

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SUZANE CALLYANE SCHERZOSKI

**CARREIRA PROTEANA: UM ESTUDO COM OS ALUNOS EGRESSOS DO
CURSO DE TURISMO**

CURITIBA

2017

SUZANE CALLYANE SCHERZOSKI

**CARREIRA PROTEANA: UM ESTUDO COM OS ALUNOS EGRESSOS DO
CURSO DE TURISMO**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Cleverson Renan da Cunha

CURITIBA

2017

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo demonstrar como os alunos egressos do curso de turismo assimilam o planejamento e o desenvolvimento da carreira profissional frente ao modelo de carreira proteana, predominante do século XXI. Para essa análise, foi realizada uma pesquisa de autores que destacam a importância do planejamento de carreira e do autoconhecimento para que o indivíduo desempenhe a gestão de sua carreira com sucesso.

Por conseguinte, para a realização do projeto de pesquisa, foram utilizados mecanismos que serviram como base para o desenvolvimento de tal, onde foram adotadas as abordagens quantitativas e qualitativas geridas por meio de aplicação de questionários online, via Google Forms, com egressos do curso de turismo.

Palavras-chave: Egressos do Curso de Turismo. Carreira Profissional. Carreira Proteana.

ABSTRACT

This present study has the main goal to demonstrate how graduating tourism students assimilate the professional career planning and development to the protean career model, prevailing on the 21st century. For this analysis, it was made a research of the authors that emphasise the importance of career planning and self knowledge in order that the person would be able to manage its own career successfully.

Accordingly for the research's accomplishment, it was applied mechanisms that were used as basis for the project's development, in which it was applied quantitative and qualitative approaches via online questionnaires by Google Forms, with tourism students.

Key-words: Graduates of the course of Tourism. Professional Career. Protean Career.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	15
2.1	CURSO DE TURISMO	15
2.2	O EGRESSO E O MERCADO DE TRABALHO	17
2.3	CARREIRA	18
2.3.1	Carreira Proteana	20
2.3.2	Planejamento de Carreira.....	21
3	METODOLOGIA.....	23
4	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS.....	36
	APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO	42

1 INTRODUÇÃO

Os deslocamentos humanos constituem um aspecto intrínseco a humanidade. Foi através da necessidade de conquistar os diversos espaços no Planeta que o homem adotou esta prática. Desde os tempos remotos quando o deslocamento se dava em busca de alimentos até a Idade média quando houve um aumento considerável do movimento por motivos religiosos, desde então o conceito de turismo vem sendo aperfeiçoado, expandindo-se de forma a viabilizar a importância social, cultural e econômica de uma localidade. Nesse contexto, segundo o WTTC - The World Travel & Tourism Council (2016 apud ABEOC BRASIL¹, 2017), a participação do turismo no Brasil neste ano, representa 3,7% do total do PIB do nosso país. No ano de 2016, o setor de viagens e turismo empregou diretamente 2 milhões e 500 mil pessoas, 2,8% do total de empregos. Nos próximos dez anos os estudos do WTTC projetam um crescimento anual de 2,4% chegando em 2027 a representar 3,2% do total de empregos no Brasil. Nesse cenário é notável a importância que o turismo produz como vetor de desenvolvimento, onde pela multiplicidade dos postos de trabalho nos diversos setores que integram esta área é intenso o uso de recursos humanos. Em virtude dessa demanda por mão de obra, a qualificação profissional está sendo vista como fator determinante para o futuro daqueles que estão buscando oportunidade no mercado de trabalho, ou então para aqueles que visam o crescimento profissional na posição já ocupada, visto que a cada momento que passa, o mercado de trabalho fica mais exigente, e isto está fazendo com que as pessoas se remodelem periodicamente aliando a educação com o mercado de trabalho, conforme exposto por Silva (1995 apud ANSARAH, 1995, p. 45):

Para o desenvolvimento do turismo, no sentido de se caracterizar como uma oferta de qualidade faz-se necessário uma formação profissional também de qualidade. Na realidade, como o turismo é uma atividade de utilização intensa de capital humano, portanto só o ensino e conseqüentemente a formação de mão-de-obra especializada poderá responder aos desafios que o setor enfrenta e, em particular, às mudanças tecnológicas que o mundo apresenta e que apontam claramente para as "pluricompetências", que atualmente respondem às exigências da competitividade.

¹ Associação Brasileira de Empresas de Eventos

Partindo deste pressuposto, são notáveis os impactos das mudanças frente às novas tecnologias e as práticas administrativas; conseqüentemente, o mercado vem percebendo estas modificações e atualizações e os indivíduos que o compõem, demandam adaptação com o meio. O mesmo ocorre com a ideia de carreira. A construção da carreira, até então tradicional, concebida nas primeiras décadas do século XX, nas abordagens clássica e científica da Administração de Taylor e Fayol e de responsabilidade das organizações, tinha como características a lealdade associada ao desenvolvimento de uma carreira de longo prazo na organização e a recompensa pelo desempenho, somado à promoção. (BURKE, 1998 apud BALASSIANO, et.al., 2004, p. 103). Com o novo contexto do ambiente operacional das organizações, deixou de ser possível manter as premissas da carreira tradicional, sendo que esta foi dando lugar a novos conceitos e significados de carreira, como a carreira proteana.

A abordagem de carreira proteana apresenta nova concepção. O novo contrato de carreira para o século XXI encontra-se apoiado nas características de sucesso psicológico, aprendizagem contínua, novas fontes de desenvolvimento e novo perfil de sucesso. Além dessas características, concebe-se que o emprego não é mais para a vida toda, e que a carreira não é mais ditada pela empresa, mas pelo trabalhador, o qual assume um papel cada vez mais relevante quanto à gestão de sua própria carreira. (HALL, 1996).

Neste sentido, a proposta é compreender como os alunos egressos da Graduação em Turismo, no âmbito dos limites desta pesquisa, assimilam o planejamento e o desenvolvimento da carreira profissional frente à emergente carreira proteana, a qual segundo Hall (1996):

The traditional psychological contract in which an employee entered a firm, worked hard, performed well, was loyal and committed, and thus received ever-greater rewards and job security, has been replaced by a new contract based on continuous learning and identity change, guided by the search for what Herb Shepard called "the path with a heart." In short, the organizational career is dead, while the protean career is alive and flourishing. (HALL, 1996, p. 8).

Em suma, neste cenário que combina a necessidade crescente de recursos humanos altamente qualificados nas organizações, o desenvolvimento do mercado turístico brasileiro, bem como a constatação da relevância da temática carreira proteana frente ao século XXI, período de mudanças, tais informações nortearam a

realização desta pesquisa, no intuito de explorar a trajetória profissional dos egressos do curso de turismo, e a reflexão dos mesmos com relação à carreira, planejamento de carreira, autoconhecimento e o futuro.

Nesse sentido, o presente artigo reveste-se de importância ímpar no aprofundamento da temática, no estímulo à discussão do tema e na elaboração de futuros estudos sobre a formação superior em turismo relacionado à Gestão de Pessoas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CURSO DE TURISMO

Os cursos de turismo no Brasil têm pouco mais de 45 anos de existência, datam início da década de 70 fomentados pelos acontecimentos sociopolíticos da época, como o Milagre Econômico, o qual impulsionou o crescimento do turismo e por consequência demandou por mão de obra qualificada para promover o setor. Tal qual, a abertura da EMBRATUR (Empresa Brasileira de Turismo) em 1966, foi considerada como um marco para a administração pública brasileira, pelo fato de ser a primeira empresa pública do país e também pela iniciativa tomada pela mesma, em reverter à imagem negativa da Ditadura brasileira no exterior.

Segundo Teixeira (2007, p. 12), “o Curso de turismo foi criado num momento onde se descobre o ensino superior como um bom negócio financeiro”. Ademais, Barreto (2004 apud TEIXEIRA, 2007, p. 13), sustenta que:

Áreas de conhecimento como turismo eram incentivadas, pois era considerada uma área neutra e incapaz de produzir ideologias, poderes e controle social – logo, ideal para um governo militar em ditadura.

Outros aspectos favoreceram o surgimento do curso de turismo, conforme evidenciado por Teixeira (2006):

A classe média via no curso de turismo um curso de fácil ingresso e dessa forma teriam possibilidade de cursar uma faculdade e ter, além da profissionalização, todo o status que acompanhavam e acompanham um diploma de curso superior. (TEIXEIRA, 2006, p. 6).

Conjuntamente, de acordo com Sant’ Anna (1994 apud TEIXEIRA, 2006, p. 6-7), no final da década de 1960 e o começo da década de 1970, o lazer foi bastante difundido pelas mídias da época e pelo SESC – Serviço Social do Comércio, assim o

lazer foi colocado como prioridade aos trabalhadores. Foi nesse momento de incentivo ao lazer, que sustentaram a abertura de cursos superiores de Turismo no Brasil, que tem como uma de suas disciplinas o lazer e a recreação.

