

Empregabilidade e Ensino Superior: o estudo de caso do mestrado em Gestão e Direção Hoteleira - ESTM

Ana Sofia Viana, Sónia Pais, Ana Elisa Sousa and Michael Schon^b

^a *Polytechnic Institute of Leiria, CiTUR
sviana@ipleiria.pt*

^b *Polytechnic Institute of Leiria, CiTUR
sonia.i.pais@ipleiria.pt*

^c *Polytechnic Institute of Leiria, CiTUR
ana.c.sousa@ipleiria.pt*

^d *Polytechnic Institute of Leiria, CiTUR
mschon@ipleiria.pt*

Resumo

Empregabilidade é uma meta para todos aqueles que fazem um mestrado ou outro curso superior. No entanto, mais importante do que conseguir um bom emprego é encontrar o emprego para o qual os estudantes foram preparados durante os estudos e permitir-lhes alcançar a carreira que desejam/ambicionam. Neste sentido, o mestrado em Gestão e Direção Hoteleira da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar (ESTM) do Politécnico de Leiria foi projetado para permitir que os estudantes desenvolvessem competências organizacionais das muitas responsabilidades operacionais necessárias para gerir um hotel e que estão ligadas a conceitos práticos da tomada de decisões de gestão.

Para preparar melhor os estudantes para o que o mercado de trabalho precisa e os empregadores desejam, é importante entender como o mercado de trabalho recebeu os estudantes após a graduação e se os empregadores reconheceram essas qualificações.

Portanto, o objetivo deste estudo foi saber onde estão os mestres e o que estão a fazer no mercado de trabalho após o término deste mestrado, se sentem que a graduação foi importante e se lhes deu alguma vantagem no alcance de melhores posições de trabalho.

Foi aplicado um método quantitativo a este estudo através da realização de um questionário a 19 mestres em Gestão e Direção Hoteleira. Os resultados mostraram que apesar do esforço das instituições de ensino superior procurarem, através dos mestrados, dar maiores competências aos futuros recursos humanos das organizações, a maioria das organizações ainda não reconhece nem valoriza muito estas formações.

Palavras-Chave: Ensino Superior, Mestrado, Empregabilidade, Recursos Humanos

Introdução

Hoje em dia muito jovens quando decidem o curso superior que vão frequentar, pensam na empregabilidade que o mesmo lhes vai proporcionar no futuro. A par desta preocupação, vem também a questão de saber se devem escolher uma licenciatura ou uma licenciatura mais mestrado, isto porque o mercado de trabalho está mais exigente, a competitividade é maior e o investimento na educação tem o seu peso na estrutura familiar.

Em algumas áreas a oferta de mestrado integrado já está definida no currículo do próprio curso, pois são áreas onde as ordens profissionais assim o exigem (como é o caso das engenharias, em que a Ordem dos Engenheiros exige 5 anos de curso superior). Mas noutras áreas isso não acontece, como é o caso dos cursos das áreas do turismo e da hotelaria em que os estudantes encontram saídas profissionais logo após a licenciatura, uma vez que a necessidade de profissionais na área tem vindo a aumentar, em consequência do crescente aumento da atividade turística no nosso país.

Mas, para os que querem ir mais além do que uma licenciatura, interessa perceber se a sua aposta num mestrado compensa o esforço e investimento efetuado, perceber quais as competências adquiridas

e se essas mesmas competências vão de encontro às suas expectativas, para além de perceber se os empregadores valorizam essas competências e de que modo as valorizam.

O presente artigo vem no seguimento de um anterior, agora com os resultados do questionário efetuado aos estudantes que concluíram o mestrado de Gestão e Direção Hoteleira, da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar (ESTM), do Politécnico de Leiria, para aferirmos os motivos que os levaram a frequentar o curso, quais as expectativas que tinham relativamente ao mesmo e se a sua atual situação profissional foi influenciada pela obtenção desta graduação, ou seja, se os empregadores reconheceram as competências adquiridas no mestrado.

Sabemos que o que interessa ao mercado de trabalho, e principalmente aos empregadores, são bons profissionais, que lhes permitam ser competitivos através da prestação de um excelente serviço aos seus clientes, clientes esses com características e necessidades diferentes do passado, cada vez mais informados e mais exigentes.

Neste sentido, as formações no âmbito do mestrado procuram especializar os estudantes em determinada área, dando-lhes competências que lhes permita acrescentar valor nas organizações para onde vão trabalhar, serem mais flexíveis, criativos, proactivos, com sentido crítico e com uma maior capacidade de resolver problemas.

A seguir, apresentamos algumas das perguntas que orientaram o presente estudo e que foram tratados em diferentes níveis de análise e profundidade empírica:

- Quais as razões que levaram os estudantes a escolher este mestrado em Gestão e Direção Hoteleira;
- Quais as principais competências que adquiriu com a frequência do mestrado em Gestão e Direção hoteleira;
- A atual situação profissional foi influenciada pela obtenção desta graduação;
- A atual entidade empregadora valoriza a formação de mestrado que o estudante concluiu;
- De que forma é que essa valorização se manifesta;

2. Revisão da Literatura

Na revisão da literatura fizemos uma pequena adaptação da primeira versão do artigo publicado sobre esta temática, apresentando agora os resultados empíricos resultantes do questionário. Começamos por resumir um pouco o Ensino Superior em Portugal, os mestrados na área da Gestão Hoteleira e alguns conceitos relacionados com a empregabilidade na hotelaria.

