

## **As expectativas de carreira dos estudantes de hospitalidade e turismo: explorando diferenças de género**

**Conceição Gomes<sup>a</sup>, Ana Sofia Ferradosa<sup>b</sup> and Sofia Lopes<sup>c</sup>**

<sup>a</sup> *Polytechnic Institute of Leiria, Centre of Tourism Applied Research (CITUR)  
conceicao.gomes@ipleiria.pt*

<sup>b</sup> *Polytechnic Institute of Leiria, Centre of Tourism Applied Research (CITUR)  
ana.ferradosa@ipleiria.pt*

<sup>c</sup> *Polytechnic Institute of Leiria, Centre of Tourism Applied Research (CITUR)  
maria.lopes@ipleiria.pt*

### **Abstract**

The recent growth in Portuguese tourism has been reflected by the increase in the hospitality and tourist industry, emphasizing the importance of competent professional training in this sector. The high rotation rates of personnel in this sector has been acknowledged in previous studies. Several authors have questioned whether students applying for tourism related degrees recognize the characteristics of a career in this sector.

Previous studies concluded that there were barriers to gender equality. In general, men received higher wages and held higher hierarchical positions compared to women. In contrast, women were typically higher academic achievers than men. Women were also distinguished as being more concerned with social and environmental issues, while men were more entrepreneurial with a greater interest in starting their own business.

This study aimed to understand undergraduate students' expectations regarding the hospitality industry, analyzing the relative differences between gender. A survey questionnaire was conducted on students of a Portuguese higher education institution with 1<sup>st</sup>-cycle degrees related to hospitality and tourism (n=329).

According to the majority of career expectations considered, there were no differences between male and female students. However, gender differences were apparent with respect to “mobility – finding job anywhere” and the ambition to “become a supervisor/manager/director”, with men revealing higher levels compared to women.

**Keywords:** Higher education students; gender; tourism and hospitality; career expectations.

### **1. Introdução**

Em Portugal, registam-se ainda diferenças entre género feminino e masculino em termos de emprego – em 2016, por exemplo, verificou-se uma diferença de 6,8 pontos percentuais entre as taxas de emprego dos dois géneros. Em relação à percentagem do género masculino e género feminino da população empregada com idade entre 20 e 64 anos, verifica-se uma ligeira diferença em que 51% são homens e 49% são mulheres. Todavia, no sector dos serviços a situação é inversa, pois existem mais mulheres empregues do que homens.

Segundo Costa, Caçador, Breda e Carvalho (2015) e Salgado, Martins e Reis (2015) existem mais mulheres a frequentar cursos superiores na área do turismo, assim como com formação superior na área. Porém, há a perceção de barreiras à igualdade no trabalho entre os géneros (Salgado, et al., 2015), existindo situações contratuais mais instáveis no género feminino (Costa et al., 2015).

A indústria hoteleira cresce de ano para ano e o número de licenciaturas na área é considerável, mas Kopt e Strydom (2014) defendem que o maior desafio da indústria de turismo e hotelaria é a falta de vocação para se trabalhar nesta área tão peculiar. Esta indústria relativamente a outras indústrias apresenta o número mais baixo de trabalhadores com formação superior (Kuslivan & Kuslivan, 2000). De forma a inverter esta tendência torna-se necessário a interação da indústria com o ensino, de forma

a perceber as expectativas dos estudantes e as competências que a indústria hoteleira enfatiza como determinantes para o sucesso, e aprofundar a temática tendo em conta os géneros na medida que se verificam desigualdades sendo a de nível salarial a mais abordada.

Neste trabalho estudou-se as expectativas perante a carreira no sector hoteleiro aplicada ao contexto dos estudantes de seis licenciaturas da área de turismo e hotelaria de uma instituição de ensino superior público portuguesa – a Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar de Peniche, do Instituto Politécnico de Leiria. As expectativas foram analisadas tendo em conta o género dos estudantes, de modo a verificar se existiam diferenças.

Na primeira parte do trabalho, apresenta-se uma síntese de alguns trabalhos de investigação que estudaram as especificidades do emprego neste setor tendo em conta o género, as dificuldades que estas levantam na retenção de funcionários nesta indústria, as expectativas de estudantes destas áreas específicas e a diferenciação das expectativas de acordo com o género dos estudantes.

Seguidamente é apresentada a metodologia. Foi aplicado um questionário aos estudantes destes cursos. É realizada uma breve descrição e fundamentação do questionário utilizado para a recolha de dados, assim como são explicados os métodos utilizados no tratamento de dados. Finalmente, os principais resultados são apresentados e discutidos.

## 2. Revisão de literatura

Se for analisada a taxa de emprego em toda a Europa verifica-se que a taxa de emprego é superior no sexo masculino comparativamente ao sexo feminino. Existe um indicador que é a diferença da taxa de empregabilidade entre o género masculino e o género feminino (*gender employment gap*) que pode ser utilizada para comparar os países entre si. Segundo a tabela 1 verifica-se que em termos médios na União Europeia (países que utilizam o EURO ou não) que existe uma diferença significativa entre a taxa de empregabilidade do género masculino e feminino, cerca de 11 ponto percentuais. É de salientar que o indicador tem vindo a decrescer ao longo dos anos, todavia nos últimos 3 anos estabilizou. Em relação a Portugal, apesar de existir uma diferença na taxa de empregabilidade em detrimento do género feminino, essa diferença é menor face à média da União Europeia.

Tabela 1 – Diferença da taxa de empregabilidade entre o género masculino e o género feminino

	2012	2013	2014	2015	2016
EU (28 países)	12,2	11,7	11,5	11,6	11,6
Área EURO (19 países)	12,1	11,4	11,2	11,2	11,2
Portugal	6,8	6,4	7,1	6,7	6,8

Fonte: Eurostat (2017)

Através da tabela 2 verifica-se que a maior parte da população empregue pertence ao género masculino, exceto no que diz respeito ao sector dos serviços. Este sector destaca-se, visto que a maior parte da população empregue pertence ao género feminino.