Neste contexto, em 1971, surgiu o primeiro curso de turismo no Brasil, de iniciativa privada, na Faculdade Morumbi, hoje denominada Universidade Anhembí Morumbi. Posteriormente, em 1973, iniciou-se na USP (Universidade de São Paulo), instituição de ensino pública, a oferta do curso de turismo, o qual era vinculado ao curso de bacharel em Comunicação Social, mas logo foi desassociado deste.

O turismo tornou-se um campo de estudo que conquistou maior relevância para muitos estudantes, à medida que a temática ganhou aceitação na comunidade acadêmica. Desta forma, Trentin e Silva (2010, p. 2) destacam que “dentre as carreiras universitárias, a de Turismólogo traz o apelo da novidade e a promessa de amplo campo de trabalho, em áreas diversificadas, capazes de atender a diferentes motivações”.

A busca pela evolução profissional, aspiração por uma ocupação, remanejamento de emprego, acréscimo de salário, realização pessoal, são alguns dos estímulos que conduzem os indivíduos que almejam ingressar no ensino superior. (PEREIRA, 2009, p. 117).

Mediante o exposto, nunca a educação foi tão associada ao trabalho quanto no século que estamos. Estar em constante processo de aprendizagem tornou-se condição obrigatória para inserir-se profissionalmente no mercado e nele permanecer.

Como efeito, o curso de turismo é uma resposta a essa necessidade de mercado, o qual conta com disciplinas teóricas e com uma extensa carga horária prática, além do desenvolvimento de projetos de pesquisa, extensão, realização de estágios e atividades acadêmicas complementares como viagens, visitas técnicas e participação em eventos. Destacam-se ainda os programas de intercâmbio com universidades nacionais e estrangeiras, que permitem aos alunos cursarem disciplinas em outras instituições. À vista disso, o curso oferece pelo processo de ensino, pesquisa e extensão, uma formação humanística, técnica e científica que possibilita a atuação profissional, individual e em equipes multidisciplinares, pautada pela ética, com responsabilidade socioambiental, visão empreendedora, crítica, reflexiva e propositiva (UFPR – Graduação em Turismo). Deste modo, torna-se

necessário a qualificação profissional com formação na área, o Bacharel em Turismo, o qual segundo Ruschmann (1989 apud ANSARAH, 1995, p. 50):

O profissional tem para si a responsabilidade de importante parcela da “felicidade das pessoas”, portanto a satisfação do turista é essencial para o sucesso de qualquer empreendimento ou atuação. As maiores oportunidades de sucesso serão dos profissionais conscientes dessa premissa.

Portanto o turismo, é uma experiência humana por excelência, desfrutada, esperada e lembrada por muitos como parte dos momentos mais importantes de suas vidas. Com efeito, para que o setor continue com esta imagem positiva é preciso que os indivíduos estejam capacitados para atender as diversas demandas existentes hoje no mercado.

2.2 O EGRESSO E O MERCADO DE TRABALHO

O trabalho viabiliza ao homem a materialização dos seus sonhos, o alcance dos seus objetivos e metas de vida, além de proporcionar a convivência com outras pessoas. De acordo com Viegas (1989):

O trabalho é a forma humana de fazer jus à vida, é a forma humana de produzir, não no sentido de criar objetos reificados, simplesmente, mas no sentido de criar significações. [...] o trabalho acrescenta o que sou ao que não sou, acrescenta o que não sou ao que sou. Ele dá uma dimensão virtual para o meu ser. (VIEGAS, 1989, p. 08-09).

O Turismo tem grande característica empreendedora, com uma diversidade de serviços que podem ser expandidos em praticamente todo o mundo, respeitando-se as leis locais. No Brasil, esse campo é vasto e oferece inúmeras oportunidades em praticamente todas as regiões. Como o setor é diversificado, cada segmento oferece uma infinidade de carreiras; desta maneira, o mercado de recursos humanos para o turismo tem apresentado proeminente crescimento, mesmo em épocas de crises econômicas. Ignarra (2013) considera que a oferta turística só se torna completa a partir dos recursos humanos, e que a capacitação dos mesmos é de suma importância para ofertar aos turistas produtos e serviços de qualidade. Em vista disso, ele defende que os benefícios da qualificação dos recursos humanos para o turismo são:

- a) Garantir qualidade dos serviços prestados;
- b) Acrescentar valor e infundir um senso de profissionalização;

- c) Possibilitar a utilização de recursos humanos locais sem necessidade de importação de mão de obra;
- d) Reter os funcionários, proporcionando uma carreira profissional;
- e) Despertar o interesse pelas oportunidades de empreendedorismo do setor. (IGNARRA, 2013, p. 73).

Desta forma, com o mercado de turismo cada vez mais globalizado, dinâmico, competitivo e exigente determina que o bacharel em Turismo tenha conhecimento e competência para atuar na área escolhida. Márcio (2005) enfatiza que:

O bacharel em turismo precisa de algumas habilidades fundamentais para se tornar um profissional qualificado e realizado individualmente e socialmente. Há desde o impacto vocacional até outros pontos como iniciativa, determinação, criatividade, persistência, autoconfiança, conhecimentos técnicos e o sentido de profissionalismo, que é mais do que encarar a profissão como uma simples ocupação destinada a garantir sua sobrevivência. Os futuros profissionais, durante a graduação, devem ter acesso a uma visão abrangente e completa do que a profissão e o mercado turístico representam. (MÁRCIO, 2005, p. 4).

Por conseguinte, conforme evidenciado por Ansarah (1995):

Para trabalhar na área de turismo, é indispensável que o profissional necessite servir, pois o sentido principal da profissão é a prestação de serviços. Esta atividade envolve um cuidado especial como o turista, a fim de que este seja tratado com respeito, dignidade, cortesia e consideração. (ANSARAH, 1995, p. 51-52).

Em vista disto, é imprescindível que o Turismólogo possua as competências necessárias para atuar neste mercado que é tão importante para nosso país, face às potencialidades turísticas e a necessidade de geração de emprego e renda.

2.3 CARREIRA

De acordo com Martins (2001, p. 21), a origem etimológica da palavra carreira deriva do latim *via carraria*, que significa “estrada para carros”. Ela manifestou-se no século XVI, caracterizando uma estrada, um caminho ou uma pista de corrida. Em sua origem, a expressão remete-se a progressão ao longo de um percurso.

A compreensão sobre carreira é hodierna, data o século XIX na sociedade industrial capitalista liberal, onde o termo passou a ser utilizado para definir trajetória de vida profissional. Embora a ideia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial, é apenas no século XX que ela vai encontrar seu pleno desenvolvimento, impulsionado pelo cenário da época, o qual sucedia o surgimento de grandes

organizações, a urbanização próspera e a maior complexidade do mercado de trabalho; desta forma, se manifesta o interesse da literatura acadêmica em definir o conceito de carreira.

No contexto atual, o termo é utilizado com frequência como expressão de sentido semelhante a profissões e/ou ocupações, o qual possui uma significação plural e abrangente, sendo empregado de diferentes modos, tal qual: relativo à mobilidade ocupacional, é empregado a alguém que tem uma profissão ou então a ascensão constante de uma vida profissional bem planejada. Pode incluir também a carreira de maneira sistêmica, relacionando o profissional com o seu meio ambiente no decurso do tempo. Estabelece uma relação direta com o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida. (SCHEIN, 1993, p. 19; SAVIOLI, 1991, p. 14).

Modernas produções apresentam definições de carreiras mais flexíveis, dinâmicas e que buscam aliar os interesses pessoais com os profissionais. Nesta perspectiva London e Stumph (1984 apud DUTRA 1996, p. 17), corroboram que:

A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto que da perspectiva da organização engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Desta forma, a carreira deve ser considerada como uma estrada, conforme evidenciado por Dutra 2013:

A carreira deve ser pensada como uma estrada que está em constante construção, longe de ser de uma estrada plana, asfaltada e bem conservada que, se bem trilhada, conduzirá ao sucesso, à riqueza e à satisfação profissional. (DUTRA, 2013, p. 103).

Assim sendo, o conceito de carreira cada vez mais vêm sendo utilizado no dia a dia das pessoas e devido ao cenário atual, enfrenta diversas mudanças em torno de seu entedimento, em decorrência da globalização, do advento das novas tecnologias, das mudanças incessantes e constantes que vêm afetando o ambiente empresarial, do desemprego, dentre outros. A manifestação dessa evolução conceitual e da própria maneira pela qual a carreira é idealizada, decorreu para

consubstanciar seu desenvolvimento dentro das demandas contemporâneas pertinentes ao mercado de trabalho.

