



**INNOVATION INOVAÇÃO
MANAGEMENT GESTÃO E
AND EDUCATION EDUCAÇÃO EM
IN TOURISM & TURISMO &
HOSPITALITY HOTELARIA**
APPLIED RESEARCH INVESTIGAÇÃO APLICADA

WITH THE PROCEEDINGS OF THE ISITH 2014
INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON INNOVATION
IN TOURISM AND HOSPITALITY

INTEGRA AS COMUNICAÇÕES DO ISITH 2014
SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE INOVAÇÃO
EM TURISMO E HOTELARIA

COLEÇÃO POLITÉCNICO DA GUARDA



INOVAÇÃO, GESTÃO E EDUCAÇÃO EM TURISMO E HOTELARIA

*INNOVATION, MANAGEMENT AND EDUCATION
IN TOURISM AND HOSPITALITY*

INVESTIGAÇÃO APLICADA | APPLIED RESEARCH

INTEGRA AS COMUNICAÇÕES DO ISITH 2014:
SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE INOVAÇÃO EM TURISMO E HOTELARIA
WITH THE PROCEEDINGS OF THE ISITH 2014:
INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON INNOVATION IN TOURISM AND HOSPITALITY



**COLEÇÃO POLITÉCNICO DA GUARDA
OBSERVATÓRIO DE TURISMO DA SERRA DA ESTRELA**

Título

Inovação, Gestão e Educação em Turismo e Hotelaria: Investigação Aplicada
Innovation, Management and Education in Tourism and Hospitality: Applied Research

Edição

Instituto Politécnico da Guarda

Colaboradores nesta Edição

*Adriano Azevedo Costa; Aida Maria de Brito Martins; Ana Carvalho; Anabela Sardo; António da Silva e Melo
Cláudia Carvalho; Cláudia Sofia de Oliveira Matos; Elisabeth Kastenholz; Elsa Ventura Ramos;
Emanuel de Castro; Eufrágio Manguale; Florbela Lages Antunes; Gisela Firmino; Gonçalo Fernandes
José Alexandre Martins; José Luís Abrantes; Liliana Branco Dinis; Luiz Gonzaga Godoi Trigo
Manuel Brites Salgado; Maria del Carmen Arau Ribeiro; Marlene Pinto Lourenço; Mercedes Aznar
Romeu Lopes; Vítor Roque; Zaida Ferreira.*

Comissão Científica

*Adriano Costa; Aida Brito; Alberto Martinho; Alexandre Panosso; Anabela Almeida; Anabela Sardo
António Melo; Augusto Moutinho Borges; Carlos Fernandes; Cláudia Almeida; Cláudia Faias; Diogo Rocha
Eduardo Guillén Solórzano; Elisabeth Kastenholz; Elsa Ramos; Emanuel Castro; Gonçalo Poeta Fernandes
Handerson Engrácio; Joaquim Antunes; José Alexandre Martins; Laurentina Vareiro; Luís Filipe Ambrósio
Luiz Araújo; Luiz Trigo; Magarida Vaz; Manuel Martínez Carballo; Manuel Salgado; Manuela Gonçalves
Marianna Sigala; Mercedes Aznar, Nuno Diniz, Nuno Queiroz Ribeiro; Osman Ozdogan; Pál Gubán
Patricia Navarro; Paula Coutinho; Paulo Almeida; Raul Ribeiro Ferreira, Romeu Lopes, Rui Raposo
Sandra Teixeira; Sérgio Araújo, Susana Melo Abreu, Teresa Paiva, Vítor Roque.*

Coordenação

Gonçalo Poeta Fernandes; Anabela Sardo; José Alexandre Martins; António Melo

Capa, Projeto Gráfico e Paginação

Humberto Pinto

Impressão

Artes Gráficas do IPG: Francisco Leite e Paulo Pina

Tiragem

500 exemplares

IPG | Novembro de 2015
Coleção Instituto Politécnico da Guarda

Depósito legal

401355/15

ISBN

978-972-8681-65-4

Financiamento

UDI - Unidade de Investigação para o Desenvolvimento do Interior

Estágio, Mobilidade Erasmus e Empregabilidade: a perceção dos estudantes de Gestão Hoteleira da ESTH/IPG

José Alexandre dos Santos Vaz Martins (jasvm@ipg.pt)
Instituto Politécnico da Guarda (UDI/ IPG)

António Manuel da Silva e Melo (antonio.melo@ipg.pt)
Instituto Politécnico da Guarda (UDI/ IPG)

Cláudia Sofia de Oliveira Matos (claudiamatos@live.com.pt)
Estudante do Instituto Politécnico da Guarda

Liliana Branco Dinis (lilianabdinis@gmail.com)
Estudante do Instituto Politécnico da Guarda

Marlene Pinto Lourenço (marlene_lourenco26@hotmail.com)
Estudante do Instituto Politécnico da Guarda

RESUMO. *Este estudo exploratório pretende perceber a perspetiva dos estudantes de Gestão Hoteleira sobre a formação em contexto de estágio ou de outras experiências como a mobilidade e a relação deste tipo de formação e a sua transição para o mercado de trabalho. Em particular, analisam-se as respostas a um questionário, construído no âmbito da unidade curricular de Métodos Quantitativos II do 1º ano da licenciatura de Gestão Hoteleira, sobre as ideias, expectativas e experiências que estudantes e diplomados do curso de Gestão Hoteleira possuem relativamente àquelas experiências académicas.*

As respostas obtidas foram tratadas estatisticamente e os principais resultados obtidos da análise realizada aos 39 respondentes serão apresentados neste trabalho. Desses resultados destaca-se que os inquiridos indicam existir maior empregabilidade, para o seu curso, num país estrangeiro do que em Portugal, embora perspetivem com o seu curso uma expectativa relativamente alta em termos de oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho em Portugal. Os resultados indicam, ainda, que a formação em contexto de estágio permite reforçar uma base de conhecimento que possibilita encarar o mercado de trabalho com maior segurança e credibilidade e que o programa de mobilidade Erasmus, tal como os estágios, são uma mais-valia para encarar um futuro profissional com maior confiança. Estes resultados são também importantes para que os decisores no sistema de ensino superior conheçam a perceção por parte dos estudantes sobre esta temática, principalmente numa fase de algumas reestruturações e adequações curriculares no ensino superior em Portugal e de forte promoção da internacionalização e mobilidade dos estudantes no espaço de ensino superior europeu.