Tabela 2 – Percentagem do género masculino e género feminino da população empregada com idade entre 20 e 64 anos

	Valores percentuais	%H	%M
2016	Total	50,49%	49,51%
	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	64,43%	35,57%
	Indústria, construção, energia e água	69,58%	30,42%
	Serviços	42,73%	57,27%
2015	Total	50,57%	49,43%
	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	63,74%	36,26%
	Indústria, construção, energia e água	69,27%	30,73%
2014	Serviços	42,89%	57,11%
	Total	50,82%	49,18%

2013	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	63,56%	36,44%
	Indústria, construção, energia e água	69,42%	30,58%
	Serviços	43,16%	56,84%
	Total	50,84%	49,16%
2012	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	61,21%	38,79%
	Indústria, construção, energia e água	69,80%	30,20%
	Serviços	42,99%	57,01%
	Total	51,09%	48,91%
2012	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	59,11%	40,89%
	Indústria, construção, energia e água	71,38%	28,62%
	Serviços	42,23%	57,77%

Fonte: INE (2017)

Em relação a 2017, consultando os dados de empregabilidade verifica-se que de todos os empregados 49% são do género feminino e 51% são do género masculino (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2017). No que respeita à taxa de emprego em agosto de 2017, existe uma diferença entre géneros, em que o género masculino tem a primazia com 64,9% e o feminino tem apenas 56,8% (INE, 2017).

Em 2016, analisando a taxa de escolaridade do nível superior verifica-se que é superior em relação ao género feminino com 27,9%. Já em relação aos homens é cerca de 19,4% INE (2017). Segundo Costa et al. (2015) e Salgado et al. (2015) existem mais mulheres a frequentar cursos superiores na área do turismo, assim como com formação superior na área. As mulheres destacam-se com resultados académicos superiores nesta área.

Nos sectores do alojamento, agências de viagens e operadores turísticos os empregadores são na maioria do sexo masculino. A estabilidade no emprego é menor no alojamento se compararmos com as agências de viagens e operadores turísticos (Carvalho, Costa, Lykke & Torres, 2014). Existe a perceção de barreiras à igualdade no trabalho entre homens e mulheres (Salgado, et al., 2015), sendo que as mulheres revelam situações contratuais mais instáveis (Costa et al., 2015).

Os estudantes do ensino superior apresentam várias expectativas face à carreira no sector hoteleiro as quais divergem consoante os países, ano de estudo e género.

Segundo Blomme, Rheede, Van e Tromp (2009) para trabalhar na indústria é necessário ter sentido de pertença assim como perspetivas de uma carreira internacional. Os estudantes ao longo da licenciatura modificam as suas expectativas.

Existem estudantes que consideram que a indústria hoteleira não é promissora, que existe baixos salários e é um trabalho em que tem de servir os outros (Gu, Kavanaugh & Cong 2007) citados por Lu e Adler (2009). Já os estudantes turcos consideram que o trabalho é interessante, a aprendizagem é inovadora, exercem autoridade pessoal e têm um certo grau de liberdade. Contudo, consideram que os salários são baixos na maioria das funções desempenhadas em turismo e hotelaria assim como os benefícios nesta área serem insuficientes. O trabalho é considerado cansativo, inseguro devido à sazonalidade, stressante e a família é prejudicada em relação ao trabalho. Deste modo, muitos destes estudantes ao terminarem a licenciatura não querem prosseguir a carreira nesta área. (Kuslivan & Kuslivan, 2000).

Já os estudantes da África do Sul, segundo estudo de Kock e Strydom (2014), ingressam no turismo e hotelaria preferencialmente com o intuito de terem o seu próprio negócio na área e pela oportunidade de viajar e de trabalhar em destinos exóticos, podendo interagir e prestar um excelente serviço aos hóspedes e/ou clientes.

A maioria dos estudantes neozelandeses querem trabalhar na indústria após o término das suas licenciaturas e, como é uma indústria que está em crescimento, acreditam que possam ter muitas oportunidades de carreira. Os estudantes admitem que o compromisso para com o trabalho é importante, assim como a vontade para aprender (Kim, 2008).

Nos Países Baixos, os estudantes e os licenciados são mais positivos quanto às oportunidades na carreira do que os licenciados que já trabalham na indústria (alumni), no entanto, todos eles têm uma

visão bastante positiva que vai diminuindo com o aumento do caminho percorrido. No que diz respeito ao salário, os estudantes do primeiro ano são mais positivos do que os licenciados e os trabalhadores; os autores concluíram que neste ponto, estes estudantes ainda não têm uma visão realista do que se pode esperar das recompensas monetárias relativamente ao trabalho desempenhado (Blomme et al, 2009).

Todavia, apesar da caracterização das condições laborais não ser abonatórias, existem estudantes que esperam ingressar nesta indústria após o término das licenciaturas. Logo, para assegurar e motivar estas pessoas qualificadas, a indústria deve repensar nas suas condições laborais e ter um maior rigor na contratação dos seus RH, de forma a assegurar a balança entre trabalho e família, reduzir a rotatividade, baixar custos e aumentar a produção (Kusluvan e Kusluvan, 2000; Blomme, et al., 2009; Wong e Ko, 2009; Tromp e Blomme, 2012).

Paralelamente, no estudo de Brown, Thomas e Bosselman (2015), à pergunta porque continuam os licenciados em hotelaria a apostar na carreira, a resposta mais comum foi porque gostam da mesma, gostam de trabalhar com pessoas, servir os outros, da excitação que este trabalho provoca; defendem que podem encontrar estas características separadamente numa qualquer indústria mas a combinação das mesmas é difícil encontrar noutra indústria que não a hotelaria.

Segundo Ferradosa (2016) a expectativa que mais se distingue pela positiva é a oportunidade de viajar e pela negativa, um trabalho que seja fácil de conciliar com a família.