2.3.1 Carreira Proteana

A carreira proteana é um dos modelos mais difundidos entre estudiosos das novas carreiras (BRISCOE, HOOBLER e BYLE, 2010 apud RAULINO, 2015, p. 31).

A expressão proteana advém da metáfora de Proteus, Deus Grego, o qual é caracterizado pela flexibilidade, uma vez que este possuía a capacidade de mudar suas características ao comando de suas vontades. Essa concepção de carreira proteana foi aludida por Hall (1996), como modelo predominante do século XXI, e refere-se a um processo em que a própria pessoa, e não a organização, o gerencia. Nessa definição, a carreira proteana:

Consiste de todas as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc. A carreira proteana não é o que acontece a uma pessoa em qualquer organização. As próprias escolhas pessoais de carreira e busca por auto-realização da pessoa proteana são os elementos integrativos, e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo. Em resumo, a carreira proteana é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização, e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa. (HALL, 1996, p. 20).

A ideia principal da carreira proteana é a autonomia do homem em sua relação a sua carreira, ou seja, o indivíduo proteano se torna o protagonista, e molda sua carreira de acordo com suas motivações e ambições, integrando-as aos elementos importantes de sua vida, como exposto por Hall (1996):

O principal objetivo de uma carreira é o sucesso psicológico do indivíduo, um sentimento de orgulho e a realização pessoal por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar e paz interior, dentre outros, em contraposição à perspectiva tradicional de sucesso que buscava a escalada dos níveis hierárquicos em uma organização. (HALL, 1996, p. 8)

De forma confluyente, Martins (2001, p. 110) afirma que o profissional proteano se caracteriza pela independência e flexibilidade com que administra sua carreira, em um processo contínuo de tomada de decisões e de soluções de problemas relacionados ao trabalho e à vida pessoal. Esse processo demanda um suprimento contínuo de informações que advém, primordialmente, do autoconhecimento.

Sendo assim, conforme exposto por Martins (2001, p.111), a carreira a partir do novo conceito proteano, não se caracteriza mais pela estabilidade empregatícia, mas sim como o indivíduo irá gerir sua carreira frente às organizações.

Contudo, quando aludido o termo carreira, sobretudo nessa nova abordagem, como o autoconhecimento e o autogerenciamento, é necessário levar em consideração os fatores intrínsecos de cada localidade, referente à cultura, à estrutura e à história num contexto social (CHANLAT, 1995, p. 70). Por consequência, esses novos conceitos de carreira no contexto brasileiro são de difícil aplicação, visto que a sociedade está saturada pelo conformismo e comodismo do modelo tradicional de carreira.

Assim, o indivíduo, sendo responsável pela sua carreira, precisa fazer “escolhas conscientes, baseadas em seus interesses, bem como nas limitações e oportunidades encontradas no decorrer da vida profissional”. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 294). Em vista disso, constata-se a importância do planejamento de carreira, o qual possibilita o indivíduo em fazer escolhas oportunas para impulsionar um satisfatório desenvolvimento profissional.

2.3.2 Planejamento de Carreira

Dutra (2013, p. 102-103), afirma que a carreira deve ser entendida como uma sequência de posições e trabalhos feitos pelo indivíduo, de forma articulada, conciliando desenvolvimento pessoal com organizacional. Similarmente, Galdino (2013), expressa que o bom profissional é aquele que tem os objetivos traçados, tanto em relação ao trabalho como na vida particular. Para delineá-los é que serve o Plano de Carreira. A principal tarefa do plano de carreira é fazer com que o empregado identifique e programe os passos necessários para atingir as metas de carreira (MILKOVICH, BOUDREAU, 2000, p. 301).

London e Stumph (1982 apud DUTRA, 2013, p. 116), propõem que o planejamento de carreira depende de três tarefas de responsabilidade do indivíduo, as quais ocorrem de forma interdependente e contínua:

1. Autoavaliação – avaliação de suas qualidades, interesses e potencial para os vários espaços organizacionais.
2. Estabelecimento de objetivos de carreira – identificação de objetivos de carreira de um plano realista baseado na autoavaliação e na avaliação das oportunidades oferecidas pela empresa.

3. Implementação do plano de carreira – obtenção da capacitação e acesso as experiências profissionais necessárias para competir pelas oportunidades e para atingir metas de carreira.

Em conservação da necessidade do planejamento de carreira, têm-se Savioli (1993 apud RAMOS, 2007, p. 84), a qual declara que o planejamento de carreira habilita o profissional em argumentações e negociações, pelo fato de que o indivíduo institui uma melhor compreensão de suas qualificações e habilidades, bem como as oportunidades do mercado.

Desta forma, como declarado por Minarelli (2010, p. 19), "você é o dono da sua carreira e responsável por ela. Trate-a bem. Ninguém é capaz de administrá-la melhor do que você". Assim, é fundamental que o profissional responsável pela administração de sua carreira, tenha consciência de seu papel para fazer a gestão efetiva de tal.

2.3.2.1 Autoconhecimento

O autoconhecimento é um fator básico para que o indivíduo conheça seus pontos fortes e pontos que tem para desenvolver.

O autoconhecimento pode ser entendido como um processo de construção da autoimagem, ou de tomada de consciência das características individuais, que ocorre na relação do indivíduo com o mundo e consigo mesmo. (MARTINS, 2001, p. 43).

Desta forma, Dutra (2013, p. 115) e Bohlander, Snell e Sherman (2003, p. 189-191) sugerem que para orientar este processo de autoavaliação existem muitas ferramentas, tais como:

- a) Manuais de planejamento de carreira: este instrumento permite que o indivíduo avalie os seus próprios valores, os seus interesses, sua capacidade, suas metas e planos. Para deter uma melhor otimização de tal, Savioli (1993, p. 83-120) fez algumas recomendações importantes, conforme descrito no **Error! Reference source not found.** de forma sintética:

QUADRO 1 – PROPOSTA DE SAVIOLI

1. Refletir sobre o que gosto ou não de fazer e o que sei fazer, em quatro dimensões: familiar, individual, social e profissional;
2. Estabelecer metas para cinco anos, comparando simultaneamente à situação presente com as expectativas, em termos de composição familiar, saúde, lazer, financeiro, relações, vida espiritual e autodesenvolvimento;
3. Diagnosticar que modificações poderão acontecer no mundo e que interferirão em sua profissão;
4. Relacionar as habilidades que necessitarão ser modificadas para acompanhar as transformações do cenário mundial;
5. Montar um plano de ação para cada uma.

FONTE: Savioli (1993).

- b) Workshops: possibilita a comparação e a discussão entre as pessoas com situações profissionais similares sobre: atitudes, preocupações e os planos de carreira de cada qual;
- c) Assistência de consultores especializados.

Em vista disso, para se obter sucesso no processo de autoconhecimento, é recomendado que o mesmo seja bem estruturado, e sustentado por auxílio profissional. Desta maneira, com a maturidade profissional e a etapa do autoconhecimento, espera-se que o indivíduo tome decisões melhores que o conduzam a um desenvolvimento ordenado e efetivo, trazendo assim satisfação pessoal e profissional. (DUTRA, 1996).

Portanto, a jornada do autoconhecimento tem início, mas jamais pode ter fim, deve ser um processo contínuo, configurando-se assim como uma das mais poderosas habilidades que o ser humano pode desenvolver para si.

3 METODOLOGIA

A partir do tema de pesquisa, foi definida como metodologia para tal a abordagem qualitativa e quantitativa. De acordo com Dencker (1998, p.19), a pesquisa qualitativa é uma “observação dos fenômenos sociais de modo intrínseco,

que implica a participação do pesquisador no universo de ocorrência desses fenômenos”. Este método de pesquisa permite traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social.