PALAVRAS-CHAVE: *Formação em contexto de estágio, mobilidade, programa Erasmus, empregabilidade, Gestão Hoteleira.*

Introdução

Este estudo exploratório pretende apresentar a perspectiva dos estudantes de Gestão Hoteleira acerca dos seus estágios e das experiências académicas de mobilidade e a sua relação com a empregabilidade. Em particular, apresenta-se inicialmente um enquadramento teórico sobre formação em diferentes contextos tais como estágio, ação de mobilidade Erasmus e da transição para o mercado de trabalho como primeiro passo para a empregabilidade e as relações interdependentes que entre eles ocorrem.

Procede-se de seguida à análise da informação recolhida, em especial às respostas a um questionário sobre as ideias, expectativas e experiências que estudantes e diplomados do curso de Gestão Hoteleira da Escola Superior de Turismo e Hotelaria do Instituto Politécnico da Guarda (ESTH/IPG) possuem relativamente à sua formação naqueles contextos e à relação destes com o mercado de trabalho desta área de atividade. Assim, no âmbito da Unidade Curricular (UC) de Métodos Quantitativos II do 1º ano da licenciatura de Gestão Hoteleira, do ano letivo 2013/2014, foi elaborado o referido questionário, tendo como base os instrumentos usados por (Melo, Martins, & Caires, 2011) e (Caires & Santos, 2003). O questionário foi subdividido em quatro partes, as quais serão analisadas neste trabalho, nomeadamente: caracterização do respondente; a experiência de estágio; a experiência de mobilidade e expectativas que estas experiências geram relativamente à empregabilidade. Para tal, as respostas obtidas foram tratadas estatisticamente e os principais resultados da análise realizada às informações prestadas pelos 38 respondentes serão aqui apresentadas.

Finalmente procurar-se-á salientar as principais ilações que se podem retirar desta investigação, bem como realizar uma comparação com outros estudos desta área de educação. Além disso, apresentar-se-ão algumas limitações deste estudo, pistas para estudos posteriores e possíveis implicações da abordagem realizada.

1. Estágios, Mobilidade Erasmus e Empregabilidade

No seu estudo longitudinal (Rodríguez-Antón, Alonso-Almeida, Rubio Andrada, & Celemín Pedroche, 2013), citando a Organização Mundial do Turismo (OMT), referem que tendo a atividade turística uma importância em crescimento e uma competitividade global muito “aguerrida”, esta necessita de profissionais adequadamente treinados para enfrentar os desafios que se lhes apresentam face às transformações ocorridas nas sociedades nos últimos anos, nomeadamente a mudança nas necessidades e gostos dos turistas, o impacto das mudanças tecnológicas, as preocupações com a qualidade e com o ambiente, novas tipologias de turistas, o “romper” com a tradicional cadeia de distribuição/intermediação turística e ainda, a internacionalização das empresas e organizações turísticas.

Face a este cenário, cabe também, aos recursos humanos das empresas turísticas a chave para todo este processo. “Incompreensivelmente, no entanto, a indústria tem sido deficiente na definição de estratégias de desenvolvimento de recursos humanos voltados para atender às suas necessidades específicas” (Rodríguez-Antón, Alonso-Almeida, Rubio Andrada, & Celemín Pedroche, 2013, p. 25), e em simultâneo, as escolas de turismo, tradicionalmente focadas em ministrar conhecimentos técnicos, negligenciam outras aptidões necessárias para responder aos desafios atuais. Contudo, nos últimos anos, temos assistido ao aparecimento, em muitas instituições de ensino superior, de formação na área do turismo e hotelaria, cujos elementos-chave assentam tanto numa educação holística orientada para a indústria, como numa preparação para a empregabilidade dos futuros profissionais, na qual a formação ministrada promove a aquisição das habilidades consideradas necessárias pelo mercado de trabalho.

Para ajudar a consubstanciar esta educação holística, os diferentes planos curriculares têm vindo a incluir a

formação em diversos contextos, nomeadamente em contexto de estágio e em contexto de mobilidade de estudos e também de estágio, maioritariamente, através do programa Erasmus, para além do contexto laboratorial que complementa o sistema de ensino e aprendizagem teórico-prático característica desta área de conhecimento.

Relativamente aos programas de mobilidade, sendo o Erasmus o mais disseminado e aquele em que se enquadra a grande maioria dos estudantes do ensino superior, foi estabelecido em 1987, e pode ser definido como um programa de apoio interuniversitário de mobilidade de estudantes, docentes e do Ensino Superior, entre os Estados membros da União Europeia e Estados associados. Na sua variante de mobilidade de estudos permite aos estudantes uma experiência académica por um período de tempo entre 3 a 12 meses e tem como objetivo proporcionar uma visão alargada sobre a Europa e dos diferentes povos, culturas e sociedades.