2.1 Ensino Superior em Portugal

De acordo com Alves e Raposo (2010), em Portugal tem havido nas últimas duas décadas uma mudança radical no Ensino Superior, tal como aconteceu também noutros países europeus e nos EUA, enfrentando as Instituições do Ensino Superior (IES) uma crescente concorrência, competindo pelos diferentes recursos financeiros, que são cada vez mais escassos, para enfrentar a procura de um número crescente de novos alunos candidatos às IES a nível internacional.

Alguns fenómenos como a globalização e a Convenção de Bolonha fizeram com que a educação em Turismo tenha ganho maior interesse a partir do último quartel do século XX (Munar, 2007). Embora alguns dos cursos em Turismo possam ter sido criados nos anos 30 (Jafari, 1990) e 40 (Majó, 2004), tal movimento começou a ganhar forma mais concreta nos anos 60 e 70 nalgumas universidades pioneiras (Jenkins, 1997). Segundo Jenkins (1997), a educação em Turismo foi um produto das universidades inglesas e, mais recentemente, dos sistemas educativos de outros países da Europa. O grande boom da educação em Turismo veio na sequência do aparecimento do Turismo massificado pós-Segunda Guerra Mundial, também designado por “Fordian Tourism”, pelo que houve uma procura maciça de trabalhadores para a indústria do Turismo no pós-guerra (Fayos-Solá, 1997). Outro fator vital para a crescente importância da educação em Turismo foi o aumento do reconhecimento internacional do valor das atividades turísticas (Munar, 2007). Na opinião de Jenkins (1997, apud Bustelo et al., 2010), é claro que a educação em Turismo teve a sua origem na Europa, tendo-se depois espalhado pelos EUA, Canadá, Austrália e pela Nova Zelândia. Essa evolução também se prende com o aumento da globalização no âmbito da crescente concorrência e a respetiva competitividade necessária para atrair os alunos

domésticos e estrangeiros. Esta situação levou as Instituições do Ensino Superior (IES) a reconhecerem a necessidade de se promoverem e comercializarem face à competitividade crescente (Hemsley-Brown & Oplatka, 2006).

Em 1893, na Suíça foi lançada a primeira Escola de Turismo na Europa, a École de Hôtelière de Lausanne (Formica, 1996), fundada pela Associação Hoteleira local, tendo representado uma espécie de marco na criação de uma base sólida do ensino e da investigação em Turismo a nível mundial.

Nos EUA, o primeiro Curso Superior de Gestão Hoteleira (Hotel Management), foi lançado pela Cornell School of Hotel Administration da Universidade de Cornell em 1922 (Formica, 1996; Mayburry & Swanger, 2010) por iniciativa de alguns magnatas do setor hoteleiro e pela Associação de Hotéis norte-americana AHA.

Em Portugal, de acordo com Brito (2003), até aos anos 50, são múltiplas as propostas sobre a necessidade de valorizar os recursos humanos. Até que, em 17 de fevereiro de 1954 há uma proposta de lei do Governo, que no seu art.º 17º diz: "compete aos serviços de Turismo promover a criação de escolas hoteleiras, destinadas à formação profissional do pessoal da indústria hoteleira e similares e pronunciar-se sobre o programa dos cursos" (Brito, 2003). A proposta é aprovada pela Comissão de legislação da Assembleia da República e passa a ser o art.18º da Lei 2073. Em 1955, Jorge Felner da Costa critica o facto de ela não atender à formação de pessoal para a área turística (Brito, 2003). Uma Portaria de 30/11/1955, publicada a 3/12/1955, refere: "manda o Governo da República Portuguesa pela Presidência do Conselho que seja constituída uma Comissão para proceder ao estudo da criação de escolas hoteleiras" (Brito, 2003). Reúnem-se pela 1ª vez a 4/1/56 e depois fazem uma visita a Lausanne, Genebra, Paris, Bruxelas, Madrid e Thonon les Bains (Brito, 2003). Em 1957 (Diário do Governo II Série de 16 de Outubro) são publicados os Estatutos das Escolas Profissionais da Indústria Hoteleira (Brito, 2003).

Segundo Brito (2003), a Escola Profissional da Indústria Hoteleira de Lisboa é inaugurada em Dezembro de 1958. Em 1967 começa a do Funchal. O Decreto-Lei 46354 de 26/5/65 cria o Centro Nacional de Formação da Indústria Hoteleira e Turística (Brito, 2003). Ainda, de acordo com Brito (2003), em 1963 houve um Congresso de Estudos Turísticos, onde o ISLA explica as razões da sua fundação. O Decreto-Lei 333/79 de 24 Agosto cria o Instituto Nacional de Formação Turística-INFT (mais tarde designado INFTUR - princípio dos anos 2000) hoje absorvido pelo Turismo de Portugal, que gere a rede das Escolas Profissionais, ao momento em fase de reestruturação. Em Fevereiro de 1964 o Instituto de Novas Profissões (uma instituição privada) inicia a sua atividade com cursos médios Pós-Secundário (Brito, 2003).

De acordo com Cunha (2006) os cursos de Turismo em Portugal iniciaram-se na década de 80, ao nível do Ensino Superior, mas só a partir dos anos 90 se generalizaram, fundamentalmente no âmbito do ensino politécnico.

