



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**O MERCADO PROFISSIONAL DO TURISMO E OS EGRESSOS DO CURSO
TÉCNICO EM EVENTOS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PARÁ - IFPA/CAMPUS BELÉM.**

MARIA LÚCIA DA SILVA SOARES

Brasília
2012

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**O MERCADO PROFISSIONAL DO TURISMO E OS EGRESSOS DO CURSO
TÉCNICO EM EVENTOS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PARÁ - IFPA/CAMPUS BELÉM.**

MARIA LÚCIA DA SILVA SOARES

Dissertação apresentada à banca examinadora como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação na área de concentração: Políticas Públicas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, do programa de pós-graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Brasília, sob a orientação da Prof^{ra}. Dra. Iara Lucia Gomes Brasileiro.

Brasília
2012

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**O MERCADO PROFISSIONAL DO TURISMO E OS EGRESSOS DO CURSO
TÉCNICO EM EVENTOS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PARÁ - IFPA/CAMPUS BELÉM.**

Maria Lúcia da Silva Soares

BANCA:

Prof^ª. Dr^ª. Iara Lucia Gomes Brasileiro (orientadora)

Prof. Dr. Luiz Carlos Spiller Pena (CET)

Prof. Dr. Remi Castioni (FE)

Prof. Dr. Bernardo Kipnis.
(Membro Suplente – UnB)

**Brasília
2012**

*Ao meu filho Tárík pela compreensão e amor
demonstrados em todos os momentos.*

Obrigada filho!

Amo-te. Sempre e para sempre!

Sua mãe, Lúcia!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me apoiaram nesse processo.

A Deus pela minha existência.

Aos meus familiares pelo apoio e dedicação dispensados nessa etapa da minha vida,

Aos meus professores por me permitirem o conhecimento apreendido,

Aos meus amigos,

Aos meus alunos e egressos,

Aos meus colegas de trabalho,

Obrigada por tudo!

RESUMO

O turismo possui características que o distinguem na economia, no meio social, no meio cultural, mas, sobretudo funciona como vetor de desenvolvimento à localidade onde acontece de forma positiva ou negativa. No Pará, mais precisamente em Belém, ele é uma das atividades econômicas que movimentam a economia local gerando renda e empregos à sociedade local. O Instituto Federal do Pará aparece como colaborador direto na relação educação e trabalho, pois desenvolve um trabalho de adequação à demanda por qualificação em todo o estado. Neste trabalho por meio do estudo de caso foram analisadas as opiniões de egressos do curso de eventos do Instituto em Belém do Pará, bem como de gestores de empresas que trabalham de forma direta e indireta com a atividade. Por meio de métodos qualitativos e quantitativos buscou-se identificar como os egressos dos cursos técnicos em eventos estão sendo absorvidos pelo mercado turístico local, como as empresas que trabalham, direta ou indiretamente com o turismo, percebem a necessidade de profissionais qualificados, como se dá o processo de empregabilidade dos egressos e qual a relação entre a formação técnica recebida pelos alunos e as exigências das empresas no mercado local. Neste contexto pode-se constatar que o mercado profissional local é composto por empresas públicas e privadas que atuam de forma direta e indireta com o turismo em plena ascensão que necessitam de pessoal qualificado para cargos operacionais, mas que enfrentam diversificados entraves para alcançá-lo. Entendeu que o percurso do egresso até o mercado enfrenta facilidades e dificuldades de acordo com as diversas situações pessoais e do contexto de cada um. E, finalmente constatou que o perfil profissional do Técnico em Eventos que o mercado almeja está sendo buscado pelo IFPA/*Campus* Belém no desenvolvimento de habilidades e competências que permitam ao Egresso não somente o seu crescimento profissional, mas principalmente o pessoal com a melhoria da qualidade de vida.

Palavras-chave: Educação profissional. Desenvolvimento. Turismo. Eventos. Mercado profissional em Turismo.