De acordo com as conclusões do estudo sobre o impacto do programa Erasmus na empregabilidade e nas competências dos estudantes do ensino superior (Brandenburg, 2014) as maiores motivações para um estudante realizar uma mobilidade centram-se na oportunidade de viver uma experiência nova, conhecer diferentes pessoas, promover a proficiência linguística, desenvolver competências transversais e reforçar a sua empregabilidade em termos internacionais. Na verdade as competências transversais consideradas importantes pelos empregadores são aquelas que se desenvolvem durante os períodos de Erasmus no estrangeiro, pois cerca de 70% dos estudantes que realizaram mobilidade demonstram possuir melhores competências de empregabilidade, mesmo considerando que “segundo os seus traços de personalidade estes estudantes têm uma maior predisposição para a empregabilidade mesmo antes de saírem para o estrangeiro” (Brandenburg, 2014, p. 14). Na verdade cerca de 81% dos estudantes apercebem-se da melhoria das suas competências aquando do regresso ao seu país natal, superando as suas próprias expectativas iniciais.

Para cerca de 64% dos empregadores, uma experiência profissional em termos internacionais é considerada importante na altura do recrutamento. Para além daquela vivência, quase a totalidade dos empregadores, ou seja 92% segundo (Brandenburg, 2014), procuram e dão importância à posse de competências transversais tais como abertura e curiosidade a novos desafios, tomada de decisão, resolução de problemas, autoconfiança e tolerância para com os outros.

Salienta-se, ainda, que a experiência de mobilidade gera impacto a médio prazo, também, pois a taxa de desemprego dos diplomados que fizeram um programa de mobilidade é 23% mais baixa volvidos 5 anos da sua graduação (Brandenburg, 2014).

Na perspetiva de (Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2007), o trabalho nos nossos dias caracteriza-se pela crescente imprevisibilidade do futuro e pela incerteza que lhe está associada relativamente às competências relevantes. Estes autores referem ainda que “estas mudanças no mundo do trabalho têm repercussões no ensino superior. Espera-se dos diplomados que, além de competências profissionais, possuam também competências de aprendizagem, competências sociais e competências de carreira, de forma a garantir uma elevada empregabilidade, também a longo prazo” (Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2007, p. 74), pois “o debate educativo do século XXI está reunido em torno dos desafios da globalização e do confronto entre sistemas de ensino, qualificações académicas e competências profissionais” (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006, p. 99).

Pode então colocar-se a questão “que resposta dá o Ensino Superior às expectativas dos jovens e às necessidades do mercado de trabalho?” (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006, p. 105). Para responder a esta questão, estes autores afirmam que cabe às instituições proporcionar uma boa preparação de base, para que os estudantes possam enfrentar uma variedade de desafios. Os mesmos autores referem que, por parte dos empregadores, a valorização passa por os diplomados possuírem uma “boa formação de base,

para desenvolverem capacidades de natureza superior, disciplina e rigor de pensamento” (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006, p. 105). Tal como referem (Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2007), valoriza-se a combinação de competências profissionais específicas que assegurem a empregabilidade a curto prazo e outras mais amplas que a garantam a médio e longo prazo.

Por sua vez, (Cabral-Cardoso, Estevão, & Silva, 2006) consideram que cabe ao sistema de ensino identificar o corpo de saberes e conhecimentos que devem ser promovidos aos estudantes, visando a sua competência no mercado de trabalho. Segundo (Sá, 2010) o sistema de ensino superior em Portugal abraçou esta preocupação através da implementação do processo de Bolonha, a partir de 2006/2007, ao estabelecer e criar novos cursos, voltados para o desenvolvimento de competências.

Enquadrada numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, esta abordagem por competências visa que os estudantes se adaptem a uma sociedade em constante mudança e em particular a nível das oportunidades de emprego. As instituições de ensino superior têm vindo a reforçar a adequação dos seus cursos ao mercado de trabalho, não apenas através do saber-fazer, mas de outros saberes-ser e saberes-estar cada vez mais importantes numa sociedade mais exigente e em constante mudança (Cabral-Cardoso, Estevão, & Silva, 2006).

Para que tal seja uma realidade, as instituições de ensino superior têm promovido a integração de estágios nos currículos dos seus cursos. Sobre esta integração de unidades curriculares de estágio nos diferentes planos de estudos, Dortch, citado por (Rok, 2013), considera que a mesma permite uma experiência estruturada de aprendizagem profissional num determinado campo de trabalho. Segundo a autora, o estágio capacita o estudante para a aplicação, no atual mundo de trabalho, dos conhecimentos aprendidos, ajudando a fazer a ponte entre a teoria e a prática. Por sua vez, na opinião de (Caires & Santos, 2003), considera-se o estágio como uma experiência de formação estruturada e como um marco fundamental na formação e preparação dos alunos para a entrada no mundo profissional. “Atendendo à proximidade da sua entrada no mundo do trabalho, o estágio constitui uma oportunidade ímpar para a clarificação e problematização de vários aspetos relacionados com os seus projetos vocacionais, nomeadamente no que diz respeito ao estilo de vida a adotar e ao rumo profissional a seguir” (Caires & Santos, 2003, p. 146).

Complementarmente, (Rok, 2013), considera que a realização de estágios ajuda os estudantes a fortalecer as suas competências pessoais “vendáveis”, tal como capacidade de comunicação; gestão de tempo; autoconfiança e motivação para o trabalho. Para esta autora, no historial das empresas turísticas de reconhecido valor, verifica-se que são organizações que obtiveram esse sucesso pela via do enfoque dado aos colaboradores, ou seja pela forma como são recrutados, como são geridos, como são formados, treinados e educados e ainda, como eles são valorizados e recompensados, através da aplicação de uma metodologia de aprendizagem contínua.

