidade. Essa pontuação sugere diferentes níveis de atenção às normas sociais, sem adesão total (42%), neutra (20%) ou até mais rígida (38%). O desvio padrão de  $\sigma = 1,98$  indica uma relativa heterogeneidade nas respostas, mostrando uma consistência razoável na interpretação e resposta às expectativas de conformidade. Esse perfil revela uma tendência para equilibrar as influências sociais, procurando uma conformidade parcial.

**Tabela 15** - Resultados dos itens de segurança, facilidade e de conformidade (controle comportamental percebido)

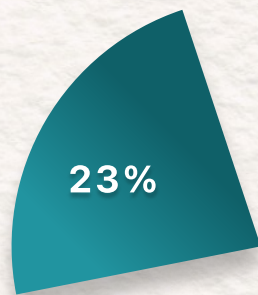
<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Estava muito confiante desta escolha para a minha carreira.	4,82
<b>Tinha a certeza de não me arrependar desta escolha para a minha carreira.</b>	<b>4,60</b>
Tomei uma decisão para a minha carreira que não me desapontaria.	4,68
<b>Estava seguro da minha escolha para a minha carreira.</b>	<b>4,63</b>
Tentei fazer a escolha que me pareceu a mais viável para a minha carreira.	5,04
<b>Também recomendaria esta profissão/este curso a outras pessoas.</b>	<b>4,73</b>
Tentei fazer a escolha que provavelmente me deixaria mais satisfeito/a com a minha carreira.	5,00
<b>Tentei tomar a decisão mais apropriada de acordo com os requisitos da minha carreira.</b>	<b>4,56</b>
Queria escolher o trabalho que satisfizesse exatamente as minhas necessidades/expectativas de carreira.	4,91
<b>Foi a decisão que exigiu menos tempo e menos energia.</b>	<b>3,49</b>
Queria fazer uma escolha que não complicasse a minha carreira.	3,63
<b>Queria tomar uma decisão que não me levasse a pensar demasiado na minha carreira.</b>	<b>3,24</b>
Foi a escolha mais fácil.	3,44
<b>Foi a decisão mais fácil de justificar aos meus familiares.</b>	<b>3,07</b>
Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus pais/amigos	2,73
<b>Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus professores na escola secundária</b>	<b>2,23</b>
Foi a decisão mais fácil de explicar ao meu parceiro/família.	2,87
<b>Tomei a decisão com base nas minhas notas nos exames de admissão.</b>	<b>3,04</b>
Tentei fazer a mesma escolha que outros teriam feito para a sua carreira.	2,61
<b>A minha família também trabalha nesta área.</b>	<b>2,72</b>

Neste perfil, a escolha de uma profissão em turismo é fundamentada na confiança, na certeza de não desapontar, na viabilidade da escolha, na satisfação pessoal, no alinhamento com as expectativas pessoais e na facilidade de decisão. Em resumo, o Perfil 1 destaca-se por apresentar uma motivação moderadamente elevada para trabalhar e uma forte disposição para se comprometer com a carreira profissional em turismo e hospitalidade. As atitudes em relação à emigração revelam-se moderadas, enquanto as normas subjetivas e o controle comportamental percebido indicam uma certa variabilidade nas perceções dos profissionais sobre o impacto de fatores externos e a sensação de controle nas suas escolhas de carreira. Este perfil sugere uma abordagem equilibrada entre a motivação intrínseca para a profissão, a consideração de fatores externos, e a avaliação individual do controle na trajetória de carreira, destacando um comprometimento sólido com o setor de turismo e hospitalidade.

# ANÁLISE POR PERFIL

## Perfil 2

**Estudantes** em Turismo e Hospitalidade em  
**processo de qualificação**



O perfil 2 é composto por estudantes em Turismo & Hospitalidade em processo de qualificação, isto é, por estudantes que se dedicaram aos estudos nesta área, embora ainda não tenham acumulado experiência profissional no setor.

Ao contrário do perfil 1, a falta de experiência profissional no setor decorre da situação de estudantes. A compreensão das oportunidades disponíveis e a apreciação do ambiente profissional ocorrerão à medida que esses estudantes concluírem os seus cursos e iniciarem a sua integração prática na indústria.

Para este grupo, é essencial desenvolver planos curriculares e académicos que proporcionem oportunidades de estágio, projetos práticos e interações diretas com profissionais do setor. A criação de programas de transição entre a formação académica e a prática profissional será essencial para preparar eficazmente os estudantes do perfil 2 para os desafios e oportunidades da indústria de turismo e hospitalidade.

Dessa forma, ao adaptar as abordagens educativas de forma a atender às necessidades específicas do perfil 2, estaremos a promover uma transição mais eficaz dos estudantes para o contexto profissional, garantindo um desenvolvimento profissional sólido e contribuindo para a formação de uma força de trabalho diversificada e qualificada no setor.

### **Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional do Perfil 2**

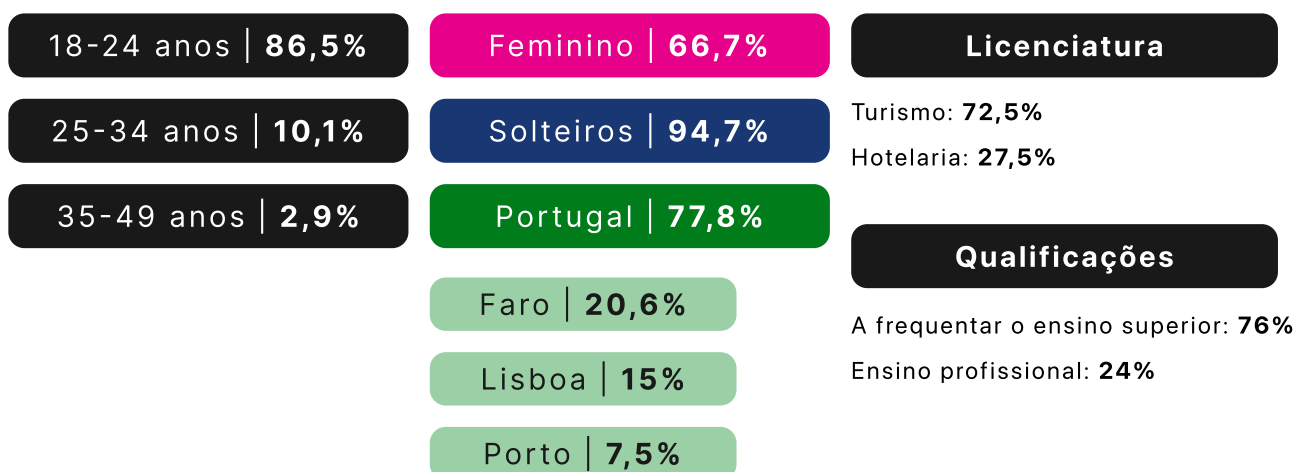
A caracterização sociodemográfica e socioprofissional do perfil 2 revela uma distribuição distintiva entre as várias faixas etárias. A maioria expressiva, aproximadamente 86,5%, pertence à faixa etária dos 18 aos 24 anos, destacando-se como uma parte substancial da amostra analisada. Na faixa etária subsequente, dos 25 aos 34 anos, observa-se uma representação significativa de 10,1%. Os grupos etários de 35 a 49 anos e de 50 a 75 anos contribuem com 2,9% e 0,5%, respetivamente, para a composição diversificada do perfil 2.

Em relação à distribuição de género, a amostra do perfil 2 demonstra uma representação notável do género feminino (66,7%) e conta com 26,6% do género masculino. Uma pequena percentagem (6,8%), optou por não fornecer informação sobre o género. Relativamente ao estado civil, a amostra em estudo revela que a larga maioria é solteira (94,7%) e em seguida, encontramos os participantes casados (3,9%). A categoria de divórcio ou viúvo(a) compreende uma parcela menos representativa (1,4%).

Ao nível da residência, a maioria significativa reside em Portugal (77,8%), enquanto 22,2% dos participantes residem na Turquia. A nível nacional, a distribuição dos participantes do perfil 2 abrange diversas regiões do território. Destaca-se a expressiva concentração em Faro, representando 20,6% da amostra. Outras regiões incluem Lisboa (15,0%), Porto (7,5%), Coimbra (8,8%), Braga (5,0%), entre outras, demonstrando uma representação geográfica diversificada.

A amostra do perfil 2 revela uma distribuição significativa no que diz respeito à escolha do curso, com 72,5% dos participantes optando por formação na área do Turismo, enquanto 27,5% escolheram cursos na área da Hospitalidade. Esta amostra destaca-se igualmente por apresentar uma qualificação académica substancial. Na análise das qualificações educacionais presentes na amostra do perfil 2, observa-se uma diversidade significativa de níveis de formação. Predominam os participantes com ensino superior, (76% do grupo), seguidos pelos detentores do ensino profissional, que compõem 23,2% da amostra. Destaca-se também a presença de profissionais com ensino secundário (1%).

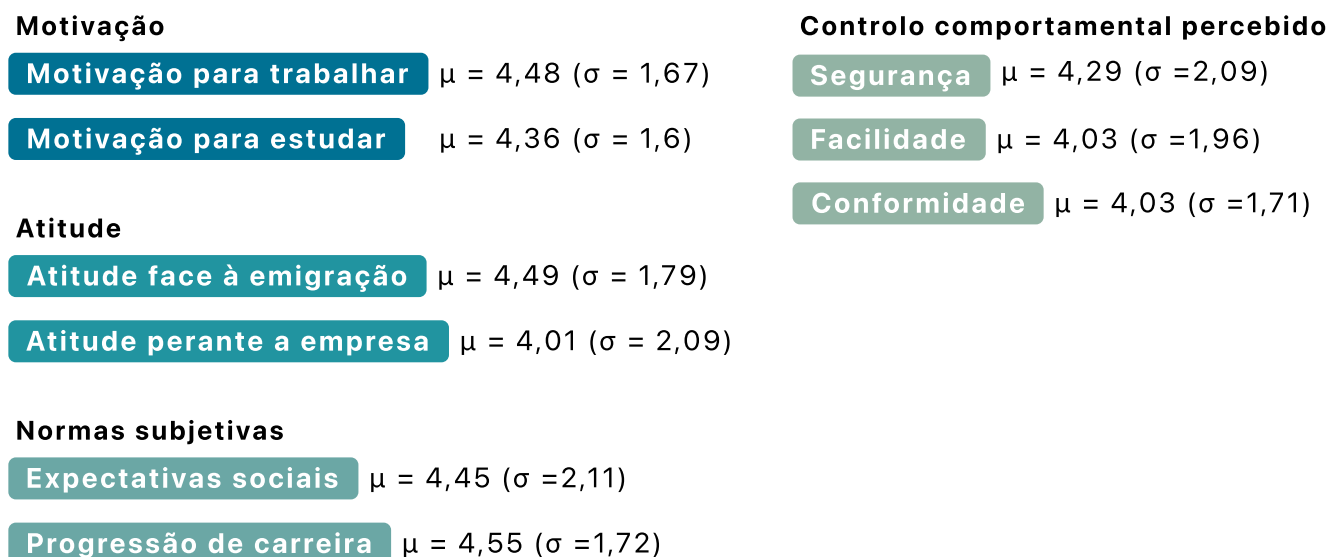
**Tabela 16** - Perfil 2 - Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional



### Análise de resultados do Perfil 2

Na análise dos resultados do perfil 2, composto por estudantes em Turismo e Hospitalidade em processo de qualificação, destacam-se várias tendências.