ABSTRACT

Tourism has features that distinguish it in the economy, in the social environment, in the cultural environment, but mainly it works as a vector to the location where the development happens in a positive or negative way. In Pará, more precisely in Belem, tourism is one of the economic activities that drives the local economy by generating jobs and income to local society. The Federal Institute of Para appears as a collaborator in the direct relationship between education and work; it develops an adaptation to the demand for skills across the state. This work through the case study analyzed the opinions of students who graduated from the Institute in the event area in Belém do Pará, as well as business managers who work directly and indirectly with this activity. Through qualitative and quantitative methods we tried to identify how the graduates of technical courses in events are being absorbed by the local tourist market, as companies working directly or indirectly with tourism, realize the need for qualified professionals, as is the process of employability of graduates and how is the relationship between the technical training received by students and the demands of companies in the local market. In this context, we can see that the work market place is comprised of public and private companies that work directly and indirectly when the tourism is booming so they need qualified personnel for operational positions, but they face diverse barriers to achieve it. We understood that the path of egress to the market faces difficulties and facilities according to the different personal situations and context of each one. And, finally we found that the technician's professional profile events that the work market needs is being sought by IFPA / Campus Belem in the development of skills and competences that enable Egress not only their professional growth, but mainly personal with life quality improvement.

Keywords: Vocational education. Developing. Tourism. Events. Tourism in the professional market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 01 – Expansão da educação profissional no Pará	057
Figura 02 – Cronologia da oferta de cursos no IFPA – <i>Campus</i> Belém	061
Figura 03 – Mapa de localização do Estado do Pará	074
Figura 04 – Localização do <i>Campus</i> Belém	078
Figura 05 – Segmentação das atividades de turismo	100
Figura 06 – Processo de contratação do formado	116

FLUXOGRAMA

Fluxograma 01 – Perfil dos gestores entrevistados	090
---	-----

GRÁFICOS

Gráfico 01 – Exigências de qualificação	093
Gráfico 02 – Setores onde a qualificação é mais exigida	094
Gráfico 03 – Exigência de qualificação profissional	102
Gráfico 04 – Exigências de nível médio	103
Gráfico 05 – Categoria das empresas que os egressos possuem vínculos	111
Gráfico 06 - Tipo de contrato de trabalho dos egressos em atividade	114
Gráfico 07 - Segmentos de atuação dos egressos	115
Gráfico 08 - Tempo percorrido pelo egresso para ser absorvido	121
Gráfico 09 – Formas de contratação na visão dos egressos	131
Gráfico 10 – A empresa oferece qualificação?	132
Gráfico 11 – Treinamento do egresso pela empresa	133

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Diferença entre indústrias manufatureiras e de prestação de serviços	51
Quadro 02 – Cursos ofertados pelo IFPA	58
Quadro 03 – Cursos ofertados na área de Turismo, Hospitalidade e Lazer do IFPA - 1998 a 2002	59
Quadro 04 – Cursos ofertados no IFPA	59
Quadro 05 – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Subsequente	64
Quadro 06a – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (1º ano)	65
Quadro 06b – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado. (2º ano)	65
Quadro 06c – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (3º ano)	66
Quadro 06d – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (4º ano)	66
Quadro 07a – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente	67
Quadro 07b – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente	67
Quadro 07c – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente	68
Quadro 08 – Esquema de acompanhamento de práticas profissionais – Hospitalidade e Lazer	71
Quadro 09 – Cursos ofertados pelo <i>Campus</i> Belém	78
Quadro 10 – Lista de entrevistados – Egressos	81
Quadro 11 – Lista de entrevistados - empresários de Turismo e Eventos do município de Belém	82
Quadro 12 – Empresas e atividades em turismo	84
Quadro 13 – Oferta turística	85
Quadro 14 – Empresas do segmento de Turismo e Eventos	87
Quadro 15 – Meios de Hospedagem cadastrados no Pará	88
Quadro 16 – Agências de Turismo cadastradas no Pará	89
Quadro 17 – Organizadoras de Eventos cadastradas no Pará	89

Quadro 18 – Transportadoras turísticas cadastradas no Pará	89
Quadro 19 – Dificuldades enfrentadas na contratação de pessoal	91
Quadro 20 - Exigências de qualificação	93
Quadro 21 – Contratação de pessoal	95
Quadro 22 – Formas de emprego	95
Quadro 23 – Formas de contratação	97
Quadro 24 – Cargos identificados	98
Quadro 25 – Categoria desenvolvimento de pessoal	101
Quadro 26 – Exigências de nível superior	103
Quadro 27 – Variável Gênero	104
Quadro 28 – Características individuais exigidas pelas empresas	104
Quadro 29 – Paralelo entre exigências dos Gestores em Belém/PA e as empresas no Reino Unido (1992)	105
Quadro 30 – Exigências do mercado local X qualificação recebida	106
Quadro 31 – Codificação dos egressos	110
Quadro 32 – Características dos egressos entrevistados	112
Quadro 33 – Depoimentos sobre as características dos egressos	113
Quadro 34 – Depoimentos sobre facilidades encontradas no processo de absorção	118
Quadro 35 – Depoimentos sobre as dificuldades encontradas no processo de absorção	122
Quadro 36 – Depoimentos sobre a percepção dos egressos sobre as empresas	125
Quadro 37 – Depoimentos sobre a qualificação recebida na opinião dos egressos	135