Porém, na opinião da mesma autora, hoje em dia e em termos mundiais a indústria do turismo enfrenta problemas para atrair e reter profissionais qualificados. Portanto face a esta realidade, é expectável que os colaboradores prestem atenção e apoio aos estagiários enquanto estes se familiarizam com o setor e com os processos de trabalho, bem como se espera dos atuais colaboradores que se esforcem por ter respeito e dedicação por aqueles que estão agora a iniciar as suas carreiras e pretendem singrar neste setor.

Como refere (Rok, 2013), existem diversos e diferentes benefícios na realização de estágios, tanto para os estudantes, como para a comunidade académica, bem como para os empregadores. Para estes, a autora considera como benefícios a resolução da escassez de mão-de-obra; a possibilidade de selecionar e recrutar os melhores estudantes/estagiários; poder reduzir a rotação do staff; fazer uso das ideias frescas e novas abordagens sobre os problemas que existam; e, ainda, fortalecer os laços com a comunidade académica. A mesma autora enuncia como benefícios para a comunidade académica a conectividade com a indústria e

empregadores; a promoção dos seus planos de estudos, dos seus cursos, dos seus diplomados e a possibilidade de potenciar outras formas de cooperação. Na realidade os atuais estagiários são a futura fonte de recursos humanos com qualificada experiência, o que se revela vantajoso tanto para a indústria como para os próprios, pois para estes essa será a oportunidade que lhes permitirá a obtenção da experiência necessária para iniciarem uma carreira profissional. Sendo uma realidade que, em muitos casos, a inserção profissional dos diplomados se potencia através da realização de estágios, estes devem, na perspetiva de (Rok, 2013), serem cuidadosamente planeados, organizados, monitorados e avaliados, para que exista rigor na persecução do mesmo e dos objetivos a alcançar. O estagiário deve ser treinado em diversos e diferentes departamentos e na realização de diferentes tarefas e múltiplas funções, potenciando-lhe, assim, uma visão abrangente do contexto em que se encontra. “Além de que é necessário envolver os estudantes em parcerias com o exterior, o que permitirá o conhecimento territorial (como fonte de autonomia) e o desenvolvimento de competências que enriqueçam o seu background cultural e profissional, e potenciar ações que visem o reconhecimento e validação de um perfil profissional em construção” (Magalhães & Morgado, 2013, p. 3333).

Nos dias que correm e ao contrário do que aconteceu no passado, “um curso não deve ser visto como algo que garante emprego na sua área específica, mas sim como um património de conhecimentos, competências, valores e atitudes face ao mundo do trabalho que permitem um melhor desempenho na profissão que se eleger e/ou construir” (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006, p. 112). Segundo (Saúde, 2010) pode referir-se a globalização da economia, internacionalizada e fortemente interdependente, e a emergência de novos modelos organizacionais, os quais se caracterizam necessidade constante e rápida de responder à mudança, como promotores de alterações de natureza e de conteúdo nas estruturas ocupacionais, tais como o nível de qualificação da mão-de-obra, o predomínio da polivalência e da integração de funções e a instabilidade e precariedade dos vínculos.

Pese a existência de dificuldades, há indicadores que revelam que para os diplomados do ensino superior as dificuldades apresentadas são menores em relação a outros públicos e a possibilidade da sua inserção profissional é maior. Tal é sublinhado por (Sousa, 2010), para quem os candidatos a este nível de ensino atribuem uma importância significativa à frequência do mesmo, como forma de aumentar as possibilidades de emprego e o acesso a um trabalho qualificado.

Na mesma linha, Valente (2014) afirma que os jovens mais qualificados, pese não estarem imunes à deterioração recente das condições de trabalho, têm vantagens face aos jovens menos qualificados, pois o seu nível de educação permite-lhes reduzir a probabilidade de estar desempregado e aumenta-lhes também os ganhos salariais. “Com menores barreiras à mobilidade internacional, nomeadamente no espaço europeu, estas novas gerações estão hoje também mais disponíveis para a mobilidade internacional, compondo já uma parte significativa e em crescimento da emigração portuguesa recente” (Valente, 2014, p. 20). A autora reforça que num contexto desta natureza somos todos menos empregáveis, mesmos os mais bem preparados, “porque a empregabilidade não é só um produto de recursos individuais mas também de fatores contextuais cujo impacto na probabilidade de um indivíduo obter ou manter um emprego, independentemente das suas competências, credenciais ou estatuto social é grande” (Valente, 2014, p. 22), independentemente da área profissional ou setor de atividade, quer seja no turismo ou outras.

Pois apesar de cada vez mais os jovens terem uma crescente qualificação, as suas perspetivas de empregabilidade são reduzidas e incertas. “Com percursos escolares tendencialmente mais longos, a transição para a vida ativa tende a ser mais tardia. Acrescem as dificuldades na inserção no emprego num mercado de trabalho que, constrangido pela recessão económica, releva uma menor capacidade de criação de novos empregos” (Valente, 2014, p. 19). Tal como defendido por (Sousa, 2010), a falta de linearidade entre o sistema de formação a nível superior e as características do mercado de trabalho tem vindo a aprofundar-se em Portugal e tem vindo a revelar

novos desfasamentos e que podem, para além de outras razões motivar e conduzir à crescente dificuldade de inserção no sistema de emprego e trabalho na atualidade. Por certo, razões diversas o justificam e em especial podem explicar a grande alteração ocorrida relativamente a outras gerações no passado, no que à inserção no sistema de emprego e trabalho diz respeito, bem como à instabilidade que se sente no mesmo. “Com efeito, a passagem do universo escolar para o mundo do trabalho deixou de ser um processo longo e complexo que começou por afetar os jovens com reduzidas qualificações escolares, mas que rapidamente se generalizou à população juvenil mais escolarizada” (Alves, 2010, p. 176).