Tal qual, a pesquisa quantitativa segundo Richardson (1999, p. 70), “é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

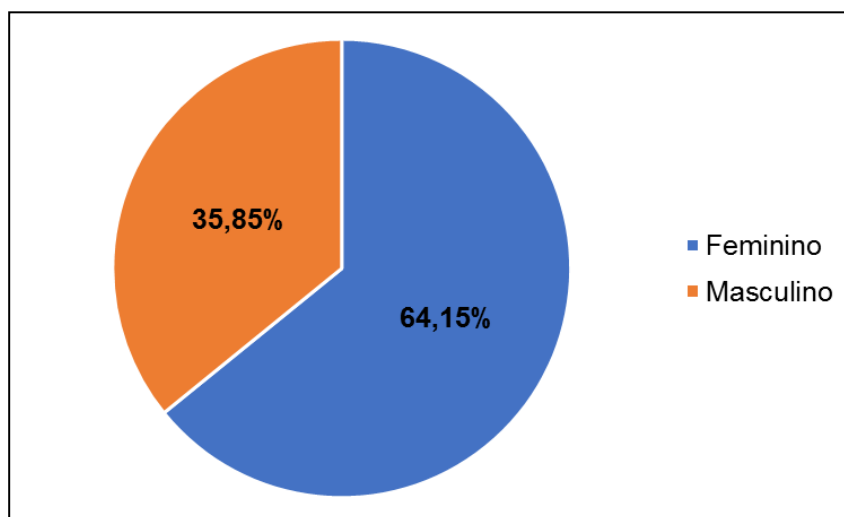
Quanto aos fins, de acordo com os critérios propostos por Vergara (1998, p 44-45), foram utilizadas neste estudo as pesquisas: exploratória – pela sua propriedade de investigação e sondagem, descritiva – por expor características de determinada população e explicativa – por esclarecer quais os fatores que de alguma forma contribuíram para a ocorrência do fenômeno apresentado no modelo teórico. Com relação aos meios de investigação, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica – para a fundamentação teórica dos temas abordados, e a pesquisa de campo – através da aplicação de questionários a uma dada amostra. A amostra desta pesquisa foi constituída de forma não probabilística e por acessibilidade com egressos do curso de turismo. Para a coleta de dados, foram aplicados 53 questionários, compostos por questões abertas e fechadas. Para a realização desta pesquisa, foi utilizada a ferramenta Google Forms, a qual permitiu compartilhar os questionários via meio eletrônico com o público alvo deste estudo.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A partir da aplicação dos questionários online (Google Forms), vide apêndice A, o qual obteve 53 respostas, destas 39 válidas, pode-se verificar a percepção dos egressos do curso de turismo quanto ao planejamento e o desenvolvimento de suas carreiras frente ao modelo proteano.

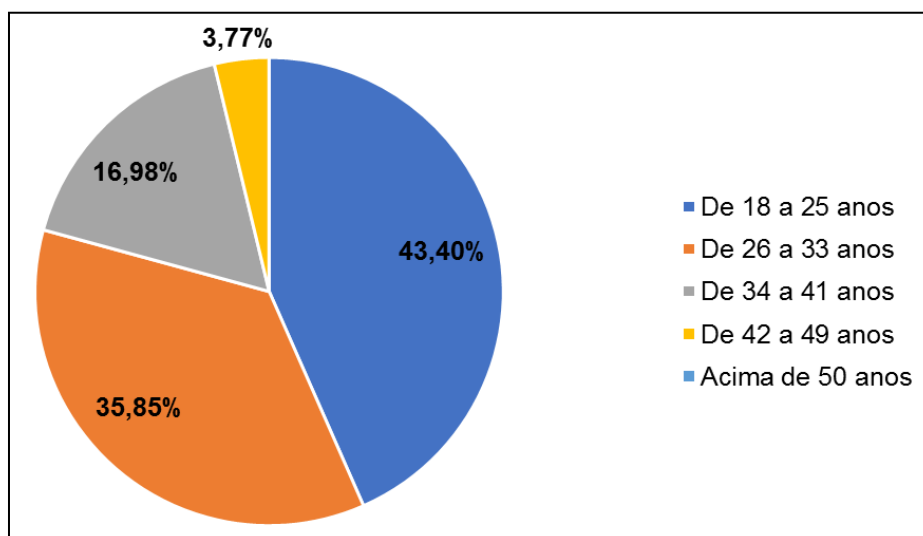
De acordo com o Gráfico 1 pode-se aferir que 35,85% da amostra é composta por homens e 64,15% por mulheres. Ou seja, o curso de turismo é, sobretudo, frequentado em maior número pelo público feminino.

Gráfico 1 – Sexo



No que tange a faixa etária dos respondentes é possível constatar no Gráfico 2 que grande parte da amostra tem entre 18 e 25 anos, perfazendo um total de 43,40% dos respondentes.

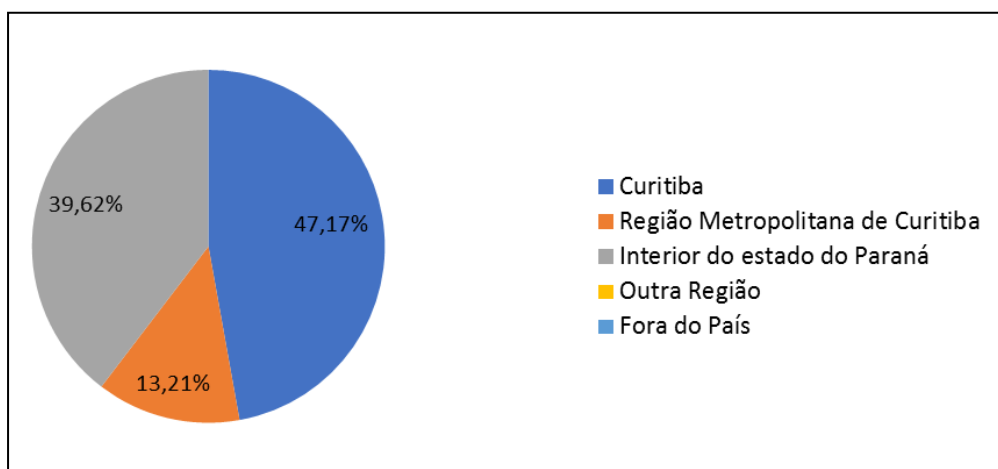
Gráfico 2 - Faixa Etária



E quanto ao estado civil, os solteiros tiveram maior predominância entre os respondentes, correspondendo a 73,58% do total.

No que se refere à distribuição dos respondentes, 47,17% reside em Curitiba, 39,62% no interior do estado do Paraná e 13,21% na Região Metropolitana de Curitiba, conforme elucidado no gráfico 3. Diante do exposto, percebe-se que a amostra desta pesquisa consoma-se no estado do Paraná.

Gráfico 3 – Residência

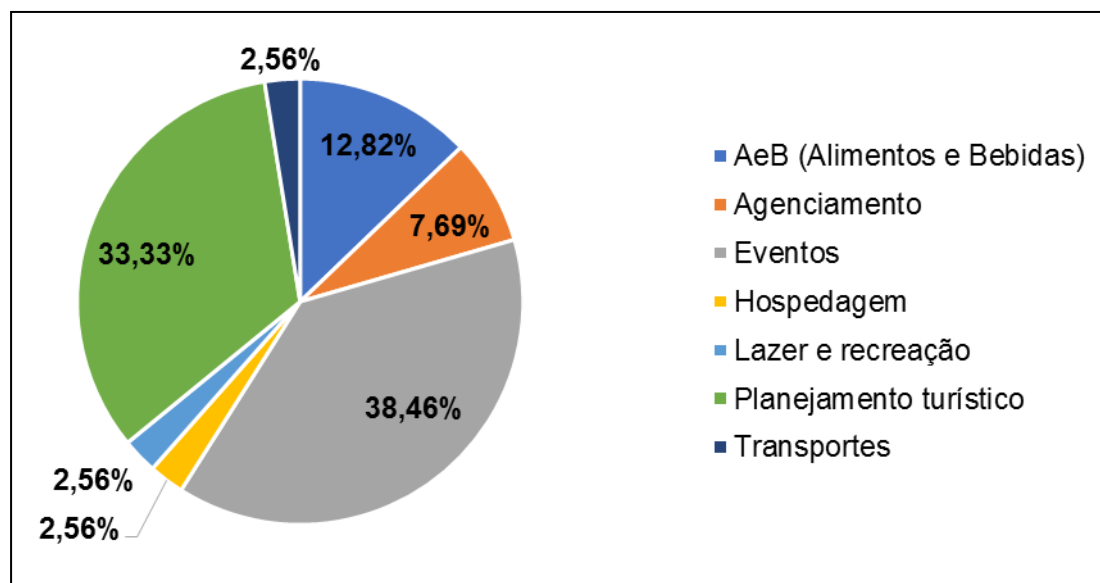


Sobre as razões para realizar um curso superior, os turismólogos assinalaram como motivos da escolha: desejo pessoal (20); desempenhar a profissão desejada (16); ampliar as possibilidades de encontrar trabalho bem remunerado (15); ampliar as possibilidades de encontrar trabalho (8); incentivo de familiares (3) e orgulho de ser Brasileira e “vender” uma melhor imagem de meu país (1).

A escolha pelo curso de turismo implica como principais motivos: área diversificada e interação de diversas públicos com 53,3%; seguido por Habilidades para se relacionar com as pessoas (50%); contato com ambientes diversificados (46,7%) e desejo de viajar e identificação com as disciplinas do curso (33,3%).

Das áreas do turismo, a maioria dos respondentes aponta como preferência a área de eventos (38,46%), seguido por Planejamento Turístico (33,33%) e AeB (Alimentos e Bebidas) com (12,82%). Pode-se aferir no gráfico 4 estes e demais resultados.