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Chegadas de turistas internacionais: Mundo, América do Sul e Brasil – 1999 - 2009	35
Tabela 02 – Arrecadação no mundo, na América do Sul e no Brasil	36
Tabela 03 – Formação da economia do estado do Pará - 2009	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

A&B	Alimentos e Bebidas
ABAV	Associação Brasileira dos Agentes de Viagens
ABIH	Associação Brasileira da Indústria de Hotéis
ACTs	Atividades Características do Turismo
CADASTUR	Cadastro de prestadores de serviços turísticos
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CDL	Câmara de Dirigentes Lojistas
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CET	Centro de Excelência em Turismo
CIUAT	<i>Clasificación Internacional Uniforme de Actividades Turísticas</i>
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CTI	Consultoria Turística Integrada
CTH	Coordenação de Turismo e Hospitalidade
EAD	Modalidade de Educação a Distância
EMBRATUR	Empresa Brasileira de Turismo
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
ETEC	Escola Técnica Aberta do Brasil
EUA	Estados Unidos da América
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FOHB	Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil
FBC&VB	Fórum Brasileiro dos <i>Conventions & Visitors Bureau</i>
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICCA	<i>International Congress and Convention Association</i> (Associação Internacional de Congressos e Convenções)
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDEFLOR	Instituto de Desenvolvimento Florestal do Estado do Pará
IDESP	Instituto de Desenvolvimento Econômico, Social e Ambiental do Pará
IF	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IFPA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
IH	Instituto de Hospitalidade
ISIC	<i>International Standard Industrial Classification</i> (Classificação

	Industrial Padrão)
JUCEPA	Junta Comercial do Pará
MEC	Ministério da Educação
MH	Meios de hospedagem
MTur	Ministério do Turismo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OMT	Organização Mundial do Turismo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OECD	<i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>
PARATUR	Órgão Oficial do Turismo no Estado do Pará
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIB	Produto Interno Bruto
PPC	Plano Pedagógico de Curso
RH	Recursos Humanos
RM	Região Metropolitana
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEMA	Secretaria do Meio Ambiente do Estado do Pará
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SETEC	Secretaria de Educação Técnica e Tecnológica
SIER	Secretaria de Estado de Integração Regional
UnB	Universidade de Brasília
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1 TURISMO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO 20

1.1 Desenvolvimento: evolução do conceito 20

1.1.1 Entendendo o conceito de Desenvolvimento 23

1.2 O Turismo e sua relação com o desenvolvimento 30

2 EDUCAÇÃO E TRABALHO 40

2.1 Discussão teórica da relação educação e trabalho 40

2.2 Competência e qualificação profissional 44

2.3 A relação entre educação e trabalho no campo do turismo 48

2.3.1 A educação profissional em turismo 53

2.3.2 Os cursos da área de turismo do Instituto Federal do Pará/*Campus* Belém 60

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS..... 73

3.1 Coleta de dados 74

3.1.1 Situando o universo da pesquisa 74

3.2 Amostra..... 79

3.3 Instrumentos..... 80

3.4 Análise dos dados 83

4 MERCADO PROFISSIONAL DE TURISMO E EVENTOS NO MUNICÍPIO DE BELÉM..... 84

4.1 Caracterização do mercado de Turismo e Eventos 84

4.2 Exigências do mercado quanto aos profissionais formados em Turismo e Eventos 89

4.3 Perfil profissional exigido pelas empresas..... 102

4.4 As exigências do mercado local e a qualificação recebida pelo egresso 106

5 PERCURSO DO EGRESSO ATÉ CHEGAR AO MERCADO DE TRABALHO..... 110

5.1 Facilidades de acesso identificadas no processo de absorção	118
5.2 Dificuldades de acesso.....	121
5.3 A percepção do Egresso sobre o mercado profissional em Belém.	125
5.4 A qualificação profissional oferecida pelo IFPA a partir da percepção dos egressos .	134

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

REFERÊNCIAS

APÊNDICES

INTRODUÇÃO

Alguns anos de dedicação à docência desenvolvendo atividades não somente no processo ensino-aprendizagem, mas nos mais variados setores da educação profissional em turismo, especificamente nos cursos técnicos da área, proporcionaram-me aprendizados no universo que envolve a atividade no município de Belém/Pará. Mais do que isso, geraram inquietações em relação ao acesso e à permanência dos egressos do Curso de Eventos nesse mercado.