Introduzindo a variável género na indústria hoteleira verifica-se que a remuneração auferida pelos gestores hoteleiros é influenciada pelo género, sendo que a remuneração do género feminino tende a ser mais baixa (Costa et al., 2015; Blayney e Blotniky, 2015; Carvalho et al. 2014; Muñoz-Bullon, 2009). O fator mobilidade também influencia a remuneração, ou seja, uma maior mobilidade permite salários mais elevados e maior progressão profissional (Blayney e Blotniky, 2015; Costa et al., 2015).

Os homens ocupam posições hierárquicas mais elevadas (Costa et al., 2015; Carvalho et al., 2014). Apesar das mulheres terem graus elevados na educação, prevalecem em trabalhos pouco qualificados (Carvalho et al., 2014). Segundo Burgess (2000), no que respeita à gestão financeira na hotelaria, os homens têm salários mais elevados face às mulheres, porque ocupam cargos de responsabilidade elevada. A maternidade influencia a opção das mulheres em desejarem essas opções. (Costa et al., 2015). Segundo Salgado et al. (2015) as mulheres são menos ambiciosas em termos de posições hierárquicas. Os homens são considerados mais empreendedores que as mulheres (Costa et al., 2015). Todavia, as empresas geridas pelo género feminino apresentam um maior crescimento empresarial face às que são geridas pelo género masculino (Alonso-Almeida, 2013b).

Para Sánchez-Fernández e Remoaldo (2015) em relação aos cargos de gestão é detetada uma diferença a nível de género, o género masculino dá primazia à dimensão económica da responsabilidade social empresarial enquanto o género feminino dá mais importância às questões sociais (Alonso-Almeida, 2013).

Schaap, Stedham e Yamamura, (2008) referem que em relação à implementação da estratégia existem diferenças entre os homens e as mulheres a nível de motivação. Os homens enfatizam prémios pessoais a nível financeiros, enquanto as mulheres dão preferência à gestão dos recursos e dos subordinados. Ou seja, as mulheres dão primazia a: ajudar os outros, trabalhar com as pessoas, criar amizades, e satisfação nas tarefas. Concluem que as mulheres têm mais tendência para a liderança.

De acordo com Ng e Pine (2003) em Hong Kong na indústria hoteleira verifica-se algumas barreiras para as mulheres participarem nesta indústria. As mulheres manifestam interesse em que na educação ensinem a ser mais autoconfiantes e que exista um intercâmbio das mulheres gestoras com os estudantes. As diferenças detetadas entre os géneros são a credibilidade, conhecimento e desigualdade na formação. Contudo, os maiores obstáculos que as mulheres encontram são os irregulares horários de trabalho o que causa conflitos familiares e a rede de homens existente na indústria hoteleira, o que implica alguma discriminação destes face às mulheres.

As práticas de recrutamento, também, são influenciadas pelo género, sendo que os empregadores no sector do turismo dão muita importância à flexibilidade de horários assim como à disponibilidade para viajar. Estas duas expectativas são atribuídas em primazia ao género masculino pelos empregadores (Costa et al., 2017).

Salgado et al. (2015) refere que os estudantes do género masculino têm mais a expectativa de criar o seu próprio negócio, face às estudantes do género feminino. Todos os estudantes têm a

expectativa de salários baixos. Todavia têm a percepção de existir uma diferença salarial entre homens e mulheres, em detrimento deste último grupo.

As estudantes do género feminino preocupam-se mais com as práticas da gestão ambiental do que os estudantes do género masculino (Alonso-Almeida, 2013).

De acordo com o estudo de Huang e Lo (2014) não foram detetadas diferenças significativas entre o género masculino e feminino a nível das expectativas dos estudantes candidatos a carreira na hotelaria. Neste caso existem mais estudantes do género masculino (63%). Os estudantes de modo geral são otimistas em relação à sua carreira no futuro. Foram analisadas várias dimensões: natureza do trabalho, estatuto social, simpatia da pessoa, condições de trabalho, pagamento de benefícios sociais, promoção, relação entre trabalhadores, gestores e comprometimento com a indústria.

### **3. Metodologia**

#### População e amostra

A população deste estudo é composta pelos estudantes dos três anos das licenciaturas de AT, TUR, MT, GE, RC e GTH da ESTM, no ano letivo de 2014/2015. Um questionário foi aplicado aos estudantes nos meses de maio e junho de 2015, durante algumas aulas previstas nos seus horários. O questionário foi assim entregue, preenchido e recolhido em sala de aula.

A população em estudo é constituída por 652 estudantes, tendo-se obtido um total de 329 respostas, correspondendo a uma taxa de respostas de 50,5%.

#### Questionário

Desenvolveu-se um questionário para ser aplicado aos estudantes das licenciaturas das áreas de turismo e de hotelaria da ESTM. O questionário incluía uma secção dedicada ao perfil do estudante e uma secção com questões quanto às expectativas de uma carreira na área do turismo ou da hotelaria. Baseado nos estudos de Richardson (2009), Lu e Adler (2009) e Richardson e Butler (2012) sobre as expectativas dos estudantes, colocou-se uma questão que tinha como objetivo perceber o que os estudantes esperam encontrar na indústria turística ou hoteleira durante o seu percurso profissional. A questão apresentava dezassete afirmações com uma escala de Likert de 5 itens, em que o 1 representava 'Discordo completamente' e o 5 'Concordo completamente'. Todas as afirmações têm como base a expressão 'Uma carreira na indústria turística ou hoteleira vai-me proporcionar...' (Lu e Adler, 2009; Richardson, 2009) e são apresentadas expressões como, por exemplo, "a oportunidade de viajar", "ter o meu próprio negócio" e "um trabalho com um horário flexível".

A informação solicitada abordava também os estudantes quanto ao(s) setor(es) em que gostariam de exercer a sua atividade profissional depois de concluir a licenciatura. Os estudantes assinalavam as opções que se aplicassem dentro dos setores de hotelaria e turismo apresentados e que foram baseados no estudo de Lu e Adler (2009). As opções incluíam, por exemplo, "hotelaria", "atrações turísticas" e "ensino ou formação".