**Figura 9** – Resultados gerais dos construtos em estudo no perfil 2



### Motivação

Os estudantes apresentam um moderado nível de motivação para estudar com uma média de  $\mu = 4,354$ , indicando alguma predisposição desses estudantes para se dedicarem aos estudos na área de turismo e hospitalidade. O desvio padrão de  $\sigma = 1,60$  aponta para alguma variabilidade das respostas, com efeito apenas 43% apresenta uma motivação elevada para estudar turismo ou hospitalidade.

A motivação para estudar turismo ou hospitalidade deriva da novidade e atratividade dos conteúdos, da riqueza cultural dos conteúdos programáticos, da taxa de empregabilidade e da obrigatoriedade de possuir formação superior, imposta pelo mercado. A motivação para estudar turismo ou hospitalidade deriva da novidade e atratividade dos conteúdos, da riqueza cultural dos conteúdos programáticos, a taxa de empregabilidade e da obrigatoriedade de possuir formação superior, imposta pelo mercado.

**Tabela 17** – Resultados dos itens da motivação para estudar turismo

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Há sempre algo novo para aprender.	6,23
<b>É mais fácil aprender sobre outras culturas.</b>	<b>5,36</b>
Os conteúdos curriculares e as atividades são atrativos.	5,50
<b>Tenho/tive mais hipóteses de ser aceite neste curso do que noutros.</b>	<b>4,43</b>
Quero/queria estar próximo dos meus amigos que estão/estavam a frequentar este curso.	3,59
<b>Tem uma excelente reputação.</b>	<b>4,89</b>
Tem prestígio social.	4,62
<b>A taxa de empregabilidade é elevada.</b>	<b>5,22</b>
O mercado laboral e a sociedade atuais exigem formação superior.	5,22

No que diz respeito às motivações para trabalhar, a média de  $\mu = 4,48$  revela uma motivação substancial para esses estudantes ingressarem no mercado de trabalho na indústria do turismo e hospitalidade após a conclusão dos estudos. Essa pontuação indica que esses estudantes veem o trabalho nesta área como uma oportunidade para aplicar os conhecimentos adquiridos e desenvolver uma carreira profissional consolidada. O desvio padrão de  $\sigma = 1,67$  sugere uma relativa dispersão nas respostas, apenas 44% está muito motivado para trabalhar em turismo e hospitalidade. Na base da motivação para trabalhar em turismo surge a oportunidade de progressão, o desafio permanente, e o alinhamento da profissão com os objetivos pessoais.

**Tabela 18** – Resultados dos itens da motivação para o trabalho

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Os empregos são desafiantes.	5,20
<b>Proporciona oportunidades de progressão na carreira.</b>	<b>5,25</b>
Uma carreira em Turismo e/ou Hospitalidade permitir-me-á alcançar os meus objetivos pessoais.	5,15
<b>Tenho mais interesse nesta área do que noutras.</b>	<b>5,13</b>
É um modo de vida para mim.	4,93
<b>Os salários são elevados.</b>	<b>4,02</b>

## Atitudes

Na análise da atitude face à emigração no perfil 2, destaca-se uma média significativa de  $\mu = 4,49$ , evidenciando uma visão positiva em relação à possibilidade de trabalhar no exterior. Esta pontuação sugere que os estudantes estão abertos à ideia de emigrar em procura de oportunidades profissionais ou experiências internacionais enriquecedoras. Este resultado indica igualmente uma disposição comum entre os diversos estudantes para explorar e abraçar oportunidades profissionais além do seu país de origem, revelando uma mentalidade aberta e globalizada no âmbito das suas carreiras futuras. Ainda que um desvio padrão de  $\sigma = 1,79$ , indique uma certa heterogeneidade nas respostas provavelmente pelos desafios que a perspectiva de uma carreira além-fronteiras pode aportar, apenas 43,3% está convicto de que a emigração ou a migração são necessárias.

No que diz respeito à atitude face à empresa, a média de  $\mu = 4,0$  revela uma disposição baixa dos estudantes em se comprometerem profissionalmente com a área de turismo e hospitalidade. O desvio padrão de  $\sigma = 2,09$  indica um nível elevado de divergência nas atitudes dos participantes, sugerindo que alguns estudantes podem ter uma dedicação maior ao trabalho (36,1%) enquanto outros apresentarão níveis de envolvimento profissional menores (45,7%). Essa diversidade nas atitudes destaca a complexidade de perceções e abordagens em relação ao compromisso com a profissão, evidenciando diferentes níveis de envolvimento e paixão entre os estudantes ainda sem experiência profissional.

Na base das atitudes dos estudantes está o empenho para serem promovidos, a vontade de fazer a diferença, a emigração ou a migração e a capacidade de lidar com a diversidade.

**Tabela 19** – Resultados dos itens da atitude face à emigração e perante a empresa

Item	Média ( $\mu$ )
Emigrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.	5,28
<b>Migrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.</b>	<b>5,11</b>
Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, tentarei fazer a diferença.	5,57
<b>Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, trabalharei para ser promovido/a.</b>	<b>5,62</b>
Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro na mesma área.	5,06
<b>Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro numa área diferente.</b>	<b>4,66</b>
Lido bem com a diversidade no meu local de trabalho.	5,76

## Normas subjetivas

No que diz respeito às normas subjetivas, as expectativas sociais no perfil 2 apresentam uma influência baixa ( $\mu = 4,94$ ) dessas expectativas na escolha da carreira em turismo e hospitalidade. Estes resultados sugerem que os estudantes percebem a pressão social, mas não a assumem no processo de definição de suas trajetórias profissionais. A média expressiva revela que as expectativas sociais exercem uma influência notável sobre eles, possivelmente moldando as escolhas e decisões na área de turismo e hospitalidade.

Entretanto, o desvio padrão de  $\sigma = 2,11$  destaca a diversidade de respostas dentro deste perfil. Isso sugere que existem diferentes interpretações e experiências individuais em relação ao impacto das expectativas sociais. Alguns estudantes podem sentir uma pressão mais intensa (48,5%), enquanto outros podem perceber estas expectativas como menos influentes nas suas decisões de carreira (33,5%).

Quanto às expectativas de progressão de carreira, a média ( $\mu = 5,89$ ) indica uma percepção moderada em relação às oportunidades de desenvolvimento profissional na indústria. No entanto, o desvio padrão ( $\sigma = 1,72$ ) destaca a diversidade de percepções sobre as oportunidades de progressão de carreira, indicando que os participantes têm diferentes visões sobre as oportunidades de crescimento profissional na indústria, 70% concorda com as ofertas do setor. Este equilíbrio entre a influência das expectativas sociais e a progressão de carreira destaca a complexa interação entre fatores sociais e individuais na formação das escolhas de carreira dos estudantes desse perfil. Em relação às normas subjetivas, muitos estudantes consideram estimulando o facto de poderem ter novas oportunidades de viajar e de poderem conhecer e comunicar com diferentes pessoas, assim como de terem perspetivas de progredirem na carreira.

**Tabela 20** – Resultados dos itens das expectativas sociais e de progressão de carreira (normas subjetivas)

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Ser responsável pelo desenvolvimento da minha carreira.	5,77
<b>Oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo.</b>	<b>5,72</b>
Dar o meu contributo à sociedade.	5,71
<b>Ter a oportunidade de conhecer e comunicar com pessoas diferentes.</b>	<b>6,10</b>
Ter mais oportunidades de viajar.	5,97
<b>Ter mais oportunidades de progredir na carreira.</b>	<b>5,84</b>
Satisfazer as expectativas das pessoas mais importantes da minha vida profissional e familiar.	5,11
<b>Corresponder às expectativas dos meus superiores e da minha família.</b>	<b>4,81</b>
Que os meus colegas de trabalho e familiares reconheçam que correspondo às suas expectativas.	4,90

### **Controlo comportamental percebido**

Ao analisar o controlo comportamental percebido no perfil 2, às expectativas de segurança, a média de  $\mu = 4,28$  reflete uma percepção baixa de segurança na escolha profissional. Esses estudantes não estão certos da estabilidade e satisfação que a profissão em turismo e hospitalidade pode imprimir nas suas vidas. Já o desvio padrão de  $\sigma = 2,09$  sugere uma variedade de perspetivas sobre a segurança, evidenciando diferentes interpretações entre os participantes, sendo que 57,7% não está totalmente certo da estabilidade. Relativamente às expectativas de facilidade apresentam uma média de  $\mu = 4,03$ , indicando uma percepção baixa em relação à facilidade na escolha e aceitação familiar da área de turismo e hospitalidade.



Essa média sugere que, de modo geral, esses estudantes percebem a dificuldade de decidir a sua carreira. Entretanto, o desvio padrão de  $\sigma = 1,96$  destaca a diversidade de respostas dentro deste perfil, revelando as diferentes interpretações individuais em relação ao nível de expectativa de facilidade, 44,2% reconhecem a facilidade de alcançar os seus objetivos numa carreira em turismo e hospitalidade. No que diz respeito às expectativas de conformidade, a média de  $\mu = 4,03$  sugere uma percepção baixa da influência das normas sociais na conformidade com escolhas de carreira em turismo e hospitalidade. Essa pontuação indica uma atenção considerável às normas sociais, mas sem uma adesão total ou extremamente rígida. O desvio padrão de  $\sigma = 1,71$  aponta para uma relativa heterogeneidade nas respostas, sendo que apenas 34% assume a necessidade de conformidade.