Em 1986 foram implementados os primeiros cursos superiores de Turismo em três IES privadas (Salgado & Costa, 2008), entre as quais o Instituto Superior de Línguas e de Administração – o ISLA, o Instituto de Novas Profissões de Lisboa e o Instituto Superior de Administração e Gestão do Porto (Eurico, 2011). Só a partir de 1988, o sistema universitário público começou também a integrar esta formação na Universidade de Aveiro (Salgado & Costa, 2009; Eurico, 2011). A Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril abriu as portas aos cursos de Turismo e de Hotelaria, a partir de 1991, sob a alçada do INFT (Eurico, 2011).

De acordo com Schön (2015), no ano letivo de 2014/15 houve um total de 118 IES no sistema do Ensino Superior em Portugal, das quais 41 (35%) possuíam Cursos de Licenciatura em Turismo, distribuídas por 24 IES públicas e 17 privadas. As 41 IES monitoraram um total de 73 Cursos na área do Turismo, 51 dos quais eram públicos e 22 privados.

2.2 Empregabilidade em Hotelaria

De acordo com Wakelin-Theron (2014), há uma falta de consenso quanto ao significado e à medição do termo da empregabilidade.

A empregabilidade, segundo Moreland (2006, apud Rae, 2007), é o conjunto de habilidades, conhecimentos e atributos pessoais que tornam um indivíduo mais propenso para garantir ter sucesso na escolha de uma ocupação em benefício próprio da força de trabalho, da comunidade e da economia. A empregabilidade só pode ser melhorada, através da absorção de um conhecimento profissional atualizado, pelo planeamento de desenvolvimento profissional e pela aquisição de habilidades

transferíveis numa economia mundial em rápido crescimento e mudança, dado que um profissional consegue alcançar os seus objetivos de arranjar um emprego ou lançar um negócio só mediante uma forte empregabilidade (Wang & Tsai, 2014).

Hoje em dia, um indivíduo possui maior liberdade para decidir sobre a sua carreira, uma vez que houve uma mudança quanto à responsabilidade da decisão de escolher uma carreira, tendo passado da empresa para o indivíduo, enquanto antes as organizações tomavam essa decisão pelos seus empregados (Ladkin & Weber, 2008).

Para Cardoso et al (2014) a empregabilidade pode ser vista como resultado de um conjunto de escolhas e opções sobre habilidades e experiências mais ou menos valorizadas pelo mercado de trabalho, um processo social que envolve múltiplos atores, sendo estudantes, instituições de ensino superior e empregadores os mais relevantes.

Ainda segundo estes autores (Cardoso et al, 2014) é importante esclarecer e aprofundar o conceito de empregabilidade em suas múltiplas dimensões analíticas, a saber:

- Empregabilidade individual {a capacidade de um indivíduo de encontrar e manter um emprego, que depende não apenas da reputação e qualidade de suas habilidades, mas também de outros fatores biográficos, como treinamento informal ou não formal, ou treinamento pessoal e familiar. redes ou outros tipos de capital social;
- Empregabilidade institucional {a capacidade de uma instituição aumentar a probabilidade de seus graduados encontrar um emprego, dada sua reputação, a reputação do treinamento que oferece e sua capacidade de cooperar com os órgãos profissionais e o próprio mercado de trabalho;
- Empregabilidade contextual {a melhor ou pior adaptação, devido a eventos externos, de graus ou campos específicos de estudo às necessidades do mercado em épocas, indústrias e territórios específicos que afetam a ação de indivíduos e instituições.

Para o presente estudo podemos dizer que foram consideradas as duas primeiras dimensões analíticas de empregabilidade, ou seja, a empregabilidade individual e institucional, tendo em conta o questionário aplicado aos diplomados e as questões levantadas.

Os dados disponíveis sugerem que o setor da hotelaria, apesar do número de estabelecimentos hoteleiros em Portugal ter aumentado e do número de pessoal ao serviço também ter aumentado (fig.1), ainda não é muito atrativa para os jovens fazerem carreira, uma vez que ainda há muita rotatividade e dificuldades de recrutamento para algumas áreas.