#### Métodos estatísticos

Para analisar a relação entre a variável género e as variáveis relativas ao curso e aos setores em que o inquirido gostaria de trabalhar depois de terminar a licenciatura foi aplicado o teste do Qui-quadrado (Pestana e Gageiro, 2008). Para comparar as expectativas por género foi aplicado o teste não paramétrico de Mann-Whitney (Pestana e Gageiro, 2008). Os testes foram realizados com o software IBM SPSS Statistics, Versão 23.

### **4. Resultados**

Dos 329 estudantes inquiridos, 69% das respostas são do género feminino e 31% do género masculino. As idades variaram entre 18 e 40 anos, sendo a idade média 20,97 e o desvio-padrão 2,34.

Dos estudantes inquiridos 84% frequentam o curso que foi a sua primeira opção quando se candidataram ao ensino superior. Apenas 17% dos estudantes exerciam atividade remunerada, no momento em que responderam ao questionário, mas 45% dos inquiridos já o tinham feito previamente. 47% dos respondentes referiram que exerciam ou já tinham exercido atividade remunerada na área da hotelaria e restauração e 26% no setor do turismo e lazer.

Apenas 34% dos inquiridos realizaram estágios não remunerados: 21% dos respondentes no setor da hotelaria e restauração e 9% na área do turismo e do lazer, conforme se constata na tabela 3.

Tabela 3 - Descrição do perfil dos estudantes inquiridos

Perfil do estudante	Frequência	Percentagem*
<b>Género</b>		
Feminino	228	69,30%
Masculino	101	30,70%
Total	329	100%
<b>Licenciatura</b>		
Turismo	88	26,70%
RC	47	14,30%
MT	44	13,40%
GE	44	13,40%
AT	17	5,20%
GTH	89	27,10%
Total	329	100%
<b>Curso 1ª opção</b>		
Não	54	16,40%
Sim	275	83,60%
Total	329	100%
<b>Ano matrícula</b>		
1º	133	40,40%
2º	102	31%
3º	94	28,60%
Total	329	100%
<b>Atividade remunerada</b>		
Exerço presentemente	55	16,70%
Não exerço presentemente mas já exerci	147	44,70%
Nunca exerci	127	38,60%
Total	329	100%
<b>Área (s) em que exerce ou já exerceu atividade remunerada</b>		
Hotelaria e Restauração	156	47,40%
Turismo e Lazer	44	13,40%
Outra	57	17,30%
<b>Estágios não remunerados</b>		
Não	216	65,70%
Sim	113	34,30%
Total	329	100%
<b>Se sim</b>		
Hotelaria e Restauração	70	61,95%
Turismo e lazer	30	26,10%
Outra	13	11,30%

\*Percentagem relativamente ao total de inquiridos

Fonte: elaboração própria

Em todos os cursos estudados, a maioria dos estudantes inquiridos são do género feminino, correspondendo a 69,3% do total de estudantes. No entanto, comparando a forma como se distribuem os géneros por cada um dos cursos, verifica-se que há diferenças estatisticamente significativas

( $\chi^2(5)=26,54$ ;  $p<0,01$ ). Destacam-se, por um lado, os cursos Turismo, GE e AT por terem um desequilíbrio maior entre estudantes dos dois géneros, sendo, para cada um destes cursos, a percentagem de mulheres inquiridas superior a 78%, e, por outro lado, o curso de GTH em que existe grande equilíbrio entre número de mulheres e homens inquiridos.

Tabela 4- Distribuição do género por licenciatura na amostra estudada

Licenciatura		Género		Total
		Feminino	Masculino	
Turismo	N (%)	69 (78,4%)	19 (21,6%)	88
RC	N (%)	33 (70,2%)	14 (29,8%)	47
MT	N (%)	29 (65,9%)	15 (34,1%)	44
GE	N (%)	36 (81,8%)	8 (18,2%)	44
AT	N (%)	16 (94,1%)	1 (5,9%)	17
GTH	N (%)	45 (50,6%)	44 (49,4%)	89
Total	N (%)	228 (69,3%)	101 (30,7%)	329

Fonte: elaboração própria

### Expetativas

Foi apresentado aos inquiridos um conjunto de afirmações quanto ao que esperam de um trabalho na área do turismo ou hotelaria. A distribuição das respostas é apresentada no gráfico 1.