**Tabela 21** - Resultados dos itens de segurança, facilidade e de conformidade (controlo comportamental percebido)

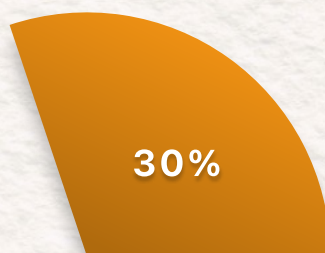
<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Estava muito confiante desta escolha para a minha carreira.	4,68
<b>Tinha a certeza de não me arrependeu desta escolha para a minha carreira.</b>	<b>4,72</b>
Tomei uma decisão para a minha carreira que não me desapontaria.	4,83
<b>Estava seguro da minha escolha para a minha carreira.</b>	<b>4,71</b>
Tentei fazer a escolha que me pareceu a mais viável para a minha carreira.	5,18
<b>Também recomendaria esta profissão/este curso a outras pessoas.</b>	<b>5,34</b>
Tentei fazer a escolha que provavelmente me deixaria mais satisfeito/a com a minha carreira.	5,13
<b>Tentei tomar a decisão mais apropriada de acordo com os requisitos da minha carreira.</b>	<b>4,79</b>
Queria escolher o trabalho que satisfizesse as minhas necessidades/expectativas de carreira.	5,06
<b>Foi a decisão que exigiu menos tempo e menos energia.</b>	<b>3,22</b>
Queria fazer uma escolha que não complicasse a minha carreira.	3,78
<b>Queria tomar uma decisão que não me levasse a pensar demasiado na minha carreira.</b>	<b>3,19</b>
Foi a escolha mais fácil.	3,08
<b>Foi a decisão mais fácil de justificar aos meus familiares.</b>	<b>2,95</b>
Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus pais/amigos	2,74
<b>Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus professores na escola secundária</b>	<b>2,07</b>
Foi a decisão mais fácil de explicar ao meu parceiro/família.	2,67
<b>Tomei a decisão com base nas minhas notas nos exames de admissão.</b>	<b>3,25</b>
Tentei fazer a mesma escolha que outros teriam feito para a sua carreira.	2,49
<b>A minha família também trabalha nesta área.</b>	<b>2,45</b>

Essa variabilidade de perspectivas destaca a complexidade e nuances das percepções de controlo comportamental percebido neste perfil. A decisão por uma profissão em turismo e hospitalidade decorre da viabilidade, da segurança e confiança que o setor oferece, da certeza de se tratar duma opção menos complexa, pouco propensa a contribuir para arrependimentos ou desapontamentos e alinhada com os objetivos pessoais. Assim a complexidade destas percepções destaca a diversidade de abordagens e fatores que moldam as decisões dos estudantes neste perfil, ressaltando a necessidade de estratégias educativas e de orientação personalizadas para melhor atender às suas necessidades e expectativas.

# ANÁLISE POR PERFIL

## Perfil 3

Profissionais **qualificados** em Turismo e  
Hospitalidade **com experiência**  
**profissional**



O perfil 3 é composto por profissionais qualificados, isto é, profissionais com experiência profissional e qualificação na área. Este perfil, não se restringe apenas à formação académica nem apenas à experiência profissional, mas sim à combinação das duas vertentes, permitindo assim o enriquecimento da sua formação com a aplicação prática no mercado dos conhecimentos adquiridos.

Inicialmente, as escolhas académicas desses profissionais qualificados podem ter sido guiadas pela procura de uma compreensão mais aprofundada da indústria, aliada à curiosidade de aprimorar e formalizar competências necessárias para o mercado. A experiência profissional anterior pode ter desempenhado um papel crucial na definição das áreas de especialização durante a formação académica.

Assim estes profissionais qualificados, munidos de formação académica no setor do turismo e da hospitalidade e de experiência prática, desempenham um papel crucial na elevação dos padrões de qualidade, na implementação de boas práticas de gestão e na introdução de potenciais inovações no mercado. A sua expertise contribui para a eficiência operacional, garantindo a entrega de serviços de excelência e a criação de experiências memoráveis para os clientes. Além disso, profissionais qualificados destacam-se pela capacidade de antecipar e responder a rápidas mudanças nas tendências do mercado, promovendo a sustentabilidade e a competitividade do setor.

### **Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional do Perfil 3**

A caracterização sociodemográfica e socioprofissional do perfil 3 revela uma distribuição heterogénea nas diversas faixas etárias estudadas. A grande maioria (52,4%) corresponde à faixa etária dos 18 aos 24 anos. Na faixa seguinte, dos 25 aos 34 anos, observamos uma representação igualmente expressiva, com 21,3%. Os grupos etários de 35 a 49 anos e de 50 a 75 anos contribuem com 19,9% e 6,4%, respetivamente para a configuração diversificada da amostra.

A distribuição de género no perfil 3 revela uma representação significativa do género feminino (50,6%), com 45,3% de representação do género masculino, sendo que 4,1% preferiram não responder. No que diz respeito ao estado civil, a amostra reflete uma predominância de participantes solteiros(as) (72,2%), seguidos dos casados(as) (26,7%). A categoria de divorciado(a) ou viúvo(a) compreende uma parcela menor, representando 1,1% dos participantes.

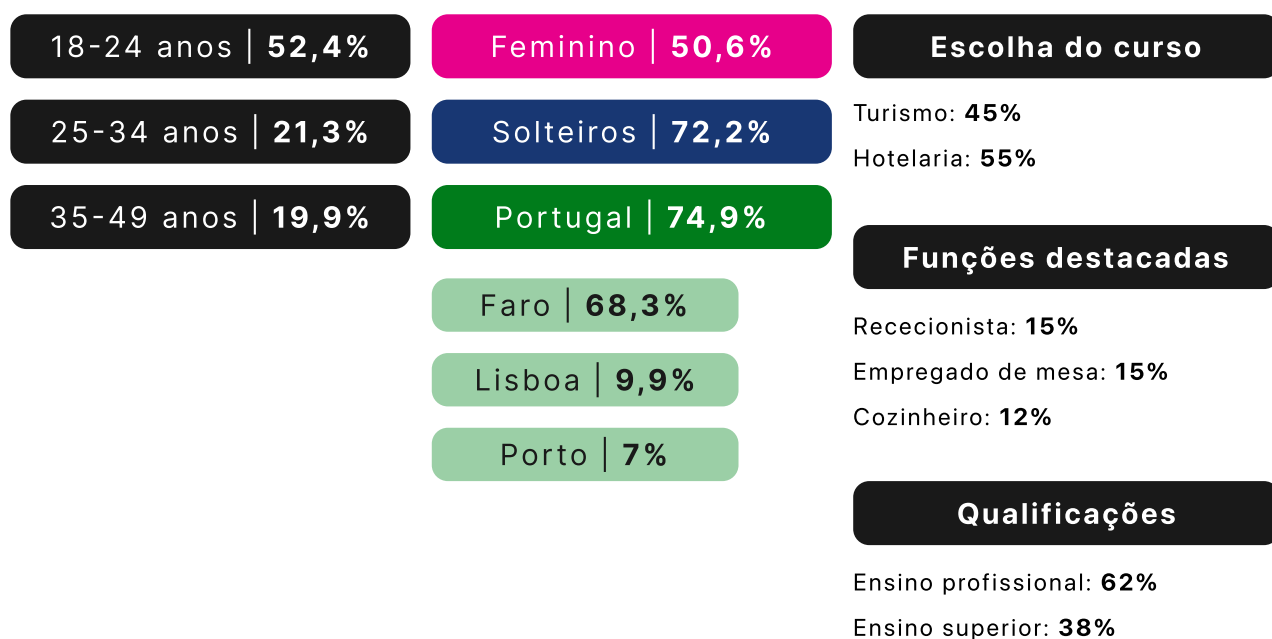
Em relação à residência a grande maioria dos participantes do perfil 3 reside em Portugal (74,9%), enquanto uma parte significativa reside noutros países, nomeadamente Turquia (19,9%), China (0,7%), Brasil (1,1%), Holanda (0,7%), Irão (1,1%), Espanha (0,4%), Chipre (0,4%), França (0,4%), Inglaterra (0,4%), entre outros. A nível nacional a maioria é concentra-se em Faro (68,3%) seguido por Lisboa (9,9%), Porto (7,0%), Coimbra (3,5%) e Aveiro (3,5%), verificando assim a heterogeneidade em termos regionais dos participantes neste perfil.

Na análise do tempo da experiência profissional dos participantes do perfil 3, destaca-se uma predominância significativa daqueles que atuam no setor de turismo e hospitalidade há 1 a 5 anos, representando 71,9%. Adicionalmente, observa-se uma presença considerável de profissionais com menos de 1 ano de experiência (8,6%), enquanto aqueles com uma experiência de 5 a 10 anos compõem 9,1% da amostra. Uma parcela menor demonstra uma trajetória profissional entre 10 e 15 anos (1,2%), de 15 a 20 anos (0,7%), e superior a 25 anos (0,5%).

Em termos de funções do perfil 3, observa-se uma representação diversificada, onde os cargos mais destacados incluem empregados de mesa (15,4%), gestores (9,7%) e estudantes (4,5%), evidenciando uma variedade de papéis desde operacionais até académicos. A presença significativa de estagiários (7,5%) e a participação de empresários (2,6%) e profissionais administrativos (3,0%) contribuem para a riqueza e adaptabilidade do perfil 3 na indústria. Além disso, a diversidade de funções abrange desde assistentes de cozinha (0,4%) até académicos (5,6%), refletindo a capacidade do perfil 3 de ocupar posições multifuncionais. A presença de chefes de equipa/coordenadores (11,6%) e chefes de cozinha (9,4%) destaca a relevância de cargos de liderança e especialização técnica.

A amostra do perfil 3 revela uma distribuição equitativa, onde 55,1% dos estudantes/profissionais optaram por uma formação na área da Hospitalidade, enquanto 44,9% escolheram a área do Turismo. Neste perfil predominam ainda os detentores de licenciatura, representando 58,0% da amostra. Além disso, observa-se uma presença significativa de estudantes/profissionais com mestrado (16,8%), evidenciando um nível avançado de formação no grupo em estudo, sendo que a maioria concluiu os estudos em 2013. A qualificação de ensino secundário e profissional, com percentagens de 7,9% e 6,5%, respetivamente, também se faz notar. Os perfis académicos menos representados incluem doutoramento (1,6%) e pós-graduação (1,4%).

**Tabela 22 - Perfil 3 - Caracterização Sociodemográfica e Socioprofissional**



### Análise de resultados do Perfil 3

No âmbito da análise dos resultados do Perfil 3, composto por Profissionais qualificados em Turismo e Hospitalidade com experiência profissional, emergem várias tendências:

**Figura 10** – Resultados gerais dos construtos em estudo no perfil 3

**Motivação**

**Motivação para trabalhar**  $\mu = 4,36$  ( $\sigma = 2,1$ )

**Motivação para estudar**  $\mu = 4,11$  ( $\sigma = 2,0$ )

**Atitude**

**Atitude face à emigração**  $\mu = 4,24$  ( $\sigma = 2,1$ )

**Atitude perante a empresa**  $\mu = 3,93$  ( $\sigma = 1,8$ )

**Normas subjetivas**

**Expectativas sociais**  $\mu = 4,28$  ( $\sigma = 2$ )

**Progressão de carreira**  $\mu = 4,36$  ( $\sigma = 1,72$ )

**Controlo comportamental percebido**

**Segurança**  $\mu = 4,48$  ( $\sigma = 2,0$ )

**Facilidade**  $\mu = 4,28$  ( $\sigma = 2,0$ )

**Conformidade**  $\mu = 4,29$  ( $\sigma = 2,2$ )

**Motivações**

Observa-se uma média de  $\mu = 4,102$  para as motivações para estudar e  $\mu = 4,27$  para as motivações para trabalhar. Esses resultados apontam para uma motivação baixa entre os profissionais do perfil 3, tanto no que diz respeito à procura de conhecimento académico quanto à dedicação à carreira. O desvio padrão nessas pontuações ( $\sigma = 1,97$  e  $\sigma = 2,08$ , respetivamente) indica uma diversidade de fatores motivacionais, sugerindo que diferentes indivíduos dentro desse grupo podem ter motivações específicas que impulsionam suas decisões educativas e profissionais. As motivações para estudar decorrem da novidade, da multiculturalidade, da atratividade dos conteúdos e da taxa de empregabilidade.