Como é internacionalmente reconhecido, o turismo e a hotelaria são considerados setores em grande crescimento. Naturalmente, que um setor desta envergadura necessita de recursos humanos, os quais são vitais para o sucesso na prestação de serviços turísticos. Na verdade o turismo assume um contributo fundamental para a economia europeia gerando 10% do PIB - Produto Interno Bruto e empregando mais de 10 milhões de pessoas. Atualmente, em Portugal, esta atividade é muito relevante e previsivelmente vir-se-á a acentuar essa importância num futuro próximo, pois as estimativas de emprego apontam no sentido de até 2025 haver um crescimento muito significativo nas oportunidades de emprego no setor, 19,6% mais concretamente (Valente, 2014).

Alguns estudos, reforçam e sustentam que hoje em dia numa “sociedade do conhecimento” com modelos técnico-organizacionais de suporte ao seu desenvolvimento, os quais exigem outros paradigmas assentes na aprendizagem ao longo da vida, cabe a cada um preparar-se individual e coletivamente para a gestão da sua própria carreira (Marques, 2010) e no setor do turismo as necessidades de inovação, diversificação, qualidade da oferta obrigam a uma maior qualificação e profissionalização do emprego no setor, quer em atividades turísticas nucleares quer em serviços complementares (Valente, 2014).

2. Metodologia

No ano letivo de 2013/2014 e no âmbito da Unidade Curricular (UC) de Métodos Quantitativos II do 1º ano da licenciatura de Gestão Hoteleira foi elaborado um questionário sobre as ideias, expectativas e experiências que estudantes e diplomados do curso de Gestão Hoteleira da Escola Superior de Turismo e Hotelaria do Instituto Politécnico da Guarda (ESTH/IPG) têm ou tiveram relativamente a estágios, mobilidade Erasmus e o mercado de trabalho do setor de atividade.

Este questionário teve como base o instrumento utilizado no estudo de (Melo, Martins, & Caires, 2011) tendo sido adaptado por quatro grupos de estudantes da turma envolvidos na avaliação contínua e pelo docente da UC. O questionário ficou subdividido em quatro partes, nomeadamente: caracterização do respondente; a experiência de estágio; a experiência de mobilidade e expectativas que estas experiências geram relativamente à empregabilidade. Além disso, foi construída uma versão do questionário disponível on-line através da ferramenta Google Drive, cujo link foi posteriormente, em maio de 2014, enviado para todos os estudantes e diplomados do curso de Gestão Hoteleira, através dum e-mail em que era solicitada a colaboração dos mesmos (até ao início de junho de 2014), tendo por suporte uma base de dados facultada pelo Gabinete de Estágios e Saídas Profissionais (GESP) da ESTH/IPG.

Obtiveram-se 39 respostas ao questionário, sendo 23 (59%) dos respondentes do sexo feminino. A média das idades dos 38 participantes que indicaram a sua idade no estudo exploratório foi de 23,5 anos com um desvio padrão de quase 4 anos, cuja distribuição de idades se pode verificar na Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição das idades

Classes	f_i	$f_n(\%)$	$F_n(\%)$
[18 , 23[20	53%	53%
[23 , 28[13	34%	87%
[28 , 33[4	11%	97%
>=33	1	3%	100%
Total	38		

No período em que foram recolhidos os questionários, 30 (77%) dos 39 respondentes eram ainda estudantes, todos da licenciatura de Gestão Hoteleira na ESTH/IPG. Destes estudantes, 8 (27%) estavam no 1º ano, 10 (33%) no 2º ano e 11 (37%) no 3º ano, havendo uma não resposta e, além disso, 3 (10%) estudam e estão empregados em simultâneo. Relativamente aos 9 (23%) respondentes que já não estudam, 8 (89%) deles terminaram o curso, ou seja são diplomados em Gestão Hoteleira, estando todos empregados, 6 (67%) em Portugal e 3 (33%) no estrangeiro, e estando 3 (37%) a trabalhar fora da área do curso e 5 (63%) na área do curso, neste grupo estão incluídos todos os que trabalham fora de Portugal, havendo ainda uma não resposta. As respostas obtidas nos 39 questionários recolhidos foram tratadas estatisticamente usando a folha de cálculo Microsoft Excel, sendo a análise desses resultados realizada no ponto seguinte.

3. Apresentação e análise dos dados

Abordam-se de seguida os temas principais deste estudo: a experiência de estágio; a experiência de mobilidade e expectativas que estas experiências geram relativamente à empregabilidade.

Em termos dos estágios e da sua relação com a empregabilidade ficou patente dos resultados obtidos que 38 (97%) dos respondentes consideram que o ambiente de um estágio curricular possibilita a interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências. O mesmo número de respondentes, 38 (97%), mostraram concordância com a ideia de que um estágio curricular amplia a visão do mercado de trabalho e também que esta experiência é ou pode ser importante para a empregabilidade. Além disso, a totalidade dos respondentes, 39 (100%), indicaram que um estágio curricular amplia a visão do funcionamento da estrutura de uma empresa e, também, de forma unânime consideram que um estágio curricular é importante para o desempenho profissional futuro.

Dos 39 inquiridos 34 (87%) já tinham realizado um estágio curricular, variando o número de estágios realizados entre 1 e 3, da forma que se pode constatar na Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição por número de estágios realizados por respondente

Nº de estágios	f_i	$f_n(\%)$	$F_n(\%)$
1	10	29%	29%
2	12	35%	65%
3	12	35%	100%
Total	34		

Dos estágios realizados mais de 85% têm duração de dois ou três meses, tendo os outros durações entre quatro e nove meses e havendo várias não respostas, tal como se pode verificar na Tabela 3. Das respostas obtidas

retira-se também que os estágios são maioritariamente realizados em Portugal ou Espanha, havendo no entanto referências a outros países como sejam a Estónia, a Irlanda, a Índia e a Hungria, o que dá uma perspetiva da cada vez maior internacionalização destas experiências.