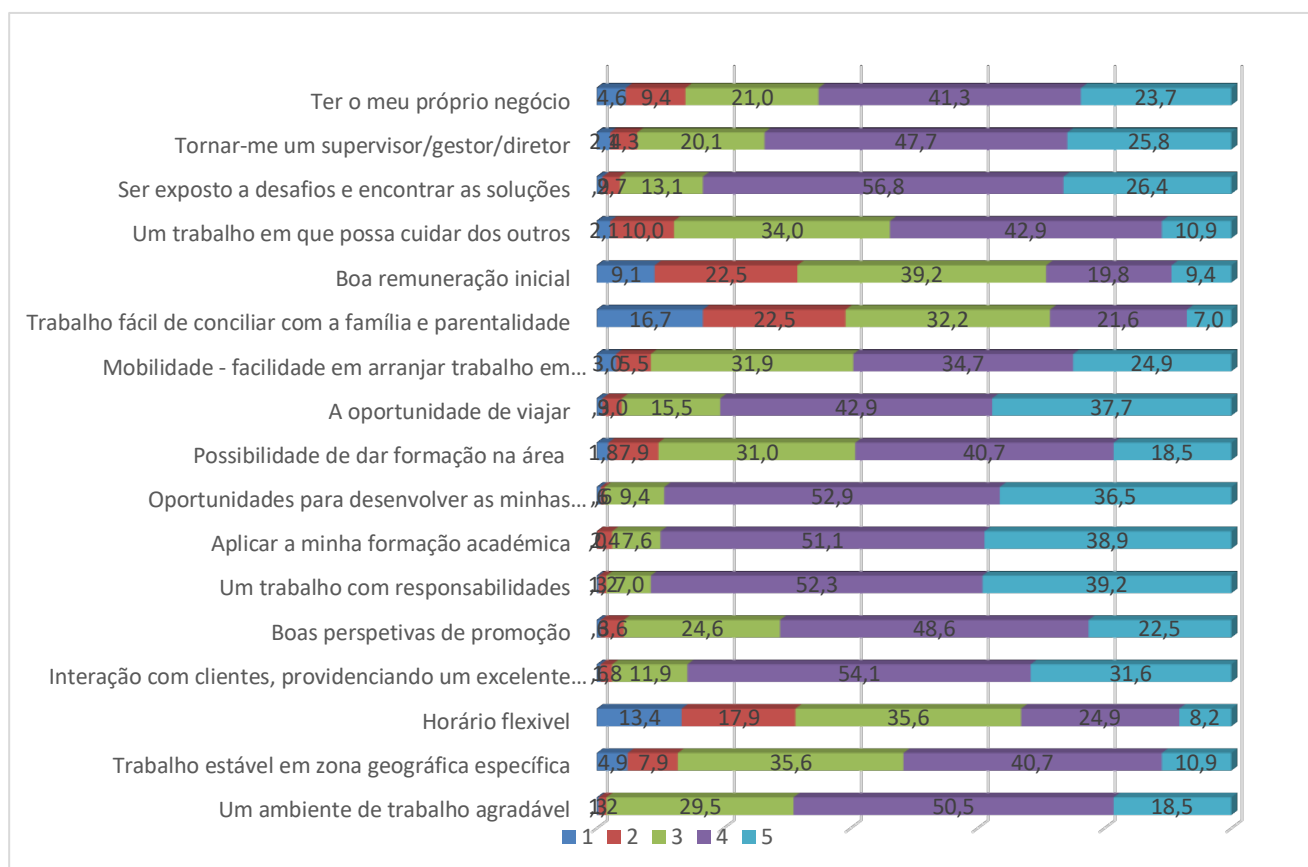


Gráfico 1. Distribuição de frequências quanto às expetativas de uma carreira em turismo ou hotelaria

Fonte: elaboração própria

As opções que se destacaram, por haver expectativas mais elevadas por uma maior percentagem de estudantes, com mais de 80% dos respondentes a assinalarem as opções “4-Concordo” e “5-Concordo plenamente”, foram “Um trabalho que ofereça oportunidades para desenvolver as minhas competências e técnicas”, “Um trabalho em que eu possa aplicar a minha formação académica”, “Um trabalho em que eu tenha responsabilidades” e “Uma interação com clientes e/ou hóspedes, providenciando um excelente serviço”.

As opções que se destacaram por haver expectativas mais baixas quanto a elas, com mais de 65% dos inquiridos a selecionarem as opções “1- Discordo plenamente”, “2- Discordo” ou “3- Não concordo nem discordo” foram “Boa remuneração inicial”, “Um trabalho que seja fácil de conciliar com a família e parentalidade” e “Um trabalho com um horário flexível”.

### Expetativas e género

Foi aplicado o teste de Mann-Whitney para comparar as expetativas dos estudantes do género feminino e as dos estudantes do género masculino. Há diferenças significativas para a expetativas “mobilidade – facilidade de arranjar trabalho em qualquer lugar” ( $U=9386,5$ ;  $z=-2,802$ ;  $p<0,01$ ) e “tornar-me supervisor/gestor/diretor” ( $U=9416,5$ ;  $z=-2,832$ ;  $p<0,01$ ), tendo em ambos os casos os estudantes masculinos manifestado expetativas mais elevadas.

No gráfico 2 estão representados os extremos e os quartis da variável correspondente às expetativas de “mobilidade – facilidade de arranjar trabalho em qualquer lugar”. Pelo menos 25% dos inquiridos do género masculino responderam “5- Concordo plenamente”. No caso das mulheres, pelo menos 25% dos inquiridos responderam “4- Concordo”.