**Tabela 23** – Resultados dos itens da motivação para estudar turismo

Item	Média ( $\mu$ )
Há sempre algo novo para aprender.	6,00
<b>É mais fácil aprender sobre outras culturas.</b>	<b>5,30</b>
Os conteúdos curriculares e as atividades são atrativos.	5,14
<b>Tenho/tive mais hipóteses de ser aceite neste curso do que noutros.</b>	<b>4,54</b>
Quero/queria estar próximo dos meus amigos que estão/estavam a frequentar este curso.	3,90
<b>Tem uma excelente reputação.</b>	<b>4,58</b>
Tem prestígio social.	6,00
<b>A taxa de empregabilidade é elevada.</b>	<b>5,30</b>
O mercado laboral e a sociedade atuais exigem formação superior.	5,14

A motivação para trabalhar na área de turismo e hospitalidade surge do interesse pessoal, dos desafios e das oportunidades de crescimento pessoal. Além disso, os profissionais que optaram por estudar e trabalhar nesse campo foram influenciados pelo prestígio social ( $\mu = 6,0$ ) associado a ele. Consideraram também os conteúdos curriculares ricos, nos quais sempre há algo novo para aprender ( $\mu = 6,0$ ). A decisão de estudar esta área foi também impulsionada pela percepção de uma alta taxa de empregabilidade e pela oportunidade de entrar em contato com outras culturas.

**Tabela 24** – Resultados dos itens da motivação para o trabalho

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Os empregos são desafiantes.	5,29
<b>Proporciona oportunidades de progressão na carreira.</b>	<b>5,18</b>
Uma carreira em Turismo e/ou Hospitalidade permitir-me-á alcançar os meus objetivos pessoais.	5,14
<b>Tenho mais interesse nesta área do que noutras.</b>	<b>5,30</b>
É um modo de vida para mim.	4,77
<b>Os salários são elevados.</b>	<b>3,64</b>

### **Atitudes**

A média de  $\mu = 4,242$  na atitude em relação à emigração entre os profissionais do perfil 3 indica que a emigração surge com uma opção apenas se estritamente necessária. Essa pontuação sugere que os profissionais qualificados na área de turismo e hospitalidade não apresentam uma inclinação clara para aceitar ou rejeitar a ideia de emigrar. Um desvio padrão de  $\sigma = 2,07$  destaca a diversidade de perspetivas existentes dentro deste grupo em relação a esta temática. Alguns (41,1%) podem encarar a emigração como uma oportunidade para explorarem novos horizontes, adquirirem novas experiências e ampliarem as suas perspetivas profissionais. Por outro lado, outros (58,9%) podem manifestar reservas, preocupações ou mesmo preferência por uma carreira mais local, devido a laços familiares, preferências culturais ou outros motivos.

Em relação à atitude perante a empresa, o perfil que demonstra maior nível de compromisso são os profissionais não qualificados com experiência profissional ( $\mu = 5,89$ ), enquanto os estudantes ( $\mu = 5,57$ ) e os profissionais qualificados com experiência ( $\mu = 5,56$ ) apresentam níveis ligeiramente mais baixos em termos de média de resposta. Isso sugere a necessidade de mobilizar estratégias para aumentar o nível de compromisso no setor. O baixo compromisso que os profissionais qualificados com experiência profissional revelam com a área de turismo e hospitalidade ( $\sigma = 1,8$ ) sugere que, embora apresentem uma dedicação considerável, a intensidade desse compromisso é, em média, menor em comparação com outros perfis analisados. No entanto, há que realçar que este nível de descompromisso poderá ter a sua origem em questões de ordem geracional ou social, sendo esta uma problemática transversal a todas as áreas e não uma questão específica do turismo. Isso pode refletir uma abordagem mais pragmática, onde os profissionais valorizam a estabilidade e o desenvolvimento profissional, mas podem estar menos propensos a uma dedicação total à profissão.

A variação de  $\sigma = 1,82$  indica alguma divergência em relação ao compromisso, sugerindo uma gama de intensidades no engajamento, com alguns demonstrando uma dedicação mais sólida (33%), enquanto outros adotam uma abordagem de menor envolvimento (67%). As razões para essa diversidade podem incluir objetivos de carreira individuais ou experiências passadas na indústria.

Tabela 25 – Resultados dos itens da atitude face à emigração e perante a empresa

Item	Média ( $\mu$ )
Emigrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.	5,05
<b>Migrar é uma opção se isso melhorar a minha situação profissional.</b>	<b>4,82</b>
Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, tentarei fazer a diferença.	5,56
<b>Mesmo que não esteja no emprego dos meus sonhos, trabalharei para ser promovido/a.</b>	<b>5,41</b>
Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro na mesma área.	4,98
<b>Se não estiver no emprego dos meus sonhos, tentarei encontrar outro numa área diferente.</b>	<b>4,76</b>
Lido bem com a diversidade no meu local de trabalho.	5,82

### Normas subjetivas

Na análise das normas subjetivas destaca-se uma média de  $\mu = 4,89$  para as expectativas sociais e  $\mu = 5,79$  para as expectativas de progressão de carreira, com desvios padrões de  $\sigma = 2,00$  e  $\sigma = 1,99$ , respetivamente. Esses resultados revelam alguma influência das expectativas sociais na escolha da carreira por parte desses profissionais. A média das ( $\mu = 4,89$ ) expectativas sociais indica que os mesmos não assumem a pressão social no processo de definição de suas trajetórias profissionais. Isso sugere que fatores externos, como a aceitação social e o prestígio associado à profissão em turismo e hospitalidade, desempenham um papel nas suas decisões de carreira. Na dimensão das expectativas de progressão de carreira, a média de  $\mu = 5,79$  indica uma perceção baixa em relação às oportunidades de avanço profissional na indústria. O desvio padrão de  $\sigma = 1,99$  destaca a diversidade de perceções sobre as oportunidades de progressão de carreira, indicando que os participantes têm diferentes visões sobre o desenvolvimento profissional na indústria. Essa diversidade de respostas sugere que, embora a média seja positiva, alguns profissionais podem ter perceções mais otimistas (64,3%) sobre as oportunidades de progressão, enquanto outros podem adotar uma perspectiva mais cautelosa (37,7%) em relação a esse aspeto. As normas subjetivas surgem pela oportunidade de conhecerem pessoas e culturas diferentes, por serem responsáveis pelo desenvolvimento da carreira e pela perspectiva futura na carreira.



**Tabela 26** – Resultados dos itens das expectativas sociais e de progressão de carreira (normas subjetivas)

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Ser responsável pelo desenvolvimento da minha carreira.	5,91
<b>Oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo.</b>	<b>5,63</b>
Dar o meu contributo à sociedade.	5,56
<b>Ter a oportunidade de conhecer e comunicar com pessoas diferentes.</b>	<b>6,06</b>
Ter mais oportunidades de viajar.	5,57
<b>Ter mais oportunidades de progredir na carreira.</b>	<b>5,73</b>
Satisfazer as expectativas das pessoas mais importantes da minha vida profissional e familiar.	4,91
<b>Corresponder às expectativas dos meus superiores e da minha família.</b>	<b>4,82</b>
Que os meus colegas de trabalho e familiares reconheçam que correspondo às suas expectativas.	4,95

### **Controlo comportamental percebido**

No que diz respeito ao controlo comportamental percebido, observa-se, no Perfil 3, uma média de  $\mu = 4,48$  nas expectativas de segurança, refletindo uma perceção não totalmente segura da escolha profissional. Apesar disso, os profissionais desse perfil ainda reconhecem um nível significativo de estabilidade e satisfação no trabalho na indústria de turismo e hospitalidade. A variância, com um desvio padrão de  $\sigma = 1,97$ , indica uma heterogeneidade nas respostas, com 63,8% acreditando que o setor oferece estabilidade e segurança profissional.

Quanto às expectativas de facilidade, os profissionais apresentam uma média de  $\mu = 4,27$ . Isso sugere uma perceção moderada em relação à facilidade na escolha da carreira na área de turismo e hospitalidade. Apesar da média, o desvio padrão de  $\sigma = 2,02$  destaca a diversidade de respostas, indicando interpretações e experiências individuais distintas sobre a facilidade percebida na escolha profissional.

A média de  $\mu = 4,28$  para as expectativas de conformidade sugere uma relação com a procura de estabilidade e aceitação das expectativas em relação à profissão em turismo e hospitalidade. Embora a conformidade seja percebida, a variação nas respostas destaca a diversidade de opiniões, com a maioria (69,7%) considerando que não se trata de uma decisão difícil. O desvio padrão de  $\sigma = 2,16$  evidencia a amplitude de respostas dentro deste grupo.

O controlo comportamental percebido decorre da viabilidade, facilidade e alinhamento da decisão com os seus objetivos pessoais.