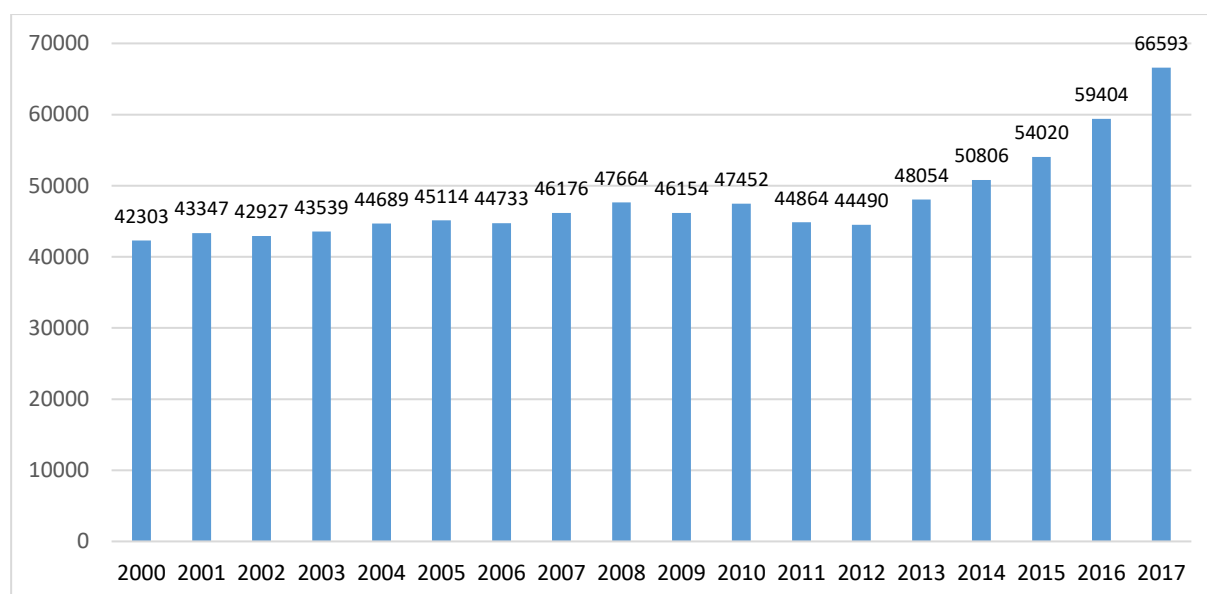


Figura 1 – Pessoal ao serviço nos alojamentos turísticos
Fontes/Entidades: INE, PORDATA (Última atualização: 2019-01-14)

2.3 Mestrado em Hotelaria

Depois do desenvolvimento das licenciaturas em Turismo e Hotelaria, o ensino superior em Portugal tem apostado nos mestrados na área da Gestão e Direção Hoteleira, contando pelo menos com sete formações deste tipo e algumas pós-graduações. No quadro 1 apresentamos os respetivos mestrados e as instituições onde são ministrados.

Quadro 1. Mestrados em Hotelaria

Mestrado	Instituição de Ensino Superior	Local
Direção e Gestão Hoteleira	Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo – Universidade do Algarve	Algarve
Direção Hoteleira	Universidade Lusófona	Porto
Direção Hoteleira	Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão – Instituto Politécnico do Porto	Porto
Gestão e Direção Hoteleira	Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar – Instituto Politécnico de Leiria	Peniche
Gestão Hoteleira	Escola Superior de Hotelaria e Turismo	Estoril
Gestão Hoteleira	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa	Lisboa
Gestão do Turismo e Hotelaria	Universidade Europeia	Lisboa

Fonte: própria

O mestrado em Gestão e Direção Hoteleira, da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar (ESTM), foi o escolhido para o presente estudo, pelo que importa apresentar o curso em maior detalhe de modo a compreender quais os seus objetivos, competências e formação que os alunos podem adquirir pela sua frequência e assim, posteriormente, compreender os resultados obtidos com o estudo.

Este mestrado iniciou o seu funcionamento na escola no ano letivo de 2011-2012, em horário pós-laboral, tendo como principais objetivos: dar continuidade à formação do 1º ciclo dos cursos na área do Turismo da ESTM; desenvolver competências que permitam a operacionalização dos conceitos e aplicação prática de ferramentas de gestão nas decisões no exercício de funções da Direção Hoteleira; desenvolver uma valorização profissional para quem ambiciona uma adequada preparação técnica e científica de base na hotelaria; desenvolver a investigação nas áreas da Gestão e Direção Hoteleira, nomeadamente através da realização de dissertações e projetos e desenvolver funções na área da Direção Hoteleira; concretizar estudos avançados de consultoria em questões complexas nesta área; e desenvolver a ligação com o tecido empresarial da região na área da hotelaria através de estágios, proporcionando a resolução de problemas de gestão identificados.

O ciclo de estudos tem a duração de quatro semestres, com 120 ECTS, sendo os dois primeiros semestres compostos por 12 unidades curriculares (E-Business, Gestão de Operações Hoteleiras, Gestão Financeira na Hotelaria, Marketing Relacional, Metodologias da Investigação, Seminários I e II, Direção de Recursos Humanos, Gestão de Projetos, Gestão Estratégica, Promoção Turística e Hoteleira, Qualidade e Excelência na Hotelaria) e o terceiro e quarto semestres destinados ao desenvolvimento de dissertação, projeto ou estágio.

No quadro seguinte apresentamos os números de estudantes matriculados e diplomados deste mestrado da ESTM.

Quadro 2 - Nº de estudantes inscritos e graduados do mestrado de Gestão e Direção Hoteleira, por ano

Anos	Inscritos no 1º ano	Inscritos no 2º ano	Total	Total Diplomados
2012	31	0	31	1
2013	27	21	48	12
2014	31	28	59	9
2015	20	31	51	13

2016	29	25	54	5
2017	23	37	60	7
2018	12	35	47	9
Total	173	177	350	56

Fonte: própria

Pela análise do quadro anterior podemos verificar que, desde a sua entrada em funcionamento no ano letivo de 2011-2012 até ao ano letivo de 2017-2018, apenas 56 estudantes concluíram e obtiveram o seu diploma, o que corresponde a 31,6%.

Esta percentagem é bastante baixa em comparação com o número de estudantes que concluíram o primeiro ano curricular. Podemos ver que em termos totais no segundo ano aparecem mais inscritos (177 estudantes) do que no total de inscritos no primeiro ano (173 estudantes), o que se deve ao fato de terem entrado 4 estudantes por equivalência logo para o segundo ano curricular.

Os anos em que se diplomaram mais estudantes, em relação aos inscritos no segundo ano curricular, foi o ano de 2012-2013, com 57,1% e o ano de 2014-2015, com 41,9% (Fig.2).