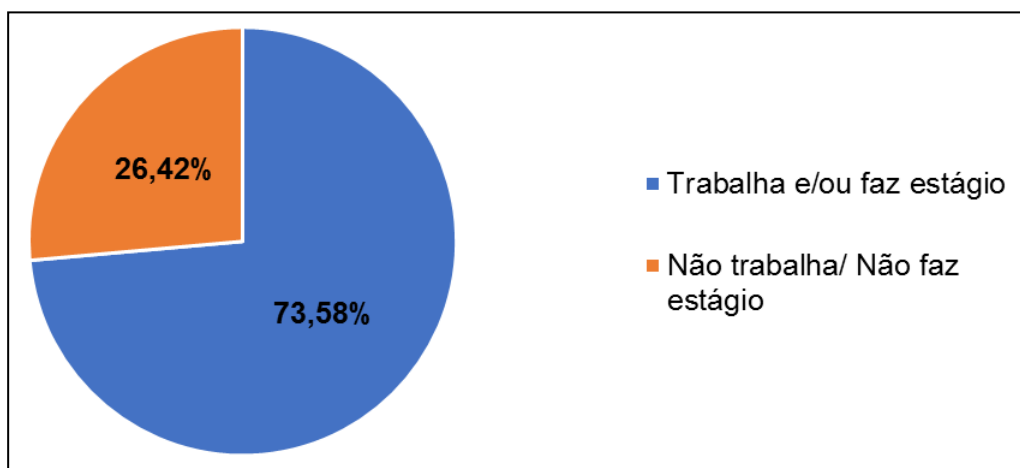
Gráfico 4 - Áreas de Interesse



Com relação à atuação dos respondentes, foi indagado se estes trabalham ou estagiam no setor de turismo. Conforme o gráfico 5, 73,58% responderam que atuam no setor, ou seja, estes tornaram-se respondentes válidos. Em contrapartida, 26,42% dos questionados, não trabalham e/ou não estagiam com turismo; em consequência a pesquisa foi finalizada, pois o enfoque do presente estudo é abordar o contexto atual de carreira dos egressos de turismo. Assim, de 53 respondentes

iniciais, a pesquisa evidenciou que deste total, apenas 39 seria factível a seguir com o questionário.

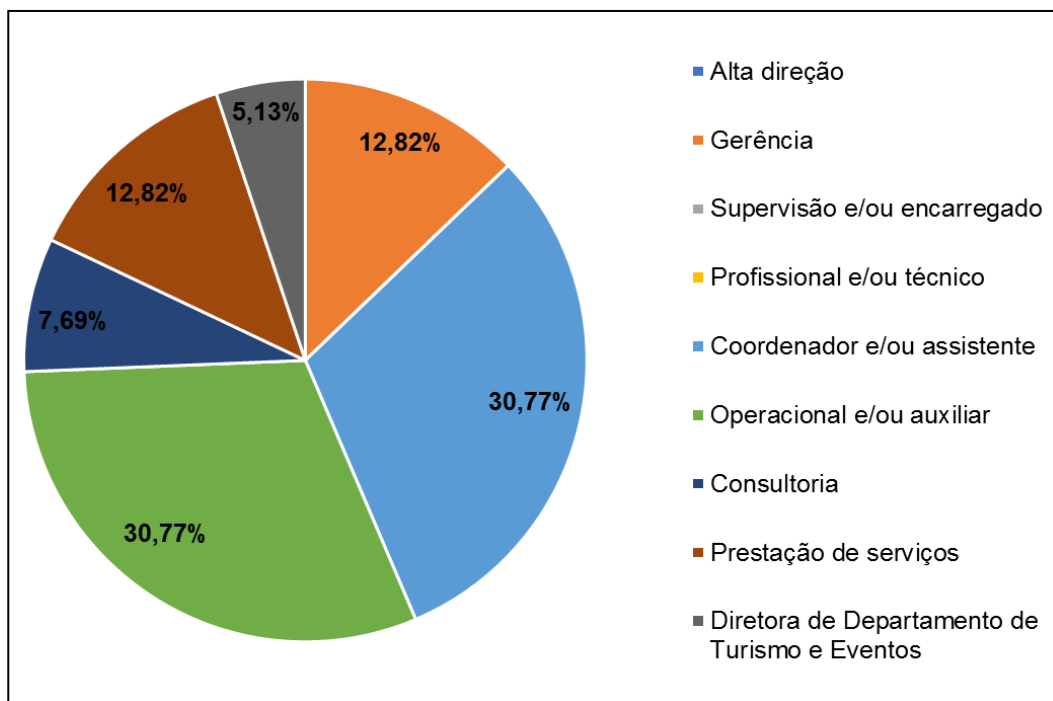
Gráfico 5 - Vínculo Empregatício



Acerca das formas do vínculo de trabalho, 36 atuam em organizações de iniciativa privada, e os outros 3 em organização pública. Este fato chama a atenção, pois levanta uma questão sobre a possível insuficiência de concursos públicos para a área.

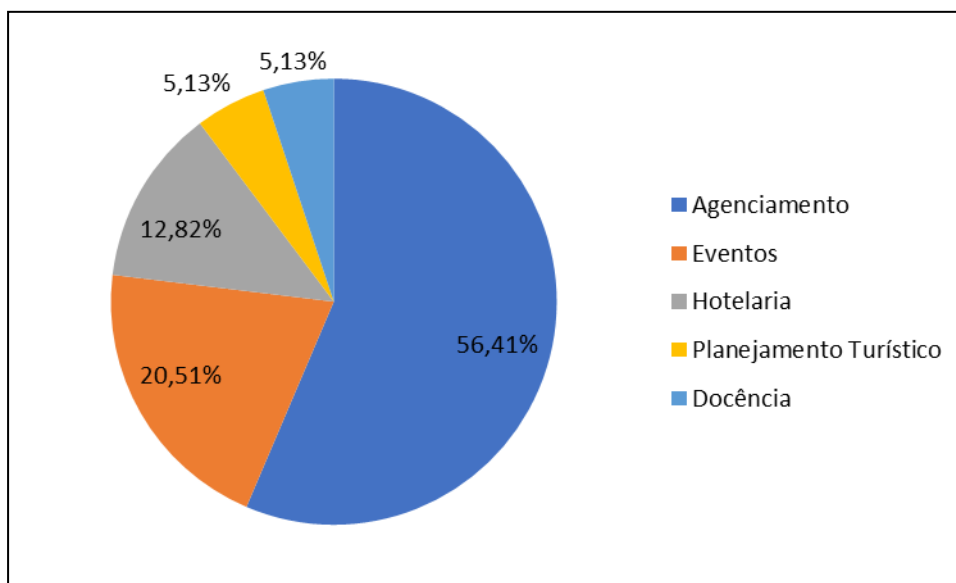
No que diz respeito ao nível do cargo dos respondentes é possível constatar com base no Gráfico 6, que um percentual considerável e igualável atua como Coordenador e/ou assistente, Operacional e/ou auxiliar com 30,77%. Na sequência, os níveis de maior frequência são Gerência e Prestação de Serviço com 12,82%, Consultoria com 7,69%, consumado por Diretor de Departamento com 5,13%.

Gráfico 6 - Nível Hierárquico



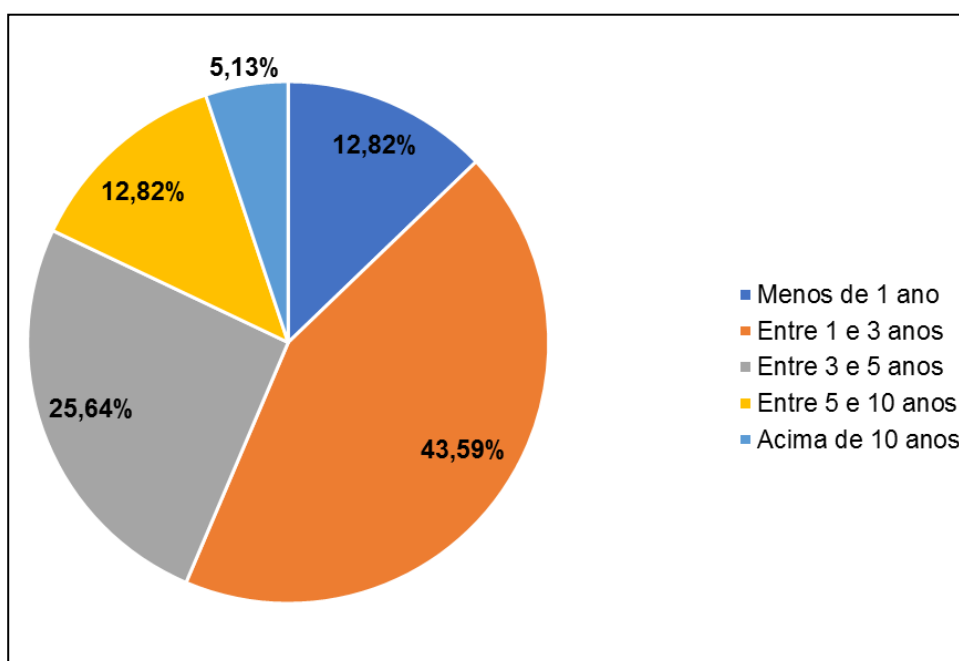
No que tange os segmentos de atuação dos egressos, os resultados apresentam discrepância com as áreas de preferência indicadas no gráfico 4, visto que uma das áreas de menor interesse dos egressos (agenciamento) é a que emprega o maior número de turismólogos atualmente com (56,41%). De forma similar, têm-se o setor de hotelaria, o qual se manifesta como terceiro colocado no segmento de atuação, já nas áreas de preferências é colocado como pouco relevante pelos egressos. O gráfico 7 evidencia tais resultados.