**Tabela 27** - Resultados dos itens da segurança, facilidade e da conformidade (controlo comportamental percebido)

<b>Item</b>	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>
Estava muito confiante desta escolha para a minha carreira.	5,27
<b>Tinha a certeza de não me arrepende desta escolha para a minha carreira.</b>	<b>5,12</b>
Tomei uma decisão para a minha carreira que não me desapontaria.	5,03
<b>Estava seguro da minha escolha para a minha carreira.</b>	<b>5,10</b>
Tentei fazer a escolha que me pareceu a mais viável para a minha carreira.	5,36
<b>Também recomendaria esta profissão/este curso a outras pessoas.</b>	<b>5,04</b>
Tentei fazer a escolha que provavelmente me deixaria mais satisfeito/a com a minha carreira.	5,03
<b>Tentei tomar a decisão mais apropriada de acordo com os requisitos da minha carreira.</b>	<b>5,01</b>
Queria escolher o trabalho que satisfizesse as minhas necessidades/expectativas de carreira.	5,18
<b>Foi a decisão que exigiu menos tempo e menos energia.</b>	<b>3,55</b>
Queria fazer uma escolha que não complicasse a minha carreira.	4,11
<b>Queria tomar uma decisão que não me levasse a pensar demasiado na minha carreira.</b>	<b>3,44</b>
Foi a escolha mais fácil.	3,49
<b>Foi a decisão mais fácil de justificar aos meus familiares.</b>	<b>3,41</b>
Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus pais/amigos	2,81
<b>Queria fazer uma escolha que fosse aceite pelos meus professores na escola secundária</b>	<b>2,53</b>
Foi a decisão mais fácil de explicar ao meu parceiro/família.	2,96
<b>Tomei a decisão com base nas minhas notas nos exames de admissão.</b>	<b>3,53</b>
Tentei fazer a mesma escolha que outros teriam feito para a sua carreira.	2,70
<b>A minha família também trabalha nesta área.</b>	<b>2,88</b>

Deste modo, o perfil 3 destaca-se pela combinação única de qualificações académicas e experiência profissional, evidenciando motivações equilibradas, uma atitude ponderada em relação à emigração, alguma influência das normas sociais e uma perceção variada do controlo comportamental percebido. Essa diversidade reflete a complexidade e maturidade desses profissionais no contexto da indústria do turismo e hospitalidade.



# RESULTADOS GERAIS

## Análise comparativa entre perfis

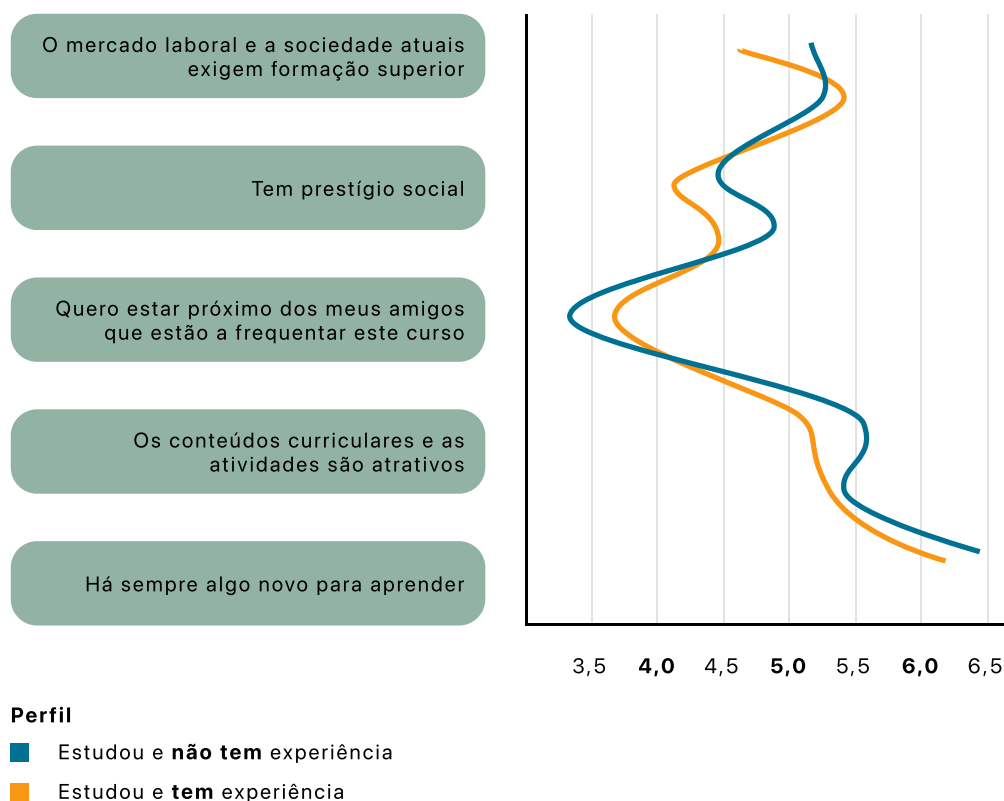
A análise dos resultados obtidos, delineados através dos diferentes perfis identificados, proporciona uma visão abrangente das dinâmicas e das percepções no seio dos profissionais qualificados e não qualificados, assim como dos estudantes do setor de turismo e hospitalidade. A segmentação destes perfis e a leitura da mesma através da lente da “theory of planned behavior” permitiu não apenas identificar tendências específicas, mas também capturar nuances fundamentais dentro da indústria, proporcionando insights valiosos sobre as atitudes, motivações, normas subjetivas e controlo comportamental percebido que desempenham um papel determinante nas escolhas e nas trajetórias profissionais destes indivíduos. Ao desvendar as diferentes perspetivas e predisposições presentes nos vários perfis, este estudo providencia uma compreensão mais aprofundada sobre as complexidades do setor. As diferenças identificadas proporcionam uma base sólida para a formulação de estratégias e práticas que possam ser adaptadas às necessidades específicas de cada grupo, promovendo assim um desenvolvimento mais eficaz e personalizado do setor do turismo e da hospitalidade. Deste modo, a análise dos resultados revela-se não apenas como um registo estatístico, mas como um guia valioso para a compreensão das dinâmicas subjacentes que moldam as escolhas e percursos dos profissionais e estudantes neste setor em constante evolução.

### Motivação

#### Motivação para estudar

Na análise das motivações para estudar nos diferentes perfis identificados, destacam-se fatores que exercem influência nas escolhas e perspetivas dos estudantes no setor de turismo e hospitalidade, em comparação com os profissionais qualificados. Os estudantes sem experiência profissional atribuem maior prestígio social ao setor em comparação com os profissionais qualificados com experiência (Perfil 3). Além disso, a escolha do curso visando ficar próximo de amigos que estão frequentando o mesmo curso entre os estudantes em processo de qualificação, em comparação com os profissionais qualificados em turismo e hospitalidade, apresenta menor expressão. Essas diferenças nas motivações sugerem nuances distintas entre os estudantes em fase de formação e os profissionais consolidados, evidenciando a diversidade de perspetivas e prioridades em relação à área de estudo e carreira. Verificou-se que, em média, os estudantes concordam que sempre há algo novo a aprender no setor do turismo e hospitalidade (6,23), enquanto que entre os profissionais qualificados esta média desce para 6, como é possível verificar na figura 11. Estes resultados indicam que cerca de 10% dos estudantes e aproximadamente 18% dos profissionais qualificados não concordam com a existência de novos conhecimentos a serem adquiridos na área. Isso implica a necessidade de reestruturação dos conteúdos programáticos para atrair e envolver mais alunos, resultando em um aumento da mão de obra qualificada disponível no setor.

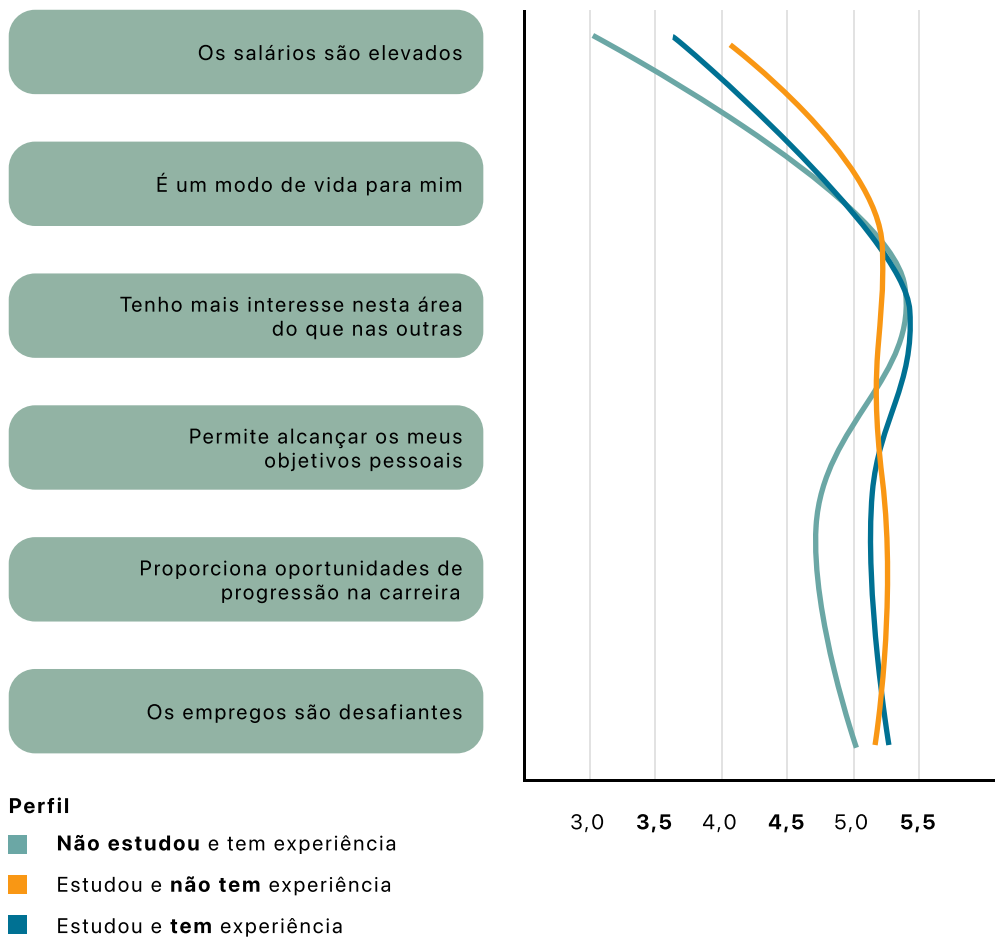
**Figura 11 – Motivação para estudar por perfil**



### Motivação para trabalhar

Os profissionais não qualificados demonstram alguns níveis de insatisfação em relação aos salários na motivação para trabalhar, em contraste com os estudantes ainda sem experiência profissional (perfil 2), que expressam menores níveis de insatisfação salarial. Ambos profissionais qualificados e não qualificados com experiência de mercado, revelaram maiores níveis de motivação em relação ao setor de turismo e hospitalidade quando comparados com outras áreas de trabalho. Contudo, os profissionais não qualificados na área, tendem a demonstrar uma maior desmotivação em relação às oportunidades de progressão de carreira, considerando os seus empregos como menos desafiantes e com oportunidades limitadas para realizarem os seus objetivos pessoais. Quanto à recomendação da profissão em turismo e hospitalidade, aproximadamente 40% dos profissionais não qualificados com experiência profissional, bem como cerca de 30% dos estudantes e profissionais qualificados, não recomendam esta área. Essas discrepâncias entre os perfis indicam que os níveis de motivação e, conseqüentemente, de desmotivação estão intrinsecamente ligados às experiências profissionais, níveis de qualificação e percepções sobre o setor. Esse entendimento é crucial para alertar e orientar estratégias de recrutamento, formação e retenção que atendam às necessidades específicas de cada grupo, promovendo uma abordagem mais personalizada e eficaz no desenvolvimento profissional no setor do turismo e hospitalidade.