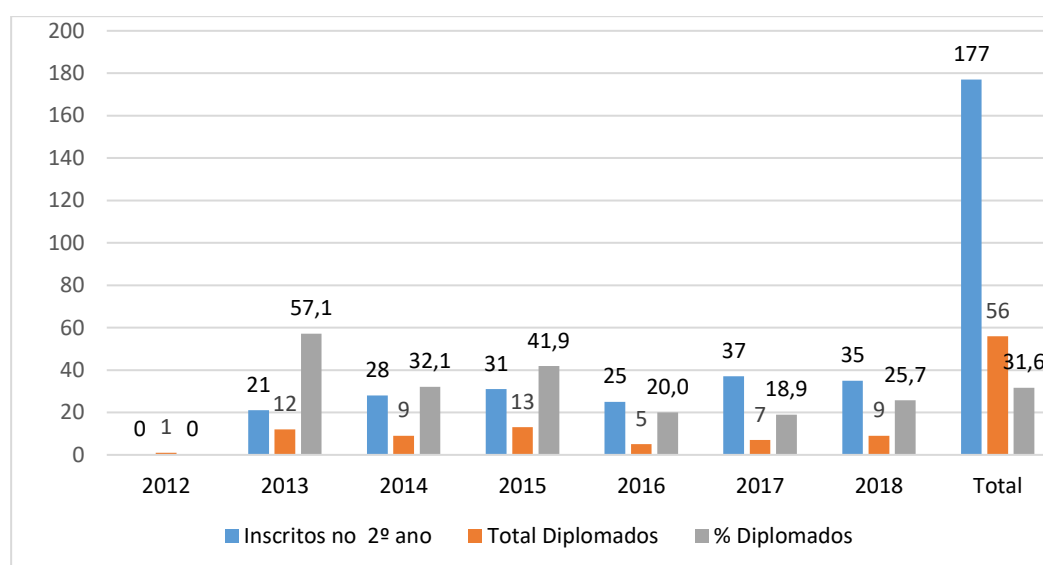


Figura 2 –Diplomados por ano

3. Metodologia

Este estudo teve na sua base a realização de inquéritos, enviados por e-mail, a 49 dos 56 mestres em Gestão e Direção Hoteleira, através de um questionário estruturado. Não foram enviados à totalidade dos mestres (56) uma vez que não se conseguiram obter os e-mails atualizados dos respetivos mestres.

A construção do questionário teve por base a revisão da literatura, bem como a questão de investigação formulada e a identificação das variáveis relevantes. Optou-se pelo *questionário misto*, que compreende questões abertas, fechadas e de escolha múltipla.

Uma primeira versão deste instrumento foi analisada por 4 docentes do Ensino Superior, testada com dois elementos do mesmo universo dos respondentes e alterada em função das sugestões recolhidas e dificuldades detetadas no seu preenchimento.

O email enviado aos mestres explicava o propósito do estudo e continha o link de acesso ao questionário. Foi enviado um primeiro email em maio de 2019 e repetido em junho de 2019 agradecendo aos que já tinham respondido e a incentivar mais respostas.

Em seguida procedeu-se à análise e interpretação dos dados através do software estatístico Statistical Package for Social Science (SPSS) na versão 25, que nos permitiu organizar, apresentar e realizar uma análise quantitativa dos dados.

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Analisando os dados obtidos com o presente estudo podemos verificar que responderam ao questionário 19 indivíduos, dos quais 52,6% são mulheres e 47,4% são homens (fig.3).

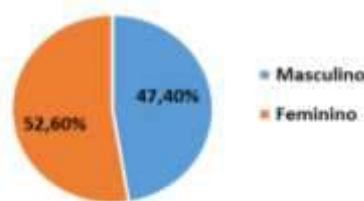


Figura 3 – Género dos mestres em percentagem

Em relação à idade atual, verificamos que mais de 84% têm mais de 25 anos, enquanto 15,8% têm entre 23 a 25 anos (fig.4).



Figura 4 – Idade dos Mestres (em %)

Cerca de 26% são naturais das Caldas da Rainha, enquanto os restantes são naturais de outras cidades portuguesas, só 4 estudantes são naturais de países estrangeiros. Maioritariamente são nas cidades de onde os estudantes são naturais, que o agregado familiar reside, com exceção dos naturais de países estrangeiros, em que o agregado familiar já reside em Portugal.

Durante a frequência do mestrado cerca de 37% residiu em Peniche, 26,4% nas Caldas da Rainha e os restantes em Leiria, Lisboa, Lourinhã e Santarém.

Em relação à licenciatura com que se candidataram ao mestrado, podemos verificar que a maioria dos inquiridos realizou uma licenciatura em Gestão Turística e Hoteleira e em Turismo, na Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar, em Peniche. Após a conclusão da licenciatura, 63,2% dos estudantes ingressaram imediatamente no mestrado de Gestão e Direção Hoteleira (fig.5).

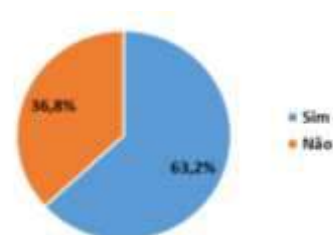


Figura 5 – Ingresso no mestrado logo após licenciatura (em %)

Os que ingressaram mais tarde fizeram-no com um espaçamento de um ano e de mais de 5 anos. Para todos os inquiridos o mestrado de Gestão e Direção Hoteleira foi a sua primeira escolha, o que revela a procura e o interesse por este curso, encarado pelos antigos estudantes como relevante para a sua formação.