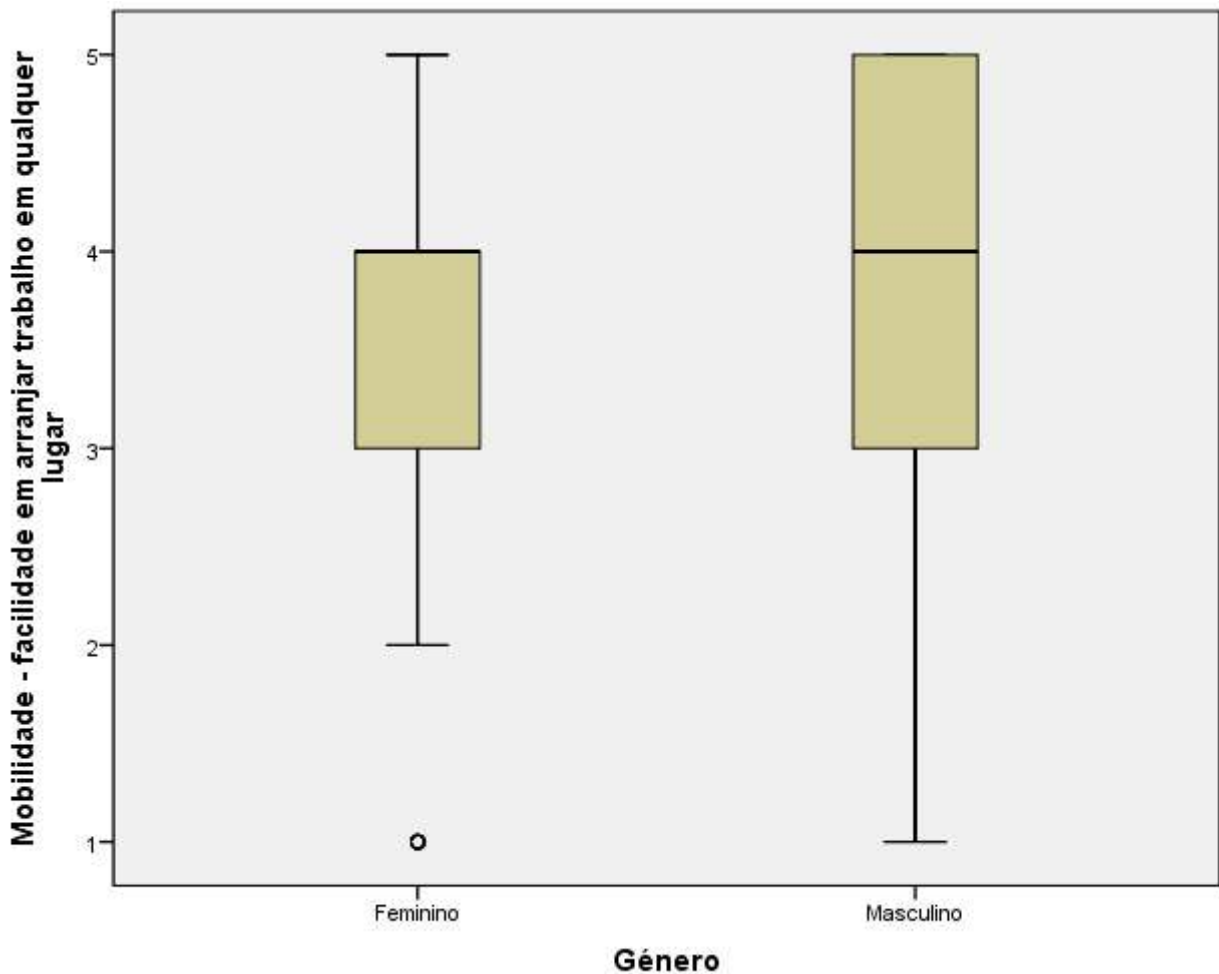


Gráfico 2 - Diagrama de extremos e quartis – expetativa de mobilidade por género

Fonte: elaboração própria

No caso da expectativa “tornar-me supervisor/gestor/diretor” as diferenças das respostas de homens e mulheres é mais clara (ver gráfico 3), com pelo menos 75% dos inquiridos do género masculino a responderem “4- Concordo” ou “5- Concordo plenamente”, enquanto pelo menos 75% das inquiridas responderam “1- Discordo plenamente”, “2- Discordo”, “3- Não concordo nem discordo” ou “4- Concordo”.

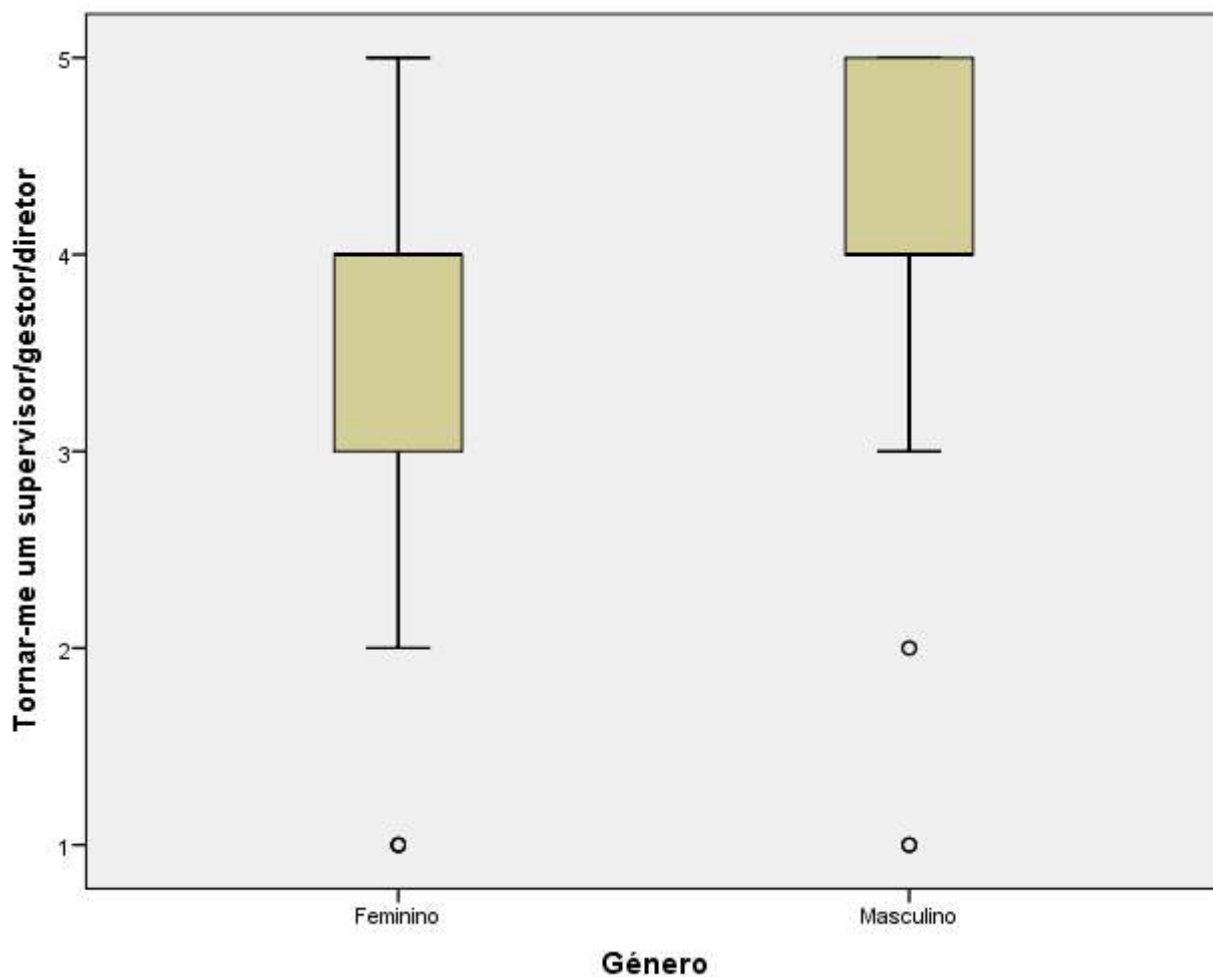


Gráfico 3 - Diagrama de extremos e quartis – expectativa de se tornar supervisor/gestor/diretor por género