**Figura 12 – Motivação para trabalhar por perfil**

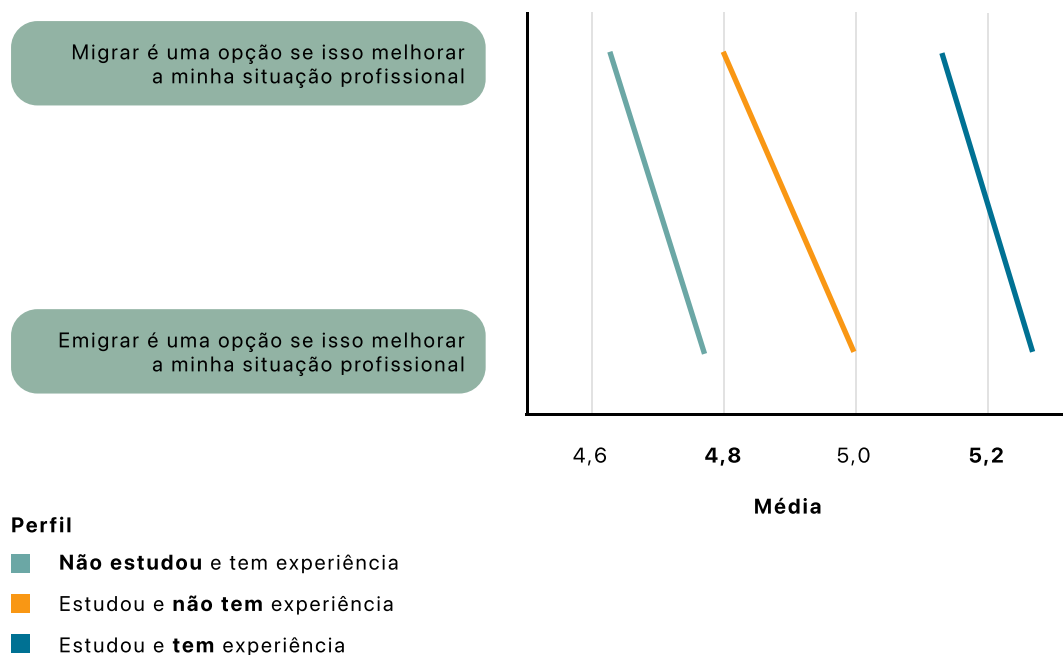


## Atitudes

### Atitude face à emigração

No que diz respeito à atitude face à emigração, destacam-se tanto os profissionais qualificados quanto os estudantes, uma vez que demonstram uma maior inclinação para considerarem a emigração como uma opção real, em comparação com os profissionais sem qualificação em turismo e hospitalidade, sendo que os estudantes se destacam nesse cenário. Esses resultados apontam para a necessidade de implementação de estratégias específicas no setor a fim de reter mão de obra qualificada em território nacional. Além disso, evidenciam a importância de medidas formativas direcionadas aos profissionais não qualificados na área, mas com experiência no setor turístico, proporcionando-lhes as competências necessárias para enfrentar os desafios do mercado, tanto local quanto internacional. Essas abordagens contribuirão para fortalecer o mercado de trabalho no setor de turismo e hospitalidade, promovendo o desenvolvimento sustentável da indústria.

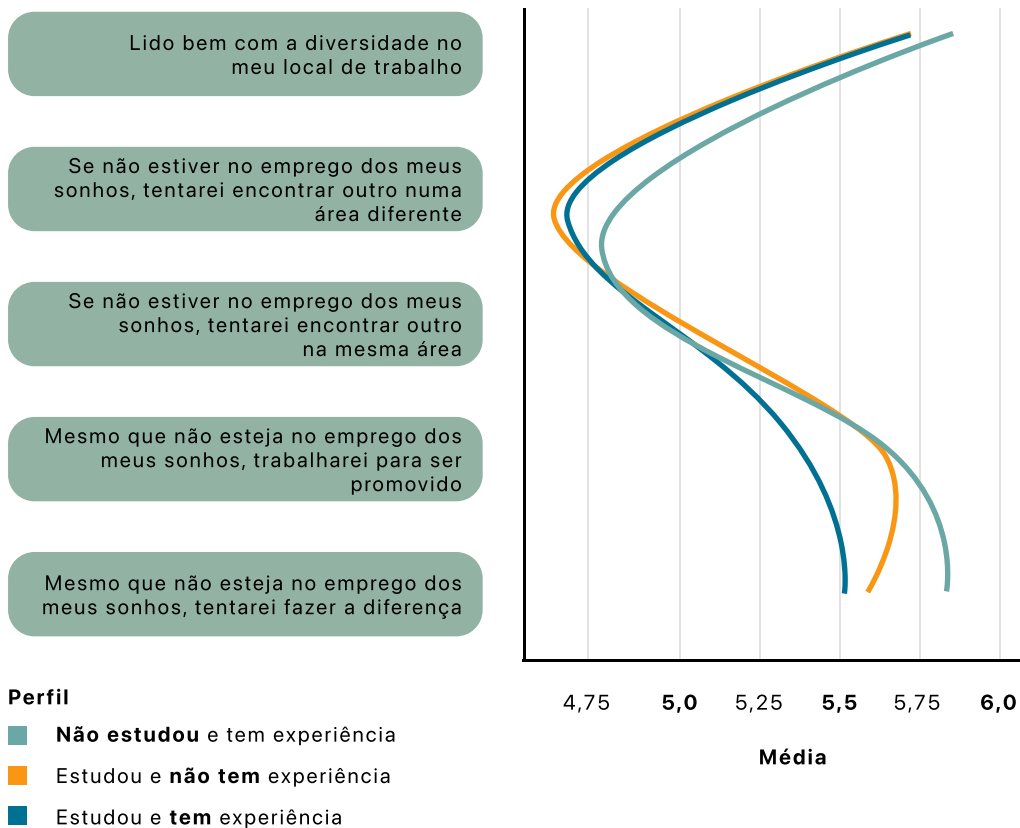
**Figura 13** – Atitude face à emigração por perfil



### Atitude perante a empresa

Em relação à atitude perante a empresa, o perfil que demonstra maior nível de compromisso são os profissionais não qualificados com experiência profissional ( $\mu = 5,89$ ), enquanto os estudantes ( $\mu = 5,57$ ) e os profissionais qualificados com experiência ( $\mu = 5,56$ ) apresentam níveis ligeiramente mais baixos em termos de média de resposta. Isso sugere a necessidade de mobilizar estratégias para aumentar o nível de compromisso no setor. O baixo compromisso que os profissionais qualificados com experiência profissional revelam com a área de turismo e hospitalidade ( $\sigma = 1,8$ ) comparativamente com os outros perfis, sugere que embora apresentem uma dedicação considerável, a intensidade desse compromisso é, em média, menor em comparação com outros perfis analisados. No entanto, há que realçar que este nível de descompromisso poderá ter a sua origem em questões de ordem geracional ou social, sendo esta uma problemática transversal a todas as áreas e não uma questão específica do turismo. Isso pode refletir uma abordagem mais pragmática, onde os profissionais valorizam a estabilidade e o desenvolvimento profissional, mas podem estar menos propensos a uma dedicação total à profissão. A variação de  $\sigma = 1,82$  indica alguma divergência em relação ao compromisso, sugerindo uma gama de intensidades no engajamento, com alguns demonstrando uma dedicação mais sólida (33%), enquanto outros adotam uma abordagem de menor envolvimento (67%). As razões para essa diversidade podem incluir objetivos de carreira individuais ou experiências passadas na indústria.

**Figura 14 – Atitude face à empresa por perfil**



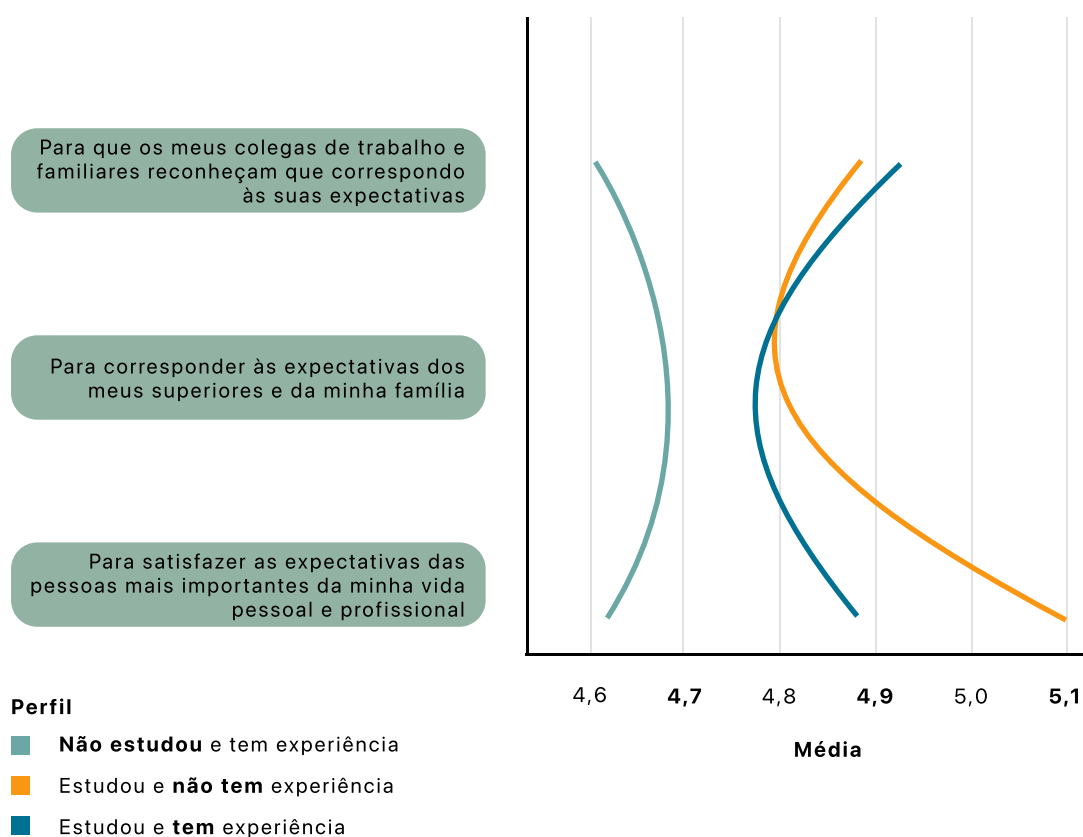
## Normas subjetivas

### Expectativas sociais

Em relação às normas subjetivas, ao considerarmos as expectativas sociais nos diferentes perfis, observam-se padrões distintos. Os profissionais não qualificados na área expressam uma discordância mais acentuada em relação à expectativa de reconhecimento por parte de colegas de trabalho e familiares. Em contrapartida, os profissionais qualificados apresentam uma percepção mais positiva quanto ao reconhecimento social. Os estudantes destacam-se por revelar uma satisfação significativa em relação às expectativas das pessoas que consideram mais importantes no âmbito profissional e familiar. No entanto, nota-se que os profissionais não qualificados mostram uma menor satisfação nesse contexto. Essas diferenças nas percepções sociais sugerem a necessidade de abordagens específicas para cada perfil, visando fortalecer o reconhecimento e a valorização dos profissionais no setor de turismo e hospitalidade, promovendo assim um ambiente mais satisfatório para todos os envolvidos.