Questionados sobre se o atual (ou último) emprego está relacionado com a área de estudos do mestrado, verificamos que 63,2% responderam que sim, que está relacionado (fig.6). Quanto à ligação entre o atual emprego e o mestrado, 47,4% refere que conseguiu o mesmo devido à frequência do mestrado.

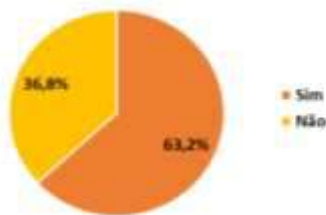


Figura 6 – Emprego atual está relacionado com a área de estudos mestrado (em %)

Antes da sua frequência, 84,2% não estava a trabalhar na área do mestrado, o que se relaciona com o facto de a maioria dos estudantes ter ingressado no mestrado imediatamente a seguir à conclusão da licenciatura e não ter por isso, experiência profissional. Apenas 26,3% referiu ter tido estatuto de trabalhador-estudante.

Relativamente ao cargo, que exercem atualmente, os antigos estudantes de mestrado ocupam posições diversificadas dentro da área onde trabalham, que vai desde o trabalho na receção à direção do hotel, passando por agentes de viagens, chefes de sala, coordenador de grupos e comerciais.

Estes postos de trabalho permitem que 47,4% dos inquiridos aufera entre 451€ a 850€ e 26,3% ganhe mensalmente entre 851€ e 1250€. Apenas um inquirido diz receber entre 1251€ e 1650€ e outro diz auferir mensalmente entre 2051€ a 2450€ (fig.7), o que demonstra que apesar do setor da Hotelaria ser um setor em crescimento e com grande necessidade de mão-de-obra, as remunerações continuam a ser pouco atrativas e pouco conducentes com as habilitações e o trabalho que o empregado desenvolve.

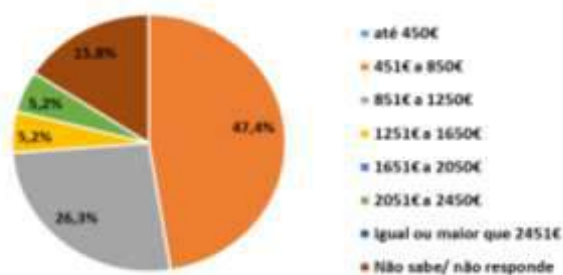


Figura 7 – Rendimento líquido mensal auferido (em %)

Questionados sobre os principais motivos que os levaram a frequentar o mestrado em Gestão e Direção Hoteleira, a maioria refere a continuação dos estudos, aprofundar conhecimentos na área e contribuir para ascender na carreira e a valorização do curriculum vitae. Nenhum estudante referiu motivos como a exigência para a entrada na profissão, a solicitação por parte da entidade empregadora ou o curso ter uma forte componente prática, como motivos desencadeadores do desejo de frequentar este nível de ensino.

Questionados sobre se consideram que a entidade empregadora valoriza a formação de mestrado, mais de 63% dos inquiridos considera que a entidade empregadora não valoriza (fig.8).

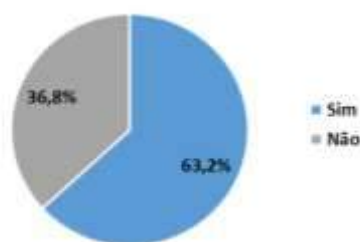


Figura 8 – Sente que a entidade valoriza o mestrado (em %)

Os 36,8% mestres que sentiram que a frequência do mestrado foi valorizada pela entidade empregadora sentiram isso porque passaram a ocupar um cargo superior (42,9%), mudaram de área

departamental (28,6%), conseguiram o emprego pelos conhecimentos da área, vontade de aprender mais sobre esta e tornaram-se responsáveis por uma equipa (14,3%) (fig.9).



Figura 9 – Razões sentidas na valorização do mestrado pela entidade empregadora (em %)

Os antigos mestrandos de Gestão e Direção Hoteleira consideram que o curso ajudou a desenvolver competências de decisão e competências ao nível do trabalho de equipa, que são hoje utilizadas na função que desempenham. Também a capacidade de resolução de problemas e de se tornar um aprendente crítico e problematizador foram mais-valias que o curso de mestrado contribuiu para enriquecer os inquiridos. As competências ao nível da estratégia, da adaptabilidade e da comunicação são onde os alunos sentem menores ganhos com a frequência do mestrado (fig.10).



Figura 10 – Competências adquiridas com o mestrado (em %)

Cerca de 58% dos inquiridos responderam ter frequentado um estágio curricular durante o mestrado, tendo 42,9% ficado a trabalhar nesse mesmo local, o que revela que a possibilidade de os estudantes realizarem estágio para concluírem os seus mestrados é, não só cada vez mais uma via que os estudantes escolhem, como há uma relação direta entre o seu estágio e a empregabilidade.

Após a conclusão do mestrado cerca de 42% refere ter feito estágio na área e destes 60% ficou a trabalhar no local.