O turismo como atividade multiplicadora influencia não somente o aumento de renda e receitas, mas também as mudanças sociais, culturais e ecológicas que acontecem junto com o seu desenvolvimento. De acordo com Coriolano (2006) é uma atividade produtiva moderna importante para o desenvolvimento da localidade em que ocorre. Teve início com a revolução industrial, mas somente após a Segunda Guerra Mundial e o avanço da tecnologia seu crescimento foi mais efetivo.

Para Trigo (1998) acontecimentos históricos como esses proporcionaram a melhoria dos transportes originando um processo de valorização da atividade como geradora de renda, de empregos e de crescimento em caráter local, regional, nacional e mundial. O autor identifica esse potencial considerando-o como uma das forças transformadoras da sociedade pós-industrial que, em conjunto com as novas tecnologias, está ajudando a redesenhar as estruturas mundiais, sendo uma importante atividade propulsora do desenvolvimento da região em que está inserido.

Esse desenvolvimento é observado em números apresentados pela Organização Mundial do Turismo – OMT (2012), em que a demanda de turistas internacionais no mundo, no decênio de 1990 de, aproximadamente, 457 milhões de pessoas, teve aumento para 674 milhões, em 2000, alcançando um aumento percentual de 40%. Em 2009 foram 881 milhões de chegadas enquanto em 2010 constatou-se um total de 939 milhões de turistas (6,5%) e em 2011 houve um aumento de 4% alcançando 980 milhões de turistas. Outro dado refere-se à receita mundial no mesmo decênio demonstrando uma elevação nas atividades turísticas de US\$ 263,3 bilhões para US\$ 475,7 bilhões, enquanto que em 2011 alcançou a marca de um trilhão de dólares batendo assim, a marca de 2010 de 928 bilhões de dólares.

É fato que o potencial de crescimento e as características próprias (produto que somente pode ser consumido *in loco*, não podendo ser estocado), tornam o turismo uma atividade estratégica de desenvolvimento de uma localidade.

No Brasil, ao contrário dos países europeus e Estados Unidos da América - EUA que tiveram a origem da atividade no século dezanove, as viagens com características turísticas começaram a acontecer na década de 1950, alcançando forte crescimento na década de 1970. A partir da década de 1990 o setor passou por profundas transformações, sendo incluído na economia e nas sociedades mundiais (RUSCHMANN, 2002).

Carvalho (2003 *apud* Oliveira, 2008) demonstra essa percepção por meio de pesquisas que indicam um grande incremento na entrada de turistas internacionais no Brasil no período que vai da década de 1970, com aproximadamente 250 mil visitantes, a 1990 quando alcançou um milhão de pessoas, atingindo em 2000, o patamar de cinco milhões.

O Ministério do Turismo (MTur) (2010) confirma o crescimento interno da atividade turística quando apresenta o panorama do turismo no Brasil em que 2003 teve um movimento de 4.133 chegadas, gerando uma receita de 2.479 milhões de dólares, aumentando para 5.050 pessoas em 2008 com uma receita cambial de 5.785 milhões de dólares. Em 2010 houve um movimento de chegadas de 5.161 com receita de 5.919 milhões de dólares (MTur/EMBRATUR, 2010).

No ano de 2010, uma pesquisa desenvolvida pelo Ministério do Turismo e a Fundação Getúlio Vargas (FGV), identificaram os segmentos da área do turismo que apresentaram saldos mais elevados do faturamento em comparação aos anos de 2008 e 2009. O segmento de eventos destacou-se como altamente produtivo seguido pelo de feiras e de operadoras de turismo. A percepção da força do setor de eventos é demonstrada pela quantidade de eventos internacionais realizados no Brasil no período de 2007/2008 (254 eventos com geração de 122,6 milhões de dólares), e a captação de dois mega eventos esportivos que acontecerão no País: Copa do mundo 2014 e Olimpíadas de 2016 (MTur/EMBRATUR, 2010).