Tabela 3: Distribuição dos estágios segundo a sua duração

Duração do estágio	1º Estágio	2º Estágio	3º Estágio
2 meses	15	9	2
3 meses	14	8	1
Mais de 3 meses	3	0	2
Não Respondeu	2	7	7
Total	34	24	12

Dos 34 respondentes que afirmaram ter realizado já estágio ou estágios curriculares 31 (91%) deles referiram que as atividades desenvolvidas nos estágios realizados estavam de acordo com as descritas no Termo de Compromisso de Estágio, havendo duas não respostas.

Em termos do grau de satisfação em relação ao(s) seu(s) estágio(s), numa escala tipo Likert, com cinco pontos (que vai do 1- Nada satisfeito até 5 – Totalmente satisfeito) globalmente verifica-se a satisfação dos estudantes nos vários estágios e que o grau de satisfação global parece ser superior nos estágios realizados depois do primeiro, assim como se pode observar na Tabela 4.

Tabela 4: Grau de satisfação com os vários estágios realizados

Grau de satisfação	1º Estágio	2º Estágio	3º Estágio
1	0	0	0
2	2	0	0
3	4	2	0
4	14	7	6
5	10	11	4
Não Respondeu	4	4	2
Total	34	24	12
Média	4,07	4,45	4,40

Destes 34 estudantes que realizaram estágio ou estágios 24 (71%) referiram que, regra geral, não encontraram dificuldades para obter as orientações necessárias durante o(s) estágio(s), 29 (85%) indicaram que, de uma forma geral, as atividades desenvolvidas no(s) estágio(s) exigiram níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre frequentado e, também, que o estágio ou os estágios corresponderam às suas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiência prática. Além disso, 13 (38%) mencionaram que, após a realização do(s) seu(s) estágio(s), receberam alguma proposta de trabalho nessa área funcional. Em termos da mobilidade Erasmus e sua relação com a empregabilidade constatou-se que 31 (79%) dos respondentes consideram esse programa importante para a empregabilidade na área.

No entanto, apenas 10 (26%) dos inquiridos realizaram uma ação académica de mobilidade Erasmus, tendo estas sido realizadas na Lituânia (5, 50%), na Polónia (2, 20%) e na Estónia, em Espanha e na Hungria (1 em cada, 10%). As durações dos mesmos foram de 4 meses (30%), 5 meses (40%) e 6 meses (30%). No que diz

respeito à avaliação dessa experiência, e com uma escala tipo Likert com 5 pontos (1- Muito negativa até 5- Muito positiva), estes respondentes consideram-na maioritariamente muito positiva ou positiva, tanto a nível académico como profissional, pessoal, social e cultural, ainda que de forma menos marcante ao nível profissional, como se pode constatar na Tabela 5.

Tabela 5: Avaliação da experiência no programa Erasmus a vários níveis

Avaliação\Nível	Académico	Profissional	Pessoal	Social	Cultural
1	0%	0%	0%	0%	0%
2	0%	0%	0%	0%	0%
3	0%	20%	0%	0%	10%
4	40%	30%	30%	30%	20%
5	60%	30%	70%	70%	70%
Não aplicável	0%	20%	0%	0%	0%
Média	4,6	3,3	4,7	4,7	4,6

Dos 29 (%) respondentes que não fizeram ainda qualquer mobilidade Erasmus 22 (76%) referiram que gostariam de o fazer. Por outro lado, os 32 (82%) respondentes que já fizeram alguma ação Erasmus ou que manifestaram querer fazê-lo classificaram de 1 a 5 a importância que atribuem a várias razões ou motivações para a realização da ação Erasmus, estando os resultados patentes na Tabela 6. Maioritariamente o grau de importância atribuído foi elevado ou muito elevado tanto na procura de novas experiências académicas como profissionais ou culturais e sociais, bem como pela aprendizagem ou aperfeiçoamento linguístico. No entanto, a conclusão de unidades curriculares em atraso surge como uma razão ou motivação em relação à qual a importância atribuída não foi tão elevada, apresentando a média mais baixa, 3,59. Além disso, os participantes que já realizaram mobilidade Erasmus atribuem, de uma forma geral e em termos relativos, uma maior importância às razões e motivações referidas do que aqueles que ainda não realizaram mas pretendem vir a fazer algum tipo de mobilidade.

Tabela 6: Grau de importância das razões e motivações para a realização de uma ação Erasmus

Grau de importância	Procura de novas experiências académicas	Procura de novas experiências profissionais	Procura de novas experiências culturais e sociais	Aprendizagem/ Aperfeiçoamento linguístico	Conclusão de cadeiras em atraso
1	0%	0%	0%	0%	3%
2	3%	0%	0%	0%	13%
3	6%	6%	0%	0%	25%
4	25%	41%	22%	19%	19%
5	53%	41%	66%	69%	25%
Não aplicável	6%	6%	6%	6%	9%
Não Respondeu	6%	6%	6%	6%	6%
Média	4,46	4,39	4,75	4,79	3,59

Em termos da importância atribuída ao apoio para organização da mobilidade da ação Erasmus em várias dimensões os resultados estão apresentados na Tabela 7. Regra geral, a todas as dimensões consideradas foi atribuída importância ou muita importância, destacando-se como aquela com maior importância o apoio ao tratamento administrativo da

documentação necessária e aquela com menor importância o apoio à informação sobre o país de acolhimento.