Os fatores que levaram os inquiridos a escolher a Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar, em Peniche, foram principalmente as boas infraestruturas e o apoio didático que a escola oferece, o plano curricular do curso e o prestígio da instituição. Por outro lado, os fatores que os estudantes não consideraram importantes quando escolheram a escola onde estudar foram a divulgação feita em publicidade e media, a existência de um gabinete de apoio a estágios extracurriculares, a opinião de amigos, familiares e de outros alunos, assim como as parcerias internacionais e a facilidade de acesso a estágios extracurriculares.

A escolha do curso na ESTM para os estudantes deveu-se à qualidade do ensino, até porque a maioria tinha frequentado a licenciatura na mesma escola, o que os leva já a conhecer a qualidade do

ensino da ESTM, e a proximidade geográfica à residência. Também a qualidade de vida na cidade de Peniche, o relativo custo baixo de vida e a possibilidade de conciliar os estudos com o emprego foram fatores que os inquiridos mencionaram como tidos em conta na escolha do curso na escola.

Para os antigos estudantes as informações sobre o mestrado foram obtidas no site do Politécnico de Leiria e mais especificamente na página da ESTM. Também as redes sociais e os professores tiveram um papel importante a fornecer informação aos estudantes sobre o mestrado.

Quando questionados sobre o grau de satisfação relativamente à Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar e ao curso de Gestão e Direção Hoteleira foram as premissas “Competências Pedagógicas dos docentes”, “Relacionamento com os docentes”, “Organização e funcionamento da instituição”, “Instalações da instituição”, “valor pago para obter este mestrado”, “valor pago para obter este mestrado face ao serviço global prestado”, que obtiveram um maior grau de satisfação dos alunos. As premissas com as quais cerca de 26% se manifestou mais “insatisfeito” ou “muito insatisfeito” foram a “colocação no mercado de trabalho” e a “orientação para uma boa integração no mercado de trabalho”.

Segundo os inquiridos as áreas de atividade de maior interesse para iniciar a profissão são a Hotelaria, Eventos, Recursos Humanos e a Restauração e Bar.

Quanto ao local preferencial para desenvolver a sua profissão cerca de 63% diz ser tanto em território nacional, como internacional. Quem consegue fazer a distinção, aponta preferencialmente o território nacional e só 5,3% preferia trabalhar no estrangeiro.

5. Agradecimentos

Este artigo foi financiado por fundos nacionais da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., sob o número de referência do projeto UID / GES / 04470/2019, a quem agradecemos o contributo.

6. Conclusões

Este estudo tinha como objetivo saber onde estão os mestres e o que estão a fazer no mercado de trabalho após o término deste mestrado, se sentem que a graduação foi importante e se lhes deu alguma vantagem no alcance de melhores posições de trabalho, ou seja, se a sua formação foi valorizada pela entidade empregadora.

Depois de aplicado um método quantitativo a este estudo, através da realização de um questionário a 19 mestres em Gestão e Direção Hoteleira, da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar do Instituto Politécnico de Leiria, conseguimos responder às questões colocadas no início.

Em relação às razões que levaram os estudantes a escolher este mestrado em Gestão e Direção Hoteleira, podemos concluir que foi a continuação dos estudos, o aprofundar conhecimentos na área e contribuir para ascender na carreira e a valorização do curriculum vitae, as principais razões apontadas. Destacamos que todos os mestres escolheram este mestrado como primeira opção.

Quanto às principais competências que adquiriram ou desenvolveram com a frequência do mestrado foram destacadas algumas que utilizam atualmente na função que desempenham, tais como competências para a tomada de decisão, competências ao nível do trabalho de equipa, a capacidade de resolução de problemas e de se tornar um aprendente crítico e problematizador.

Após a conclusão do mestrado cerca de 42% refere ter feito estágio na área e destes 60% ficou a trabalhar no local, o que revela que a possibilidade de os estudantes realizarem estágio para concluírem os seus mestrados é uma via que os mesmos escolhem para entrarem no mercado de trabalho e na área, como há uma relação direta entre o seu estágio e a empregabilidade. Neste sentido, podemos dizer que para alguns a atual situação profissional foi influenciada pela obtenção desta graduação.

Em relação à valorização por parte da entidade empregadora, podemos concluir que o mercado de trabalho ainda não diferencia os profissionais pela formação, pois mais de 63% dos inquiridos sentem que a entidade empregadora não valoriza a sua formação de mestrado. Dos que sentem que foram valorizados pela entidade empregadora referiram que essa valorização resultou na passagem a um cargo superior (42,9%), na mudança de área departamental (28,6%) e porque se tornaram responsáveis por uma equipa (14,3%). Alguns referiram que conseguiram o emprego pelos conhecimentos da área e pela vontade de aprender mais sobre esta área (14,3%).

Face aos resultados obtidos com o presente estudo, em futuras investigações pretendemos também

analisar a perspectiva das entidades empregadoras, para podermos melhorar a articulação entre as ofertas formativas, as necessidades dos empregadores e as expectativas dos estudantes.