Gráfico 7 - Segmento de Atuação



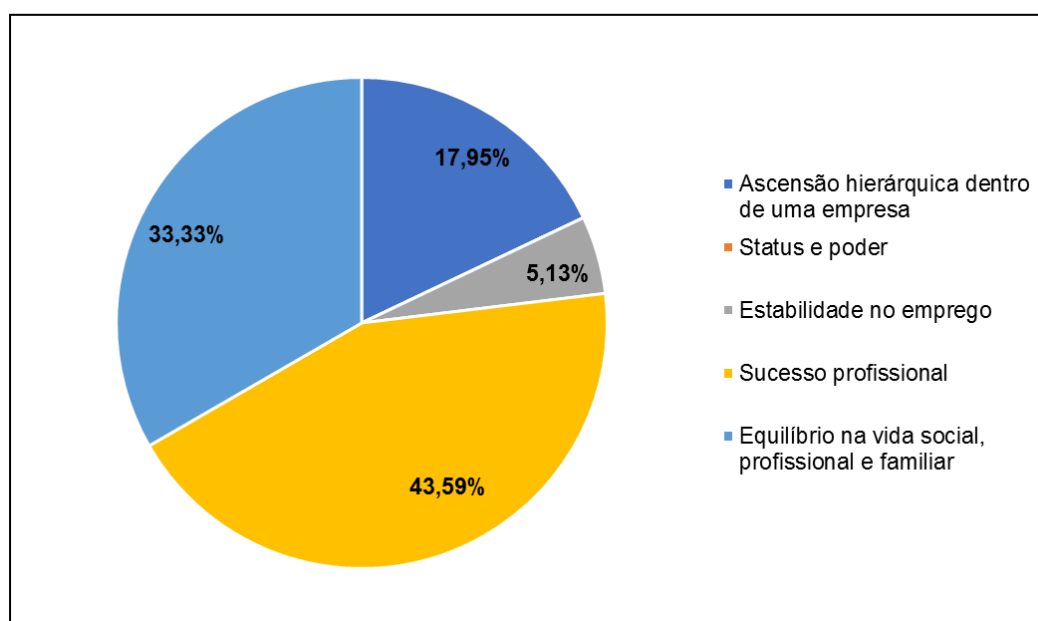
No que se refere ao tempo de trabalho dos respondentes na organização atual, é possível perceber a partir do gráfico 8 que a maior parte concentra-se na faixa de 1 a 3 anos (43,59%), são profissionais jovens. Apenas 5,13% dos respondentes trabalham na faixa acima de 10 anos na mesma organização.

Gráfico 8 - Tempo de Trabalho



O gráfico 9 demonstra como os egressos associam o conceito de carreira. 43,59% dos respondentes relacionam o conceito de carreira com o sucesso profissional; sucessivamente por equilíbrio na vida profissional, social e familiar (33,33%). Estes resultados conduzem à discussão sobre carreira proteana, visto que apresenta uma dimensão profissional inserida na vida do indivíduo de acordo com seus valores pessoais, sociais, e familiares. Na noção proteana, a empregabilidade é conjugada a esse equilíbrio pessoal e profissional, desconsiderando, por exemplo, a estabilidade, elemento ínfimo desta indagação.

Gráfico 9 - Associação de Carreira



De forma subsequente, os egressos delinearam quais atitudes são necessárias para obter sucesso na carreira profissional escolhida por estes, de modo decrescente têm-se: proatividade (6); determinação (5); foco (3); aperfeiçoamento, ética, profissionalismo, relacionamento com as pessoas e responsabilidade (2); audácia, comunicação, criatividade, desempenho, disposição, empatia, conhecimento, iniciativa, inovação, interesse, maturidade, objetivo, paixão e seriedade (1).

Para corroborar com o conceito e as atitudes de carreira, os egressos manifestaram quais são as aspirações no que se refere à carreira de cada qual, e de forma agrupada, têm-se os seguintes elementos: crescimento profissional (6);

sucesso e aperfeiçoar conhecimentos (4); empreender (3); e equilíbrio pessoal e profissional (2). Partindo deste pressuposto, é divergente a apuração do conceito de carreira para as aspirações de carreira, tendo em vista que o equilíbrio profissional e pessoal tão debatido na carreira proteana acaba não sendo levado tanto em consideração nos planos de carreira dos egressos. Eles acabam vislumbrando mais o crescimento profissional, conteúdo mais abordado na carreira tradicional.

Em contraste ao entendimento, as atitudes e as aspirações dos egressos sobre carreira, quando abordado sobre o planejamento de carreira, 43,59% dos respondentes afirmam que não possuem e/ou não pensam em desenvolver um; 33,33% fizeram ou pensaram em fazer; e 23,08% não responderam. Vale ressaltar que o planejamento é um dos pilares para que se desenvolva a carreira proteana, visto que o indivíduo precisa saber onde está e aonde quer chegar, além de ter em mente que é preciso se remodelar se necessário. Por meio deste resultado, é possível inferir que a maioria dos egressos estão atônitos ou desinformados sobre a responsabilidade própria na montagem e execução do planejamento de carreira para obter desenvolvimento profissional, e eventualmente o conceito proteano não é tão apurado por estes; conseqüentemente influenciando no entendimento de suas aspirações sobre carreira como mencionado anteriormente.

Sucedendo o planejamento de carreira, os egressos estabeleceram notas 07 e 08 para o nível de autoconhecimento. Onde os mesmos justificaram de maneira uniforme que a jornada do autoconhecimento tem início, mas nunca fim, conforme já exposto no decorrer deste estudo. É preciso continuar aperfeiçoando as habilidades e atitudes, para manter-se atualizado em um dos setores que mais cresce mundialmente, o turismo. Em complemento a este dado, 56,41% dos egressos afirmam que já utilizaram algum método, ferramenta ou instrumento para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais. Conjuntamente, quando abordado se os egressos acham importante se conhecer para realizar um planejamento de carreira, de forma unânime todos expressam que sim, visto que quando o indivíduo se conhece ele sabe os seus pontos fortes e fracos e o que precisa aperfeiçoar, para assim estabelecer metas claras e consistentes. Diante do exposto, depreende-se que os egressos estão no caminho da carreira proteana, uma vez que é essencial o autoconhecimento para que o indivíduo desenvolva sua carreira com independência e flexibilidade, tomando decisões precisas e solucionando problemas de ordem profissional e pessoal.

E por fim, quando indagado aos egressos sobre projetos futuros, nos próximos cinco anos onde eles gostariam de estar, a maioria da amostra quer estar em outro local de trabalho com novas oportunidades (43,59%). Desta forma, percebe-se que os respondentes consentem à carreira proteana, onde o emprego não é mais visto como algo eterno; são indivíduos desapegados e flexíveis, capazes de se adaptar e moldar as suas carreiras de acordo com suas motivações e ambições momentâneas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos emergiu uma nova concepção de carreira, a qual é apoiada na responsabilidade do indivíduo pelo seu desenvolvimento profissional, a carreira proteana. Devido às rápidas mudanças no mundo do trabalho, todos precisam estar preparados para o exercício profissional e se amoldar para atender o novo perfil profissional exigido. Desta forma, o homem contemporâneo está cada vez mais sujeito ao modelo proteano, devido a estas mudanças ocorridas no mercado de trabalho que passaram a demandar novas atitudes e relacionamento entre empregado e empregador.

Diante deste contexto, este artigo teve como principal anseio refletir como os egressos do curso de turismo conceberam suas carreiras, buscando compreender suas trajetórias, projetos profissionais, bem como o entendimento dos mesmos frente à carreira proteana; onde os resultados foram apresentados em caráter basicamente descritivo.