Eventos, independente de sua ligação com a atividade turística, promove movimentação no mercado local como um todo, gerando desenvolvimento econômico e social.

O processo impulsionador do turismo que ocorreu no Brasil teve reflexos na região Norte do país. No estado do Pará o turismo teve início na década de 1970, mas diferente do restante do país teve na década de 1980 um declínio que perdurou até meados de 1990. No final do século passado o Governo do Estado por meio do Órgão Oficial do Turismo Estadual – PARATUR desenvolveu diretrizes de estímulo à atividade, constituindo-a como componente da nova base produtiva. Pela Lei Estadual nº 5.885 de 09 de fevereiro de 1995 vem incentivando o seu desenvolvimento, vislumbrando não somente o crescimento econômico, mas também, a melhoria social, propulsora da geração de emprego, renda e cidadania (PARATUR, 1998).

Dentro desse contexto em busca do desenvolvimento do Estado, a PARATUR em sua Proposta de Programa para o Turismo – 2008/2011 reforça a intencionalidade do Governo em fazer com que o Turismo represente para os mercados nacional e internacional, “[...] vetor de desenvolvimento social e econômico para o Estado do Pará.” (PARATUR, 2007, p.2).

Mesmo estando convicto da potencialidade do turismo no Estado a PARATUR (2007) afirma que a atividade vem sendo desenvolvida por muitas empresas de forma amadora, curiosa, por familiares. Enfatiza que com a mesma rapidez com que são criadas, as empresas entram em declínio e morrem e que a demanda por recursos humanos é, na sua maioria, de caráter temporário, com a absorção de indivíduos sem qualificação. PARATUR (2007)

Em Belém, capital administrativa do estado do Pará a oferta de cursos técnicos na área se restringe ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, à Escola Técnica Estadual e ao Instituto Federal de Ensino, Ciência e Tecnologia do Pará - IFPA. Neste último, são ofertados os cursos de Guia de Turismo e Eventos nas modalidades: integrado ao ensino médio, subsequente (destinado àqueles que já concluíram o ensino médio) e, à distância por meio do Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil - *e-Tec*, que oportuniza acesso às comunidades mais longínquas, visto que o estado do Pará possui grandes dimensões territoriais. Conforme dados fornecidos pela Coordenação de Hospitalidade e Lazer (2010), a instituição atualmente trabalha com sete turmas, compostas por 35 alunos cada, totalizando 245 alunos, e mais quatro polos de Educação à Distância (EAD) nos municípios de Capanema, Muaná, Itaituba e Santana do Araguaia com aproximadamente 300 alunos.

Neste contexto a pesquisa proposta procurou responder a quatro questões:

1. Como os egressos dos cursos técnicos em eventos estão sendo absorvidos pelo mercado turístico local?
2. Como as empresas que trabalham, direta ou indiretamente com o turismo, percebem a necessidade de profissionais qualificados?
3. Como se dá o processo de empregabilidade dos egressos?
4. Qual a relação entre a formação técnica recebida pelos alunos e as exigências das empresas no mercado local?

E teve como objetivos:

Geral

Analisar o processo de absorção dos egressos do Curso de Eventos do IFPA/*Campus* Belém no mercado de trabalho do município de Belém.

Específicos

Caracterizar o mercado de trabalho de Belém em relação às atividades turísticas e de eventos;

Descrever o percurso do formado até chegar a ser um profissional contratado na área de eventos;

Comparar o perfil que o IFPA almeja para o egresso do curso de eventos com o perfil que o mercado deseja.

A ideia de trabalhar esse tema buscou propiciar mecanismos que permitam gerar benefícios não somente aos envolvidos diretamente com a atividade (Agências de Viagens e Turismo; Agências de Eventos; Hotéis; Parques Temáticos; profissionais; etc.), como àqueles envolvidos indiretamente (empresas públicas e privadas que são influenciadas pela atividade por estarem localizadas em polos receptores do turismo). A pesquisa poderá, também, subsidiar a Instituição pesquisada com informações para a melhoria da qualidade do ensino ofertado, pesquisas futuras sobre o tema e, principalmente a melhoria da qualidade de vida de comunidades que trabalham com a atividade.