7. References

- Al-Alak, B. A. M. (2009). Measuring and evaluating business students' satisfaction perceptions at public and private universities in Jordan. *Asian Journal of Marketing*, 3, 33-51.
- Altbach, P. G. (2001). Higher education and the WTO: Globalization run amok. *International Higher Education*, 23 (Spring), 2-4.
- Akkemik, K.I. (2012). Assessing the importance of international tourism for the Turkish economy: A social accounting matrix analysis. *Tourism Management*, 33(4), 790-801.
- Alves, H. & Raposo, M. (2010) The influence of university image on student behavior. *International Journal of Educational Management*, 24(1), 73-85.
- Amoah, V. & Baum, T. (1997) Tourism education: Policy versus practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(1), 5-12.
- Binsardi, A. & Ekwulugo, F. (2003). International marketing of British education: research on the students' perception and the UK market penetration. *Marketing Intelligence & Planning*, 21(5), 318-327.
- Brito, S.P. (2003). *Notas sobre a evolução do viajar e a formação do Turismo*. Lisboa: Medialivros.
- c, F.D., Fernández, D.D., & Tomás, F.J.Q. (2010). Higher education of tourism in Spain and its adaptation to the European higher education área. *Revista de Administração Pública RAP*, 44(5), 191-223, Set./Out,. Accessed 19 October, 2018. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n5/v44n5a09.pdf>.
- Cardoso, J.L., Escária, V., Ferreira, V.S., Madruga, P., Raimundo, A. & Varanda, M. (2014). Employability and higher education in Portugal. *Journal of Graduate Employability*, 0, 17-31.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos*. Grupo Editorial Elsevier.
- Cunha, L. (2006). *Economia e Política do Turismo*. Lisboa: Editorial Verbo.
- Eurico, S. (2011). *Ensino Superior em Turismo: satisfação e empregabilidade*. Unpublished PhD Thesis. Faro: Universidade do Algarve.
- Eurico, S., Oom do Valle, P. Silva, J.A. (2013). Satisfaction in tourism-relation, higher education: the graduates' perspective. *International Journal of Academic Research*. Part B; 5(4), 35-49.
- Fayos-Solá, E. (1997). Educación y formación en la nueva era del Turismo: la visión de la OMT. In: E. Fayos-Solá (ed.) *Human Capital in the Tourism Industry of the 21st Century* (pp. 59-79). Madrid: WTO.
- Formica, S. (1996). European hospitality and tourism education: differences with the American model and future trends. *International Journal of Hospitality Management*, 15(4), 317-323.
- Gallarza, M.G., Fayos, T., Servera, D. & Arteaga, F. (2008). *Análisis e evaluación del servicio de formación universitaria: implicaciones para el marketing estratégico de las universidades*. International Congress "Marketing Trends". E.-E.-E. S. o. Management. Venice.
- Finch, D., Nadeau, J. & O'Reilly N. (2012). The future of marketing education: a practitioner's perspective. *Journal of Marketing Education*, (35)1, 54-67.
- Ghuangpeng, S. (2011). Factors Influencing Career Decision-Making: A Comparative Study of Thai and Australian Tourism and Hospitality Students (Doctor of Philosophy)". Victoria University, Melbourne,. Accessed 12 March, 2019. Retrieved from vuir.vu.edu.au/19360/1/Siriwan_Ghuangpeng.pdf
- Hayes, D. K. & Ninemeier, J. D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*.

Wiley, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

- Hemsley-Brown, J. V. & Oplatka, I. (2006). Universities in a competitive global marketplace: a systematic review of the literature on higher education marketing. *International Journal of Public Sector Management*, 19(4), 316-338.
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: a correspondence analysis approach. *The International Journal of Educational Management*, 15(6), 276-282.
- Jafari, J. (1990). Research and scholarship: the basis of tourism education. *Journal of Tourism Studies*, 1, 33-41.
- Jenkins, C. I. (1997). Tourism educational systems, institutions and curricula: standardization and certification in human capital. In: WTO, *The Tourism Industry of the 21st Century*, 215-222. Madrid: WTO.
- Ladkin, A. & Weber, K. (2008). Tourism and hospitality academics: career profiles and strategies. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 8 (4), 373-393.
- Majó, F.J. (2004). *Grado en Turismo. Universitat de Girona*. Accessed 10 November, 2014. Retrieved from <http://www.uned.es/espacio-europeo/pdf/Libro-blanco-Turismo.pdf>.
- Maringe, F. (2006). University And Course Choice – Implications for positioning, recruitment and marketing. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 466-479.
- Mayburry, T. & Swanger, N. A. (2010). *Identification of industry needs for baccalaureate hospitality graduates: a Delphi study*. International CHRIE Conference-Refereed Track, Paper 4, 28 – 31 July, San Juan - Puerto Rico, USA. Accessed 22 October, 2018. Retrieved from <http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1281&context=refereed>.
- Metcalfe, J. S. & Potts, J. (2007). *Internationalization of services – the evolutionary perspective*. Manchester Business School. Working Paper n. 531. Accessed 19 October, 2018. Retrieved from <http://www.mbs.ac.uk/cgi/apps/research/working-papers/view/?wId=138>
- Moreland, N. (2007). Entrepreneurship & Higher Education: An Employability Perspective. *Learning & employability Series*, ESECT, York.
- Munar, A.M. (2007). Is the Bologna process globalizing the tourism education? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 6(2), 68-82.
- Nickson D. (2007). *Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries*. Butterworth-Heinemann.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum? *Education + Training*, Vol. 49 Issue: 8/9, 605-619.
- Salgado, M. & Costa, C. (2009). Ensino Superior na área do Turismo em Portugal. *Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Turismo*, 1(2), 2-16.
- Schön, M. (2015). *Influencia de los factores del marketing de servicio en la elección de estudios superiores de turismo en instituciones públicas - los casos de España Y Portugal*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura, Espanha.
- Wang, Y.-F. & Tsai, C.-T. (2014). Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives”. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26, 125–135.