Fonte: elaboração própria

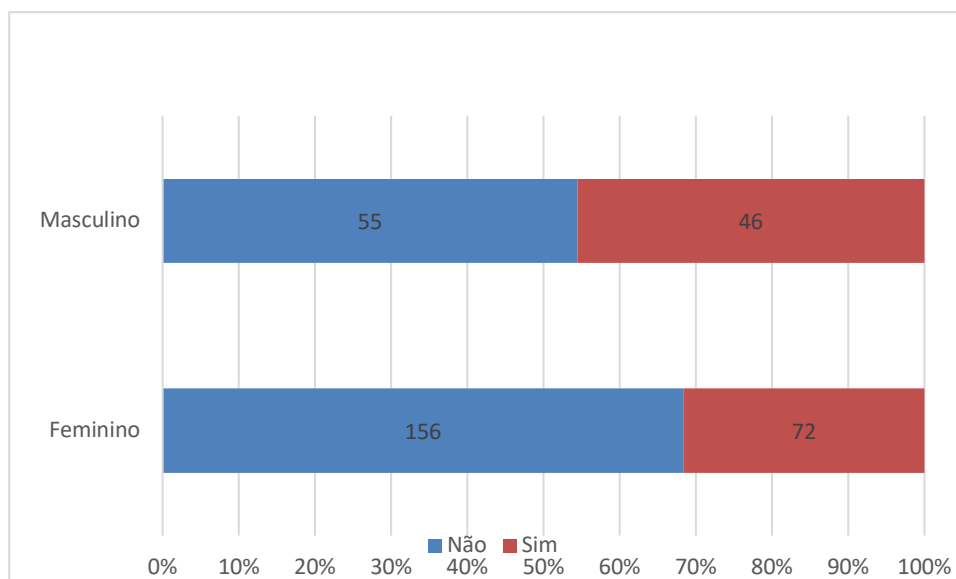


Gráfico 4 – Manifestação dos inquiridos a trabalhar na área da hotelaria  
Fonte: elaboração própria

Apresentou-se uma lista de possibilidades de áreas questionando os inquiridos em que áreas gostariam de trabalhar. Foi aplicado o teste do Qui-quadrado para comparar as respostas dos respondentes do gênero feminino e masculino. Apenas há diferença estatisticamente significativa para a área da hotelaria ( $\chi^2(1)=5,935$ ;  $p<0,05$ ). Enquanto no caso das respondentes apenas 31,6% manifestaram vontade de trabalhar em hotelaria, no caso dos respondentes do gênero masculino a percentagem com interesse em trabalhar nesta área foi 45,5% (gráfico 4).

## 5. Conclusões

Foram analisadas as respostas a um questionário sobre as expectativas de carreira de estudantes de seis licenciaturas das áreas da Hotelaria e Turismo de uma escola portuguesa. Observou-se haver uma relação estatisticamente significativa entre o gênero e o curso frequentado, assim como entre o gênero e a intenção de trabalhar em hotelaria depois de terminar a sua licenciatura. Destacou-se a licenciatura em Gestão Turística e Hoteleira, por ter uma percentagem bastante mais elevada do que as restantes de estudantes de curso do gênero masculino (49,4%). Quando questionados sobre a intenção de trabalhar em hotelaria também se registou uma diferença significativa nas respostas de estudantes dos dois gêneros, tendo 45,5% dos respondentes do gênero masculinos manifestado essa intenção. Apenas em duas das expectativas de carreira consideradas houve diferenças estatisticamente significativas entre os dois gêneros: “mobilidade – facilidade de arranjar emprego em qualquer lugar” e “tornar-me supervisor/gestor/diretor”, com os homens a manifestarem expectativas mais elevadas.

Em Costa et al (2017) refere-se que há em Portugal uma predominância do gênero feminino a trabalhar no setor do turismo: 57% dos trabalhadores da área do turismo. Esta tendência está em linha com estudos feitos no contexto de outros países (Costa et al. 2017) e reflete-se já nos dados dos estudantes do presente estudo, com cerca de 70% dos estudantes desta área a serem mulheres. Além disso, os estudantes do gênero masculino manifestaram mais expectativas de “mobilidade”, o que, no início da carreira, permite uma evolução salarial e maior progressão profissional (Costa et al., 2015). Se esta mobilidade for interpretada como flexibilidade, no sentido de haver maior disponibilidade para trabalhar em horários mais exigentes e em diferentes setores dentro de uma empresa, poderá vir a constituir uma vantagem para os futuros profissionais do gênero masculino, visto que em trabalhos anteriores se concluiu que esta é uma característica muito valorizada pelos empregadores no setor do turismo (Costa et al, 2017).

Apesar da maior presença feminina no setor do turismo, é ainda predominante a presença masculina nos lugares correspondentes a posições hierárquicas e salários mais elevados (Carvalho et al, 2014, e Costa et al, 2017). Esta tendência não é exclusivamente portuguesa e também Burgess (2000), num estudo realizado no contexto do Reino Unido, concluiu que, no setor da hotelaria, os homens ocupam cargos de maior responsabilidade. No trabalho de Costa et al (2017) também se verificou

existir diferença significativa entre as empresas lideradas por homens e mulheres quanto às oportunidades de as funcionárias do género feminino progredirem na carreira, havendo maior presença do género feminino em lugares executivos nas empresas geridas por mulheres.