O conceito de carreira foi entendido pela maioria dos respondentes como sucesso profissional e equilíbrio na vida social, familiar e profissional, apresentando desta forma características tipicamente proteana. As percepções e prioridades destacadas pelos egressos também aludem ao comportamento proteano, como: a valorização do autoconhecimento, o discernimento da importância do autoconhecimento para o desenvolvimento da carreira e o significativo número de intenção de mudança de emprego nos próximos cinco anos. Esses indícios são eloquentes da carreira proteana, não sendo possível afirmar, no entanto, que a maioria destes profissionais detenha o comportamento proteano.

Não obstante, um aspecto que é fundamental para a gestão de carreiras é o planejamento de carreira, o qual somado ao autoconhecimento viabiliza a eficácia da carreira proteana. Contudo a maioria dos respondentes desta pesquisa afirma que, não elaborou e/ou não pensou em desenvolver um planejamento de carreira; esses resultados denotam que no mercado de trabalho com toda sua carga competitiva, os indivíduos não identificam ou mesmo não tem muita consciência das próprias ações desenvolvidas para legitimar-se em seu espaço laboral. Entretanto, de forma unânime, os egressos apresentaram que para realizar um planejamento de carreira é preciso em primeiro lugar se conhecer.

Desta forma é notório que os egressos de turismo possuem o discernimento necessário quanto à importância do planejamento de carreira, porém inexistente estímulo para realização de tal. Dessa maneira, espera-se que a pesquisa tenha despertado o interesse dos turismólogos em formular um planejamento de carreira para assumirem um papel de agente de mudanças nas organizações que atuam.

Em virtude do que foi exposto, tem-se a clareza de que os resultados obtidos no decorrer desta pesquisa fornecem vestígios exploratórios sobre a carreira proteana entre egressos de Turismo.

REFERÊNCIAS

ADMISTRADORES. Artigos. **A evolução do conceito de Carreira**. 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-evolucao-do-conceito-de-carreira/25606/>>. Acesso em: 14. Out. 2017.

ALVARENGA, M. A.; BIZARRIAS, F. S.; GONÇALVES DE FREITAS, A. D. **Carreira sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários**. Trabalho apresentado no V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Salvador, 2015. Disponível em: <http://www.academia.edu/18666083/Carreira_sem_Fronteiras_e_Carreira_Proteana_O_Papel_das_Atitudes_de_Maturidade_na_Carreira_de_Estudantes_Universitarios>. Acesso em: 21. Out. 2017.

ANSARAH, Marília Gomes dos Reis. Educação e formação do bacharel em Turismo. **Revista Turismo em Análise**, Brasil, v. 6, n. 1, p. 44-64, may 1995. ISSN 1984-4867. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63179/65966>>. Acesso em: 10 oct. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE EVENTOS. **2017: PIB direto do turismo +0,5%**. Disponível em: <<http://www.abeoc.org.br/2017/05/2017-pib-direto-do-turismo-05/>>. Acesso em: 10 oct. 2017.

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?. **Rev. adm. Contemp. [online]**. 2004, vol.8, n.3, pp.99-116. ISSN 1982-7849. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552004000300006>. Acesso em: Acesso em: 21. Nov. 2017.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2003.

BRASIL. Ministério do Turismo. **Plano Nacional de Turismo: O turismo fazendo muito mais pelo Brasil**. 2013 - 2016. Disponível em: <http://www.turismo.gov.br/images/pdf/plano_nacional_2013.pdf>. Acesso em: 21. Out. 2017.

CALVOSA, M.; DE ARAÚJO, L. **Relações de Trabalho: Planejamento e Novas Oportunidades de Carreira para o Trabalhador**. Trabalho apresentado no XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/312_Desenvolvimento%20de%20Carreiras.pdf>. Acesso em: 07. Out. 2017.

CHANLAT, Jean-François (coord.). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, vol. 35, n. 6, nov/dez. 1995, p. 67-75. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>>. Acesso em: 07. Out. 2017.

COOPER, Chris; et al. **Turismo [recurso eletrônico]: princípios e práticas. Tradução Alexandre Salvaterra – 3. ed.** Porto Alegre, Bookman, 2008. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577802340/cfi/1!/4/4@0.00:65.0>>. Acesso em: 02. Nov. 2017.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. São Paulo: Futura, 1998.

Dutra, J.S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2013.

EQUIPE RHIO'S. **O conceito de “Carreira”**. 2011. Disponível em: <<http://blog.rhios.com.br/2011/08/11/o-conceito-de-carreira/>>. Acesso em: 02. Nov. 2017.

FABRI, J. A. **Engenharia de Software: Carreira proteana e profissionais de TI**. Disponível em: <<https://engenhariasoftware.wordpress.com/2013/12/05/carreira-proteana-e-profissionais-de-ti/>>. Acesso em: 15. Out. 2017.

GALDINO, R. Como montar um plano de carreira. Quartel digital, [s.l.], 15 Nov. 2013. Disponível em: <<http://www.quarteldigital.com.br/como-montar-um-plano-de-carreira/>>. Acesso em: 12. Out. 2017.

HALL, Douglas T. Protean Careers of the 21st Century. **Academy of Management Executive (1993-2005)**. Vol. 10, No. 4, Careers in the 21st Century (Nov., 1996), pp.

8-16. Disponível em: <<http://manager.xmunec.cn/courses/031102/kzxx/article09.pdf>>
Acesso em: 15. Out. 2017.

IGNARRA, Luiz Renato. **Fundamento do turismo**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cengage Learning; Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio de Janeiro, 2013.

LIMA, Juliana Ribeiro de; REJOWSKI, Mirian. Ensino superior em turismo no Brasil: a produção acadêmica de dissertações e teses (2000-2009). **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**. v.5, n.3, p.406-432, dez.2011. ISSN: 1982-6125 410. Disponível em: < <https://www.rbtur.org.br/rbtur/article/view/462>>. Acesso em: 05. Nov. 2017.

LISBOA, Marilu Diez; PENNA SOARES, Dulce Helena (orgs.). **Orientação Profissional em Ação: formação e prática de orientadores**. São Paulo: Summus, 2000. E-book. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=RTaBu3Ksl6cC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_vpt_buy#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 05. Nov. 2017.

LOBO MOREIRA, S. A.; GUIMARÃES FARIA, J. **Fatores que atuam na escolha de Curso de Graduação de alunos do 3º Ano do Ensino Médio de Escolas de Anápolis-GO**. Trabalho apresentado no XVIII Simpósio: Cultura e processos educacionais – Comunicação. Goiânia, 2016. Disponível em: < https://portais.ufg.br/up/248/o/1.2.__6_.pdf>. Acesso em: 14. Out. 2017.

MÁRCIO, R. O Ensino do Turismo e a Formação Profissional em Turismo. Jun/05-**Revista e Turismo – on-line**. Disponível em: <<http://www.revistaturismo.com.br/artigos/ensinoformacao.html>>. Acesso em: 14. Out. 2017.

MARTINS, H. T. **Gestão de Carreiras na Sociedade do Conhecimento: Uma análise de suas características no Brasil**.154 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública: Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3963/HelioTadeu.pdf?squence=1>>. Acesso em: 14. Out. 2017.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Gente, 2010. (1ª ed.:1995). E-book. Disponível em: <<https://www.livrebooks.com.br/livros/empregabilidade-jose-augusto-minarelli-c4ruagaaqbaj/baixar-ebook>>. Acesso em: 28 set. 2017.

PEREIRA, Eduarda Alexandra da Silva Almeida. **Alunos maiores de 23 anos: motivações para o ingresso no ensino Superior na UP**. 2009. 147 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Porto, 2009. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/20327/2/mestuardapereiraalunos000084953.pdf>> Acesso em: 28 set. 2017.

RAMOS, Noézia Maria. **Planejamento de carreira e currículo: estudo sobre a visão dos alunos do curso de Administração frente a gestão do ILES/ULBRA Itumbiara em relação à carreira proteana**. 178 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Administração, Uberlândia, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12025/1/NMRamosDISSPRT.pdf>> Acesso em: 28 set. 2017.

RAULINO, Petrus da Silva. **Atitudes de carreira proteana e capital psicológico de gestores da saúde: um estudo em uma federação de cooperativas médicas**. 237 f. Dissertação (mestrado) – Departamento de administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-12022016155237/publico/corrigida.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2017.

RE, Castorina Baron Zimmer da. Gestão de competências empreendedoras: construção e desenvolvimento em cursos de turismo. **Revista Turismo em Análise**, Brasil, v. 13, n. 2, p. 7-16, nov. 2002. ISSN 1984-4867. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63595/66360>>. Acesso em: 19 oct. 2017.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAVIOLI, Nelson. **Carreira: manual do proprietário**. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade profissional. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho.** Tradução Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996.