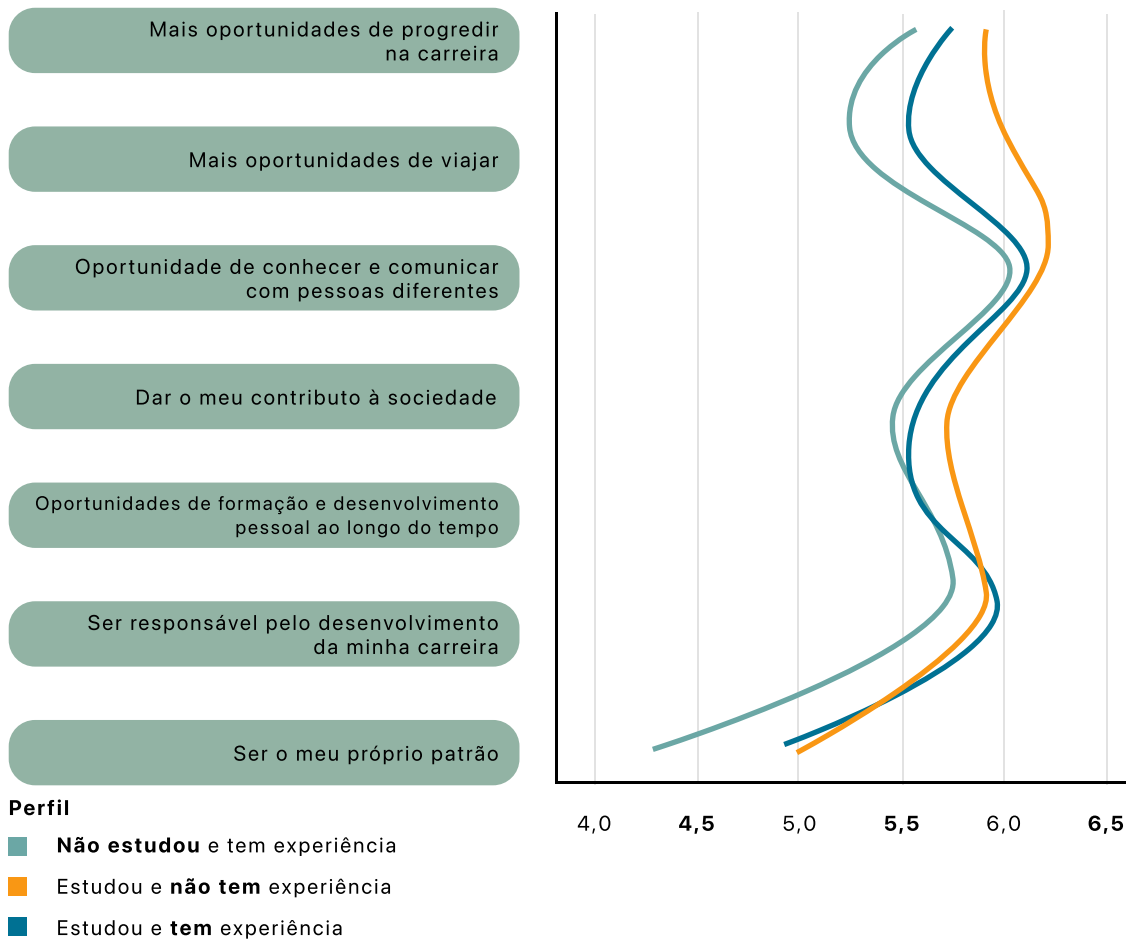
**Figura 15** - Expectativas sociais (normas subjetivas) por perfil



### Progressão de carreira

Em relação à expectativa de progressão de carreira, destaca-se que os profissionais qualificados em turismo e hospitalidade, com experiência de mercado, enfatizam a responsabilidade pelo desenvolvimento das suas carreiras. A crença na capacidade de autogestão influencia positivamente as percepções sobre as oportunidades de progressão e a disposição para assumirem a responsabilidade pela própria trajetória profissional. Por outro lado, os profissionais sem qualificação específica no setor apresentam uma menor expressão nesse domínio, assim como relatam sentir-se menos contribuintes para a sociedade, quando comparados com os perfis 2 e 3. Já os estudantes atribuem maior importância às oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal ao longo do tempo, além de valorizarem a possibilidade de viajar em comparação com os outros perfis. A presente análise evidencia a complexidade inerente ao setor, apontando para a necessidade de abordagens diferenciadas na gestão de carreiras e expectativas, considerando as características específicas de cada perfil.

**Figura 16** – Expectativas de progressão de carreira (normas subjetivas) por perfil

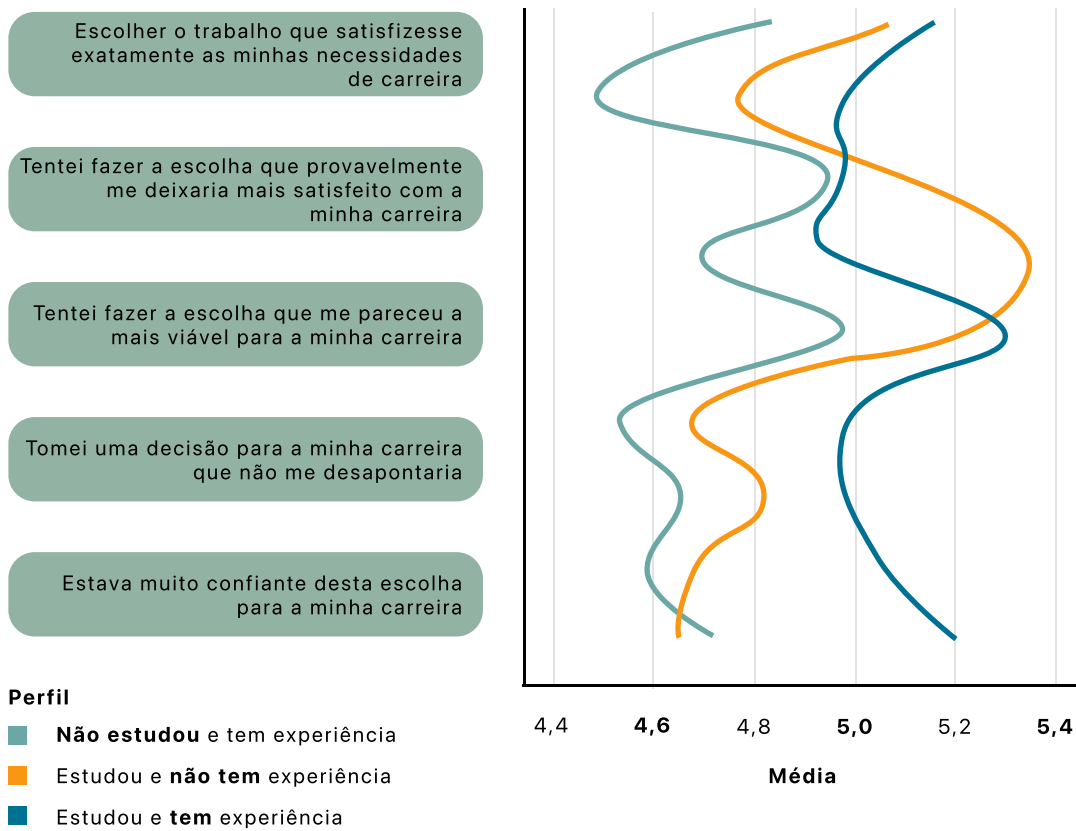


## Controlo Comportamental percebido

### Segurança

No que diz respeito aos resultados relacionados com o controlo comportamental percebido, este destaca-se como um elemento crucial para compreender as dinâmicas presentes nos diversos perfis. A perceção individual sobre a capacidade de influenciar e controlar o próprio comportamento emerge como um fator crucial nas escolhas e satisfação profissional dos participantes em estudo. Ao examinar os resultados das expectativas de segurança na escolha de uma carreira em turismo, os profissionais não qualificados no setor detêm maior expressão ao sentirem que não escolheram um trabalho que satisfaça as suas necessidades e expectativas de carreira, em contraste com os profissionais qualificados que expressam maior certeza nesta área. Os estudantes e os profissionais qualificados no setor sentem que tomaram a decisão correta em termos de carreira, comparativamente aos profissionais não qualificados na área. Adicionalmente, os profissionais que se qualificaram no setor demonstram maior confiança na decisão em termos de carreira profissional em comparação com os profissionais não qualificados na área e os estudantes.

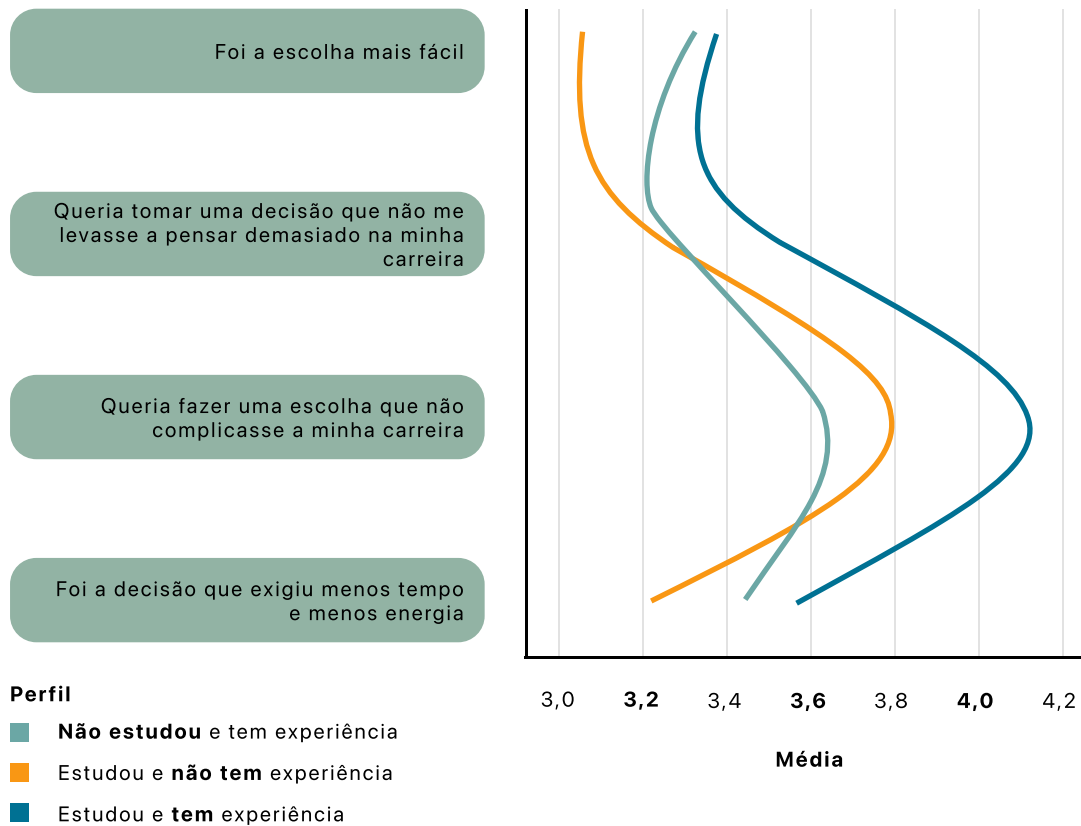
**Figura 17** – Segurança (controlo comportamental percebido) por perfil