Tabela 7: Grau de importância das dimensões do apoio para a organização da mobilidade Erasmus

Dimensões da organização / Grau de importância	1	2	3	4	5	NR	Média
Informação sobre o funcionamento do programa	0%	0%	6%	31%	50%	13%	4,50
Apoio e acompanhamento administrativo de uma forma geral	0%	0%	3%	31%	53%	13%	4,57
Informação sobre o país de acolhimento	0%	0%	13%	25%	50%	13%	4,43
Informação sobre a instituição/organização de acolhimento	0%	0%	6%	25%	56%	13%	4,57
Documentação necessária (vistos, seguros, etc)	0%	0%	3%	16%	69%	13%	4,75

Em termos da expectativa que a experiência de estágio gera relativamente à empregabilidade, 36 (92%) dos respondentes julgam que as empresas/hotéis dão prioridade àqueles que já passaram pela experiência de terem realizado estágio(s).

Além disso, relativamente ao grau de empregabilidade do curso, tanto em Portugal como no estrangeiro, a maioria considera esse nível de empregabilidade elevado, embora maior ainda no estrangeiro, como se pode constatar na Tabela 8.

Tabela 8: Grau de empregabilidade do curso em Portugal e no estrangeiro

Grau de empregabilidade	Portugal		Estrangeiro	
	f_i	$f_n(\%)$	f_i	$f_n(\%)$
1	0	0%	1	3%
2	3	8%	0	0%
3	11	28%	2	5%
4	20	51%	23	59%
5	4	10%	12	31%
Não Respondeu	1	3%	1	3%
Total	39	100%	39	100%

Conclusões

Da pesquisa e análise realizada constatamos a importância cada vez maior que a formação em contexto de estágio e a experiência de mobilidade Erasmus tem na empregabilidade, bem como na formação e nos processos de ensino e de aprendizagem, em particular no curso de Gestão Hoteleira. Assim, temos consciência de que a dimensão do grupo inquirido é diminuta, mas que ao nível dos estudantes inscritos tem uma representatividade de cerca de 27%, ao nível dos alunos que realizaram experiência de mobilidade Erasmus cerca de 25% e ao nível dos diplomados cerca de 5%. Contudo, procurámos compreender como os estudantes e diplomados do curso de Gestão Hoteleira avaliaram a experiência de estágio; a experiência de mobilidade e expectativas que estas experiências geram relativamente à empregabilidade.

Dos resultados obtidos destaca-se que os inquiridos indicam que o estágio permite reforçar uma base de conhecimento prático que possibilita encarar o mercado de trabalho com maior segurança e credibilidade,

reforçando a ideia já obtida por (Caires & Santos, 2003), (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006), (Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2007), (Melo, Martins, & Caires, 2011) e (Rok, 2013) que globalmente os estudantes ficam motivados e com uma visão mais holística, integrada e articulada entre a realidade do mercado do trabalho e as competências e os conhecimentos adquiridos no meio académico, bem como das dificuldades na transição para o mercado de trabalho. Além disso, a maioria mostra-se satisfeita com a experiência de aprendizagem em contexto de estágio, considerando a mesma adequada ao seu nível de conhecimentos e como estando dentro das suas expectativas quanto à aquisição de novos conhecimentos e competências. Reforçando estas ideias, verifica-se já um considerável grau de internacionalização e mobilidade em termos de estágios e a maioria considera, também, que o estágio é ou pode ser importante para a empregabilidade, tendo mais de um terço referido que receberam propostas efetivas de integração e emprego na sequência dos estágios realizados.

Dos resultados obtidos destaca-se também que os inquiridos indicam de uma forma geral que a mobilidade proporcionada pelo programa Erasmus, tal como os estágios, é uma mais-valia para alcançar um futuro profissional com mais confiança. Este programa é considerado importante para a empregabilidade na área por 79% dos respondentes, o que está em linha com o estudo de Brandenburg (2014), no qual 85% dos estudantes Erasmus estudam no estrangeiro para aumentar a sua empregabilidade. Para reforçar a importância deste programa do ponto de vista da empregabilidade, o mesmo estudo indica também que os diplomados com experiência internacional têm mais êxito no mercado de trabalho, sendo a taxa de desemprego inferior em 23%, cinco anos após a graduação, e a percentagem de possibilidade de desemprego de longa duração 50% menor em relação àqueles sem essa experiência.

Além disso, os que já participaram em programa de mobilidade Erasmus consideram maioritariamente essa experiência como muito positiva ou positiva, tanto a nível académico como profissional, pessoal, social e cultural. Dos que não tiveram ainda uma experiência Erasmus, a maioria manifesta intenção de o vir a fazer, indicando um grau de importância elevado ou muito elevado, tanto na procura de novas experiências académicas como profissionais ou culturais e sociais, bem como pela aprendizagem ou aperfeiçoamento linguístico, competências transversais idênticas às mencionadas no relatório de Brandenburg (2014).

No que se refere à conclusão de unidades curriculares em atraso é atribuída uma importância menos significativa. Estes dados vão também ao encontro do facto de 92 % dos empregadores, quando pretendem contratar novos trabalhadores, procurarem determinadas características de personalidade que são desenvolvidas na experiência de mobilidade, tal como é referido por Brandenburg (2014), indicando este estudo de grande dimensão a nível europeu que os estudantes com experiência de mobilidade Erasmus, em comparação com os outros, registam valores mais elevados e de maior propensão relativamente àquelas capacidades, mesmo antes de iniciarem o intercâmbio e que quando regressam essa diferença aumenta. Há ainda a acrescentar que 64% dos empregadores inquiridos no referido estudo na hora de contratar novos colaboradores consideram a experiência internacional importante e que estes acedem a cargos de maior responsabilidade.