SOGAYAR, R. L.; REJOWSKI, M. Ensino superior em Turismo em busca de novos paradigmas educacionais: problemas, desafios e forças de pressão. **Turismo: Visão e Ação**, v. 13, n. 3, art. 1, p. 282-298, 2011. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rtva/article/view/2501/2068>>. Acesso em: 07. Out. 2017.

TEIXEIRA, S.H.A. **Cursos superiores de turismo:** condicionantes sociais de sua implantação: uma abordagem histórica (1968/1976). 71 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação da Universidade São Francisco. Itatiba, 2007. Disponível em: <<http://www.usf.edu.br/galeria/getImage/385/7756572174370718.pdf>>. Acesso em: 18. Out. 2017.

TEIXEIRA, Sérgio Henrique Azevedo. **Cursos superiores de turismo:** uma abordagem histórica (1970/1979). Trabalho apresentado no IV Congresso Brasileiro de História da Educação. SBHE, 2006. Disponível em: <<http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe4/individuais-coautorais/eixo05/Sergio%20Henrique%20Azevedo%20Teixeira%20-%20Texto.pdf>>. Acesso em: 18. Out. 2017.

TRENTIN, Fabia; SILVA, Eryl Maria de Carvalho. Motivos para Escolha do Curso de Turismo. **Revista Turismo Visão e Ação – Eletrônica**, Vol. 12 - nº 2 - p. 204–215/ mai-ago 2010. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rtva/article/view/1005/1588>>. Acesso em: 18. Out. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Cursos e Profissões. **Turismo**. Disponível em: <http://www.feiradecursos.ufpr.br/cd_feira/turismo.html>. Acesso em: 18. Out. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Graduação em Turismo UFPR. **História do Curso**. Curitiba, 2017 em: <<http://www.turismo.ufpr.br/index.php/graduacao/historia-do-curso/>>. Acesso em: 18. Out. 2017.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998. E-book. Disponível em:

<<https://pt.slideshare.net/MentesEmRede/130890210-vergarasylviaconstantprojetooserelatoriosdepesquisaemadministracao>>. Acesso em: 11. Nov. 2017.

VIEGAS, S. **Trabalho e vida**. Trabalho apresentado na Conferência para os Profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS. Belo Horizonte, 1989. Transcrição: 226.2727 - Ana Elizabeth. Disponível em: <<https://docslide.com.br/documents/sonia-viegas-trabalho-e-vida.html>>. Acesso em: 11. Nov. 2017.

APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

Eu, Suzane Callyane Scherzoski, aluna do Programa de Pós Graduação - MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da Universidade Federal do Paraná - UFPR, apresento minha pesquisa intitulada como "Planejamento de Carreira: um estudo com egressos do Curso de Turismo", com o objetivo de compreender como esses alunos assimilam o planejamento e o desenvolvimento da carreira profissional frente a emergente carreira Proteana (a qual é composta por duas variáveis: a autodirigida, em que o indivíduo passa a ser responsável pela gestão da sua própria carreira, e não mais as organizações; e a orientação por valores, em que os princípios desse indivíduo acabam sendo norteadores em suas decisões de modo a atender as suas próprias aspirações e obter sucesso).

A pesquisa, sob orientação do Professor Cleverson Renan da Cunha, será desenvolvida sob uma perspectiva quantitativa e qualitativa e os dados serão coletados por meio de aplicação de questionários.

Convido-a (a) a participar do processo de coleta de dados desta pesquisa.

As informações fornecidas serão confidenciais e só serão utilizadas nesta pesquisa, sendo que seu nome ou qualquer dado que lhe possa identificar, não serão usados. Mantêm-se também, o seu direito de desistir da participação a qualquer momento.

Qualquer informação adicional ou esclarecimentos acerca deste estudo poderão ser obtidos junto à pesquisadora, pelo e-mail: cally0305@hotmail.com.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

1) Nome (opcional):

2) Sexo

() Feminino

- Masculino
- Não especificado

3) Estado Civil

- Solteiro (a)
- Casado (a) ou outra forma de união
- Separado (a) ou Divorciado (a)
- Viúvo (a)

4) Idade

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 33 anos
- De 34 a 41 anos
- De 42 a 49 anos
- Acima de 50 anos

5) Atualmente você reside em:

- Curitiba
- Região Metropolitana de Curitiba
- Interior do estado do Paraná
- Outra região. Especificar.
- Fora do país

CURSO SUPERIOR

6) Quais as principais razões que o levaram a realizar um curso superior?
(Pode assinalar mais de uma alternativa, se julgar necessário).

- Desejo pessoal
- Ampliar as possibilidades de encontrar trabalho
- Ampliar as possibilidades de encontrar trabalho bem remunerado
- Desempenhar a profissão desejada
- Incentivo de familiares
- Outros - especifique

7) Quais os principais motivos para a escolha do curso de turismo? (Pode assinalar mais de uma alternativa, se julgar necessário). Escolha a(s) que mais se adequem.

- () Área diversificada
- () Contato com ambientes diversificados
- () Interação com diversos públicos
- () Desejo de viajar
- () Possibilidade de aprendizado de idiomas
- () Identificação com as disciplinas do curso
- () Habilidades para se relacionar com as pessoas
- () Qualidade do curso
- () Formação generalista oferecida pelo curso
- () Oportunidade de serviço público
- () Proximidade da residência com a universidade
- () Influência de familiares
- () Por ser um curso com baixa concorrência no vestibular
- () Outros - especifique

8) Quanto à contribuição do curso de turismo para o desenvolvimento das habilidades utilizadas na sua atuação no mercado de trabalho você considera que:

- () Contribuiu, pois está adequado a realidade do mercado de trabalho
- () Contribuiu pouco, pois não está muito adequado a realidade do mercado de trabalho
- () Não contribuiu, pois não corresponde a realidade do mercado de trabalho

9) Das áreas abaixo qual a de MAIOR interesse para você? (assinalar apenas uma opção).

- () AeB (Alimentos e Bebidas)

- Agenciamento
- Eventos
- Hospedagem
- Lazer e recreação
- Planejamento turístico
- Transportes

MERCADO DE TRABALHO

10) Vínculo empregatício (área do turismo)

- Trabalha e/ou faz estágio
- Não trabalha/ Não faz estágio

MERCADO DE TRABALHO E CARREIRA

11) Após a conclusão do curso para o ingresso no mercado de trabalho, você se considerou:

- Totalmente seguro para ingressar no mercado de trabalho
- Parcialmente seguro para ingressar no mercado de trabalho
- Inseguro para ingressar no mercado de trabalho

12) Em sua opinião, quais foram às dificuldades e facilidades que você identificou para ingressar no mercado de trabalho? Descreva.

13) Em que tipo de organização você está trabalhando?

- Pública
- Privada
- Terceiro setor
- Autônomo ou empresário
- Outros - especifique

14) Qual o nível hierárquico que você ocupa na organização?

- Alta direção
- Gerência
- Supervisão e/ou encarregado
- Profissional e/ou técnico

- () Coordenador e/ou assistente
- () Operacional e/ou auxiliar
- () Consultoria
- () Prestação de serviços
- () Outro- especifique

15) Há quanto tempo você trabalha nessa organização?

- () Menos de 1 ano
- () Entre 1 e 3 anos
- () Entre 3 e 5 anos
- () Entre 5 e 10 anos
- () Acima de 10 anos

16) Qual sua função? Em que segmento do turismo você atua?

17) Os conhecimentos que você adquiriu no curso de turismo estão sendo aproveitados em sua prática profissional?

- () Sempre
- () Às vezes
- () Nunca
- () Sem opinião

18) Para você carreira está associada a:

- () Ascensão hierárquica dentro de uma empresa
- () Status e poder
- () Estabilidade no emprego
- () Sucesso profissional
- () Equilíbrio na vida social, profissional e familiar
- () Outros - especifique

19) Quais atitudes acredita serem necessárias para obter sucesso na carreira profissional por você escolhida?

20)O que você entende por Planejamento de Carreira? Você já elaborou ou pensou em fazer um planejamento de carreira?

21)Quais são as suas aspirações ou planos no que se refere à sua carreira?

22)De zero a dez, que nota você dá para o seu nível de autoconhecimento?
Por quê?

23)Já utilizou algum método, ferramenta ou instrumento para a promoção de um maior autoconhecimento sobre aspectos pessoais e profissionais (necessidades, desejos, objetivos)?

() Sim

() Não

24)E você acredita que se conhecer é necessário para realizar um planejamento de carreira? Por quê?

25)Com relação a projetos futuros, nos próximos cinco anos, você gostaria de:

() Estar no mesmo local de trabalho

() Estar em outro local de trabalho com novas oportunidades

() Estar trabalhando em uma outra área de sua formação

() Estar gerenciando seu próprio negócio

() Estar dedicado aos estudos e formação complementar a sua profissão

() Outros - especifique