### Facilidade

No âmbito das expectativas de facilidade, a maioria dos estudantes discorda que a área do turismo seja considerada uma escolha fácil e que não exigiu tempo e energia, o que pode indicar a sua perceção de controlo sobre o ambiente profissional. Por outro lado, os profissionais qualificados com experiência destacam-se nesse campo, evidenciando uma maior expressão na escolha que fizeram para não complicar as suas carreiras. Em contrapartida, os profissionais sem qualificação em turismo e hotelaria apresentaram resultados menos expressivos nesse domínio. A crença na sua capacidade de enfrentar desafios complexos do setor pode influenciar diretamente a forma como encaram a facilidade ou dificuldade na escolha da carreira.

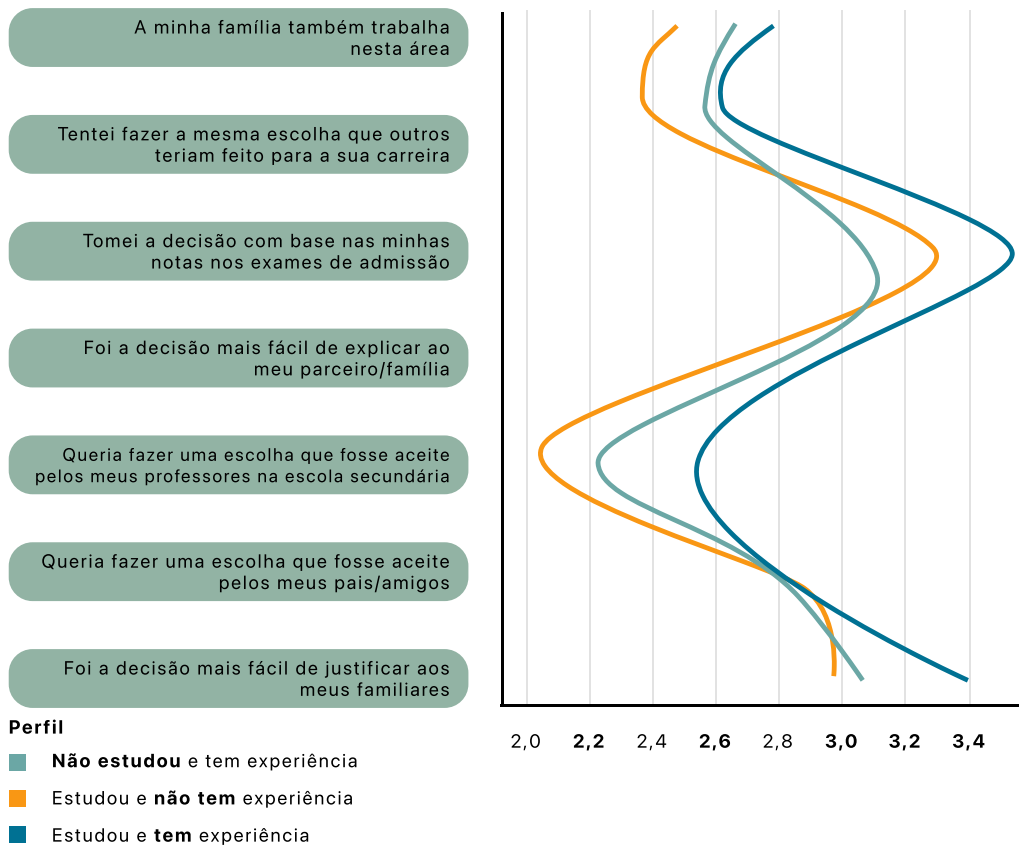
**Figura 18** – Facilidade (controlo comportamental percebido) por perfil



## Conformidade

No que diz respeito à conformidade na tomada de decisão, os profissionais qualificados tendem a fundamentar as suas escolhas curriculares com base nas notas dos exames, evidenciando a ausência de opções. Em contraste, os estudantes sem experiência profissional são os que atribuem menor importância à aceitação pelos professores do ensino secundário no que se refere às suas escolhas académicas e profissionais. Os profissionais não qualificados no setor são os que menos decidem trabalhar nesta área com base nas notas dos exames de admissão, ao contrário dos profissionais qualificados, que se destacam nesse aspeto. Adicionalmente, os profissionais qualificados consideram esta área como a mais fácil de justificar aos familiares, ao passo que os estudantes apresentam uma expressão menos pronunciada nesse sentido. Estes resultados sugerem que os profissionais qualificados tendem a seguir padrões mais formais e académicos no processo de tomada de decisão, enquanto os estudantes ainda sem experiência de mercado podem demonstrar maior flexibilidade em relação à aceitação por parte dos professores.

**Figura 19** – Resultados gerais sobre a conformidade (controlo comportamental percebido)





# CONCLUSÕES

Com base nos resultados do estudo "Motivações para uma carreira em Turismo & Hospitalidade", as análises revelam informações cruciais para compreender as dinâmicas do setor. A aplicação da "theory of planned behavior" permite identificar tendências e nuances vitais nas motivações, atitudes e expectativas que moldam as escolhas profissionais.

Ao segmentar os perfis, notam-se diferenças significativas. Profissionais não qualificados em Turismo & Hospitalidade valorizam o setor, embora expressem insatisfação salarial. Por outro lado, profissionais qualificados demonstram maior motivação, mas os não qualificados percebem menos oportunidades de progressão na carreira. Cerca de 40% dos profissionais não qualificados e 30% dos estudantes e profissionais qualificados não recomendam a área. Os estudantes valorizam mais o prestígio social, porém tanto eles quanto os profissionais qualificados são os que mais discordam que há sempre novos conhecimentos a serem aprendidos. Torna-se assim necessário reformular e atualizar conteúdos programáticos para atrair mais alunos e profissionais, ampliando deste modo a mão de obra qualificada.

As atitudes perante a empresa e face à emigração variam igualmente entre os perfis analisados. Profissionais não qualificados mostram competências de lidar com a diversidade no local de trabalho, enquanto os profissionais qualificados e os estudantes são os que mais consideram a emigração como uma opção real. Em termos dos níveis de compromisso, os profissionais não qualificados com experiência apresentam o maior nível, sendo que os estudantes são os que apresentam maior nível de descompromisso com o setor. Contudo, é de realçar que a ausência de compromisso laboral não é uma questão exclusiva do turismo, mas sim uma questão social ou até mesmo geracional que merece ser aprofundada em estudos futuros.

A análise das expectativas sociais e de progressão de carreira apresenta novamente algumas divergências na análise dos diferentes perfis. Profissionais não qualificados no setor tendem a procurar um maior reconhecimento social, enquanto os profissionais qualificados consideram já possuir esse reconhecimento. Os profissionais qualificados são os que mais valorizam oportunidades de autogestão e de progressão de carreira comparativamente com os não qualificados, sendo que os estudantes são os que mais valorizam oportunidades formativas. Isso implica a criação de estratégias formativas inovadoras, como o acesso a MOOCs para profissionais com experiência, de forma a incentivá-los a apostar na sua qualificação e na excelência do serviço.

Relativamente às principais conclusões relacionadas com o controlo comportamental percebido, verifica-se que os profissionais qualificados mostram maior confiança na escolha da carreira e tendem a basear suas decisões em critérios académicos, como notas de exames. Por outro lado, estudantes sem experiência profissional demonstram menor importância em relação à aceitação dos professores do ensino secundário em suas escolhas. Profissionais não qualificados expressam maior incerteza em relação à adequação de suas escolhas de carreira e tendem a decidir menos com base em notas de exames de admissão. Assim, tendencialmente, os profissionais qualificados parecem mais limitados em termos de opções, enquanto os estudantes são mais flexíveis e menos influenciados pela opinião dos professores. Esses resultados sugerem a necessidade de abordagens diferenciadas na orientação, qualificação e desenvolvimento profissional, considerando as características específicas de cada grupo.

Resumindo as conclusões deste estudo, destaca-se a necessidade urgente de adotar estratégias diferenciadas na gestão de carreiras e expectativas no setor de Turismo & Hospitalidade, considerando as características específicas de cada perfil. Apesar das diferenças entre os perfis, todos recomendam a profissão. É essencial ajustar os programas de formação aos novos desafios alinhados com a Estratégia Regional de Investigação e Inovação para a Especialização Inteligente do país (RIS3), que visa promover um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo ao valorizar o potencial dos territórios. Nesse sentido, é necessário investir em práticas eficazes de gestão e retenção de recursos humanos, focando no reconhecimento, desenvolvimento profissional e promoção deste setor como uma área atrativa e positiva. Essa abordagem emerge como um imperativo para enfrentar os desafios identificados no estudo e cultivar uma força de trabalho mais comprometida e satisfeita.

## Referências

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. Doi:10.1016/0749-5978(91)90020-t
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (2003, August). Revisiting intrinsic and extrinsic motivation. Paper presented at the Meeting of the Academy of Management, Seattle, WA.
- Lam, T. Baum, T. & Pine, R. (2001). Study of managerial job satisfaction in Hong Kong's Chinese restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 35–42.
- Leibenstein, H. (1950) Bandwagon, snob, and veblen effects in the theory of consumers' demand. *The Quarterly Journal of Economics*, 64, 183-207. <http://dx.doi.org/10.2307/1882692>
- Putra, E. D., Cho, S. & Liu, J. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 1–14. Doi:10.1177/1467358415613393







KIP<sup>T</sup>

Knowledge to  
Innovate Professions  
in Tourism

# Motivações para uma carreira em Turismo & Hospitalidade

Loulé, 2024