A produção dessa dissertação está estruturada em cinco capítulos sendo o primeiro uma busca teórica sobre a relação da educação com o desenvolvimento visto que a atividade objeto do estudo é abordada prioritariamente como uma atividade econômica que direta ou indiretamente leva ao desenvolvimento do território em que estiver acontecendo.

No segundo capítulo são trabalhadas as categorias educação e trabalho e sua relação com o objeto de estudo.

No terceiro capítulo estão expostos os métodos utilizados para alcançar os objetivos propostos. Estratégia metodológica e coleta de dados, situando o universo da pesquisa e da amostra, assim como os instrumentos utilizados (análise documental, questionário, entrevista) e, por fim, a análise dos dados.

O quarto capítulo tratará do mercado profissional de turismo e eventos no município de Belém com a sua caracterização, exigências do mercado quanto aos profissionais formados em turismo e eventos, perfil profissional exigido pelas empresas, exigências do mercado local e a qualificação recebida pelo egresso.

Para entender a opinião dos egressos sobre o processo de absorção no mercado, no quinto capítulo está descrito o percurso até o mercado de trabalho explicando a situação encontrada pelos profissionais do mercado de turismo e eventos e a percepção dos egressos, como profissionais, nesse trajeto. Estão também demonstradas as características dos egressos

formados no Instituto Federal do Pará/Campus Belém e sua opinião em relação à qualificação profissional recebida pelo IFPA.

Finalmente são apresentadas as conclusões concernentes ao desenvolvimento do estudo, bem como sugestões para procedimentos futuros em relação ao tema.

CAPITULO 1

TURISMO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO

Neste capítulo são analisados os conceitos de turismo e desenvolvimento local principalmente na vertente econômica, por se tratar de uma atividade com características específicas de prestação de serviços, justificando a influência no mercado de trabalho, objeto do estudo. Contudo, uma vez que essa relação pressupõe também, um direcionamento à sustentabilidade, abordam-se ainda os reflexos do turismo na produção local, nas dimensões social, cultural e ecológica, suas influências sobre a vida dos que viajam/visitam e dos moradores da localidade.

1.1 Desenvolvimento: evolução do conceito

Para entender as diversas abordagens do conceito de desenvolvimento necessita-se situar a sua evolução através dos tempos tomando como referência Sachs (2004) que dá um novo significado nesse processo contrastando com o que denomina de “sombrio histórico do desenvolvimento” em relação ao que existe no mundo. (SACHS, 2004, p. 25).

O conceito de desenvolvimento é necessariamente um processo histórico por caracterizar fatos que seguem acontecendo e, por possuir uma longa trajetória, datada por Beltrão (1965) como fato que ocorre desde 1750 quando cita Simon Kuznetz, historiador dos fatos econômicos, e seu estudo quantitativo sobre os processos históricos do desenvolvimento.

Galbraith (1962) entende que a origem está no período que vai dos anos de 1940 quando da preparação dos anteprojetos para a reconstrução da periferia devastada da Europa no pós-guerra, fato esse apresentado em seu estudo denominado Desenvolvimento Econômico em Perspectiva, em que faz referência às muitas discussões sobre o conceito nos anos que seguiram a II Guerra Mundial em todas as partes do mundo civilizado. (GALBRAITH, 1962, p.11).

O autor explica que antes desse momento histórico as discussões foram “menos precisas, embora mais grandiosas.”. Cita autores como Smith, Malthus, Bentham e Marx como “construtores de sistemas” e que “interessavam-se pelos requisitos cumulativos do progresso” como exemplifica com os fatos descritos a seguir: (GALBRAITH, 1962, p.12).

Os princípios do bom governo, os incentivos à ação individual, o papel da disseminação da educação, os fundamentos da poupança, os efeitos da concorrência e dos monopólios, as relações entre as classes sociais, as razões por que alguns povos, especialmente os ingleses, trabalhavam muito e por que outros, especialmente os irlandeses, trabalhavam menos, constituíam água farta para seus moinhos altamente diversificados. (GALBRAITH, 1962, p. 13).

As discussões relativas ao século XIX foram desenvolvidas por poucos indivíduos que Galbraith (1962) explica que pela natureza dos estudos limitavam-se aos “que podiam compreender e dar expressão aos grandes problemas do dia”. (GALBRAITH, 1962, p. 13).