Por último destaca-se ainda que os inquiridos julgam que as empresas/hotéis dão prioridade àqueles que já passaram pela experiência de terem realizado formação em contexto de estágio e, tal como já foi referido para os participantes do presente estudo que já estagiaram, também segundo Brandenburg, (2014), relativamente aos estagiários que obtiveram essa experiência pela via do programa Erasmus, se menciona que é oferecido trabalho na empresa onde é efetuado o estágio a mais de um terço dos estagiários. Além disso os respondentes indicam o seu curso com maior empregabilidade no estrangeiro do que em Portugal, embora associem o mesmo a uma expectativa média-alta relativamente à empregabilidade em Portugal. Esta constatação está de alguma forma refletida no facto de que, dos oito inquiridos que já terminaram o curso, três (38%) estão a trabalhar no estrangeiro e desses dois (67%) tiveram previamente experiências de mobilidade. Nesse sentido, também no relatório de Brandenburg, (2014) é indicado que 40 % dos inquiridos naquele estudo mudaram efetivamente de

país de residência ou de trabalho, pelo menos, uma vez desde a graduação, sendo quase o dobro do número relativamente aos estudantes que não participaram numa ação de mobilidade Erasmus.

Em síntese, através dos resultados obtidos, pode concluir-se que a perceção dos inquiridos é a de que os estágios e o programa Erasmus estão associados a uma maior empregabilidade e que estas são experiências de aprendizagem que estão intimamente ligadas ao sucesso profissional de cada aluno. Estes resultados são também importantes para que os decisores no sistema de ensino superior conheçam a perceção por parte dos estudantes sobre esta temática, principalmente numa fase, como a atual, em que se procedem a reestruturações e adequações curriculares no ensino superior em Portugal, nomeadamente na área do Turismo, e, simultaneamente, se promove fortemente a internacionalização e a mobilidade dos estudantes no espaço de ensino superior europeu.

Por fim, temos presente que o trabalho apresentado é apenas exploratório, havendo para ser desenvolvido um vasto campo de investigação nesta área com várias linhas de investigação para o futuro, como sejam focar atenção também na opinião e necessidades das organizações de acolhimento de estagiários, nas competências que estas mais valorizam e na avaliação que fazem das mais e menos desenvolvidas nos estudantes da ESTH/IPG.

Na sequência deste estudo, verificámos que os estudantes têm consciência da importância fundamental da formação em contexto estágio e das experiências de mobilidade Erasmus para a expectativa sobre a sua empregabilidade, o que é um bom indicador para a consolidação das suas opções académicas e profissionais, ajudando-os a crescer em termos pessoais e preparando-os para serem elementos ativos no mercado de trabalho com a qualidade e a diversidade de competências que lhes assegurem altos níveis de desempenho profissional, incluindo a capacidade de inovar num mercado que, segundo Valente (2014), se prevê vir a ter um crescimento muito significativo nas oportunidades de emprego na próxima década.

Referências bibliográficas

- Alves, M. G. (2010). *A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção*. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, *Inserção Profissional de Graduados em Portugal - (Re)Configurações Teóricas e Empíricas* (pp. 31-48). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Brandenburg, U. (2014). *The Erasmus Impact Study*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Cabral-Cardoso, C., Estevão, C., & Silva, P. (2006). *As competências transversais dos diplomados do ensino superior: perspetiva dos empregadores e dos diplomados*. TecMinho.
- Caires, S., & Santos, L. S. (2003). *Vivências e percepções dos estágios pedagógicos: estudo com alunos de licenciaturas em ensino*. Psico-USF, 8 - nº 2, 145-153.
- Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira, B. (2006). *Percursos de Empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional*. *Análise Psicológica* 1 - versão electrónica, 99-114.
- Magalhães, P., & Morgado, J. C. (2013). *Adquiri um certificado: o que faço com ele?* Atas do XII Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. (pp. 3224-3335). Braga: Universidade do Minho.
- Marques, A. P. (2010). *Perspetivar a inserção profissional dos graduados no contexto internacional*. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, *Inserção Profissional de Graduados em Portugal - (Re)Configurações Teóricas e Empíricas* (pp. 13-30). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Melo, A., Martins, J. A., & Caires, S. (2011). *Estágios Curriculares como mise-en-place de vivências e experiências para a profissão*. Em G. P. Fernandes, A. N. Sardo, & A. S. Melo, *Inovação em Turismo & Hotelaria* (pp. 149-162). Guarda: Instituto Politécnico da Guarda.

- Rodríguez-Antón, J. M., Alonso-Almeida, M. d., Rubio Andrada, L., & Celemín Pedroche, M. (2013). *Are university tourism programmes preparing the professionals the tourist industry needs? A longitudinal study*. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 12, 23-35.
- Rok, M. (2013). *Undergraduates' Experience and Perceptions of Tourism and Hospitality Work Environments*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 61-70.
- Sá, C. M. (2010). *Developing competences in Higher Education: a case in teacher education*. Proceedings of the 15th Annual Conference of the European Learning Styles Information Network (pp. 460-466). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Saúde, S. (2010). *Empregabilidade e percursos de inserção profissional - O caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja*. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção (pp. 51-71). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Sousa, L. N. (2010). *Ensino Superior e diplomas: Contornos regionais de acesso e preparação para trabalho*. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, Inserção Profissional de Graduados em Portugal - (Re)Configurações Teóricas e Empíricas (pp. 135-172). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, Lda.
- Valente, A. C. (2014). *Novos Mercados de Trabalho e Novas Profissões - Estudo prospetivo*. Lisboa: Forum Estudante - Consórcio Maior Empregabilidade.
- Van der Klink, M., Boon, J., & Schlusmans, K. (2007). *Competências e ensino superior profissional: presente e futuro*. Revista Europeia de Formação Profissional 40.1, 72-89.