No presente trabalho pôde observar-se que os estudantes de licenciatura refletem, de alguma forma, a tendência de existirem menos mulheres em lugares de destaque nas empresas, nas suas expectativas de futuro profissional de se tornarem gestores/diretores ou supervisores.

Em suma, no setor do turismo e da hotelaria, à semelhança de outros setores económicos, podem ainda observar-se diferenças de condições e oportunidades de carreira para os profissionais de acordo com o seu género. Neste trabalho pudemos concluir que algumas dessas diferenças são já manifestadas pelos estudantes de licenciatura a propósito das suas expectativas de carreira no setor. Estas diferenças talvez possam ser justificadas pelo facto de os estudantes terem já contactado com a indústria turística e hoteleira, através de estágios.

Em diversos países europeus estão a ser implementadas medidas políticas para esbater desigualdades de género, tal como a promoção de um maior equilíbrio nas licenças de parentalidade para mães e pais (Costa et al, 2017). Visto que já se observam diferenças de “ambições” por género entre os futuros profissionais do setor, também as instituições de ensino superior poderão debruçar-se sobre as questões do género e perceber como podem contribuir para que os recém-licenciados não deixem que o género os restrinja nas suas expectativas de carreira.

## 6. Referências

- Alonso-Almeida, M. (2013). Environmental management in tourism: students' perceptions and managerial practice in restaurants from a gender perspective. *Journal of Cleaner Production*, 60, 201-207.
- Alonso-Almeida, M. (2013b). Influence of gender and financing on tourist company growth. *Journal of Business Research*, 66, 621-631.
- Blayney, C. e Blotnick, K. (2015), What leads to higher paying jobs in hotel management: gender, qualifications or mobility?, *Revista Turismo e Desenvolvimento*, 23, 81-90.
- Blomme, R., Rheede, A. Van e Tromp, D. (2009), The hospitality industry: an attractive employer? An exploration of students' and industry workers' perceptions of hospitality as a career field. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 21(2), 6-14, DOI: 10.1080/10963758.2009.10696939.
- Brown, E., Thomas, N. e Bosselman, R. (2015), Are they leaving or staying: A qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 130-137.
- Burgess, C. (2000), Hotel accounts – do men get the best jobs?, *Hospitality management*, 19, 345-350.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. e Torres, N. (2014) An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(4), 405-429, DOI: 10.1080/15332845.2014.888509.
- Costa, C., Bakas, F., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I. e Caçador, S. (2017). Gender, flexibility and the “ideal tourism worker”, *Annals of Tourism Research* 64, 64-75.
- Costa, C., Caçador, S., Breda, Z. e Carvalho, I. (2015), Situação no emprego dos diplomados em turismo em Portugal: um estudo na perspetiva de género. *Revista Turismo e Desenvolvimento*, 23, 155-172.
- Eurostat (2017), Gender employment gap retirado a 27 de outubro de: [http://ec.europa.eu/eurostat/search?p\\_auth=9wjP0CWK&p\\_p\\_id=estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet&p\\_p\\_lifecycle=1&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_action=search&text=Gender+employment+gap](http://ec.europa.eu/eurostat/search?p_auth=9wjP0CWK&p_p_id=estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_action=search&text=Gender+employment+gap).
- Ferradosa, A. (2016). *Estudantes do ensino superior e perspetivas de carreira no sector do turismo e da hotelaria. Estudo de caso* (Dissertação de mestrado). ESTM, Instituto Politécnico de Leiria, Portugal.
- Gu, H., Kavanaugh, R. R. e Cong, Y. (2007). Empirical studies of tourism education in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(1), 3-24.

Huang, J. e Lo, R. (2014) Perceptions, Attitudes, and Needs of Undergraduate Student towards Career in the Hospitality Industry - An Example from the Undergraduate Students in Taiwan Shoufu University. *The Journal of International Management Studies*, 9(2), 20-32.

Instituto Nacional de Estatística (INE) (2017), Dados Estatísticos: [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

Kim, J. (2008). *Career expectations and requirements of undergraduate hospitality students and the hospitality industry: An analysis of differences* (Dissertação de mestrado). AUT University, Nova Zelândia.

Kokt, D. e Strydom, A. (2014), Reflecting On Industry And Student Expectations For Working In The Tourism And Hospitality Industry: A Case Study. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 36, 119-130.

Kusluvan, S. e Kusluvan, Z. (2000), Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.

Lu, T. e Adler, H. (2009), Career Goals and Expectations of Hospitality and Tourism Students in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9, 63-80, DOI: 10.1080/15313220903041972

Muñoz-Bullo, F. (2009) The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry, *Tourism management*, 30, 638-649.

Ng, C. e Pine, R. (2003), Women and men in hotel management in Hong Kong: perceptions of gender and career development issues. *Hospitality management*, 22, 85-102.

Pestana, M., e Gageiro, J. (2008), *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS, 3ª edição*. Lisboa: Sílabo.

Richardson, S. (2009), Undergraduate' Perceptions of Tourism and Hospitality as a Career Choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 382-388.

Richardson, S. e Butler, G. (2012) Attitudes of Malaysian Tourism and Hospitality Students' towards a Career in the Industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 17(3), 262-276, DOI: 10.1080/10941665.2011.625430

Salgado, M., Martins, J. e Reis, S. (2015). Students demand for higher education in tourism and the perception of gender issues in a tourism degree. *Revista Turismo e Desenvolvimento*, 23, 105-118.

Sánchez-Fernandez, M. e Remoaldo, P. (2015), Práticas de responsabilidade social nos hotéis desde a perspetiva de género. *Revista Turismo e Desenvolvimento*, 23, 49-58.

Schaap, J., Stedham, Y. e Yamamura, J. (2008). Casino management: Exploring gender-based differences in perceptions of managerial work. *International Journal of Hospitality Management*, 27,87-97.

Tromp, D. e Blomme, R. (2012), The effect of effort expenditure, job control and work-home arrangements on negative work-home interference in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1213– 1221.

Wong, S. e Ko, A. (2009), Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195–203.