Os períodos de expansão econômica que o mundo vivenciou, conforme afirmado por Melo (2010) foram ocasionados por conquistas militares, pela implantação do comércio em sociedades isoladas e pelo avanço na tecnologia,

A humanidade conheceu, em diferentes épocas, períodos de expansão econômica. Muitos deles resultaram de conquistas militares de um povo por outro, em que comumente a expansão de um adveio dos tributos arrecadados de outro; certas expansões resultaram do estabelecimento de comércio entre sociedades até então isoladas, e outras ainda de mudanças tecnológicas que beneficiaram as sociedades em que elas ocorreram (por exemplo, o domínio do fogo, a domesticação de animais, a introdução da agricultura, a construção de edifícios, a invenção da roda, a invenção do barco a vela). (MELO, 2010, p. 20-21).

Sachs (2004) demonstra dois fatos que mostram o crescimento extensivo e acelerado promovido por acordos políticos: um aconteceu entre os aliados em Yalta (Criméia - Ucrânia) duas décadas após a II guerra que colocou os países do Leste Europeu na trilha do então chamado “socialismo real” que perderam sua credibilidade com a invasão de Praga (1968) e o segundo, com a “queda do mundo de Berlim que marcou o fim do paradigma do desenvolvimento não capitalista, [...], e a vitória da coalizão liderada pelos Estados Unidos na guerra fria contra o bloco soviético.” (SACHS, 2004, p. 32).

Melo (2010) apresenta três pontos que distinguem as expansões ocorridas em milênios anteriores da ocorrida na Europa moderna dando uma visão ampla do significado do desenvolvimento no mundo.

[...] Primeiro que a humanidade passou a dominar uma grande forma de energia não-animal e a utilizá-la em larga escala, o calor (em motores a vapor); isto tornou a economia altamente produtiva - de longe mais produtiva do que qualquer sociedade anterior tinha conseguido ou sequer almejado alcançar. Segundo, instalou-se uma era de invenções em cadeia, onde uma gerava o estímulo para que se tentasse outra; solidificou-se na

sociedade europeia [sic] o costume social das invenções, a atividade de inventar como ocupação de muitos e não apenas de alguns indivíduos esporádicos, excêntricos ou privilegiados. Como resultado desse interesse social por inventar, conseguiu-se posteriormente dominar outras fontes de energia capazes de serem empregadas em larga escala, como a eletricidade e a energia química.

A terceira diferença é consequência das outras: o aumento da produtividade e o crescimento da produção foram imensos - tão grandes que tornaram possível expandir o consumo de grandes massas das populações. [...] Ainda que os países não deixassem de ter uma estrutura social piramidal, benefícios econômicos antes desfrutados por uns poucos milhares de pessoas no topo passaram a ser desfrutados por dezenas ou centenas de milhares a mais. (MELO, 2010, p. 21).

A situação da população era de pobreza absoluta e em muitos casos de miséria, que Melo (2010) confirma ser característica comum anterior ao progresso tecnológico, mas que na atualidade a busca pela prosperidade material é um anseio de toda sociedade. Esse desejo está presente na noção de desenvolvimento econômico resultante do aumento da renda daqueles que estão na base da pirâmide social. Essa posição é corroborada por Coriolano (2003) quando afirma que o conceito de desenvolvimento se caracteriza pela busca por ascensão das nações pobres, ideia que é justificada pela aplicação das políticas públicas nos países a partir da segunda grande guerra e dos processos de descolonização.

No período entre as décadas finais do século XVIII e o final do século XIX, ouve um grande crescimento no campo da atividade humana na Europa e nos Estados Unidos o que permitiu grandes transformações na ciência, na tecnologia, na saúde pública, nas instituições políticas e em diversos campos sociais. (MELO, 2010).

Coriolano afirma que foi nesse período que os Estados Unidos introduziram os conceitos de desenvolvimento e subdesenvolvimento, momento em que o país se apresentou como hegemônico e que, para muitos analistas sociais esse significado não era o ideal propondo caminhos diferentes para as políticas de desenvolvimento. A autora cita Furtado (1995) quando afirma que até hoje o conceito de desenvolvimento possui grande significado influenciando o modo de pensar e agir das pessoas e que:

[...] a ideia de desenvolvimento está no centro da visão de mundo e prevalece na época atual. A partir dela, o homem é visto como um fator de transformação tanto no contexto social e ecológico em que está inserido como de si mesmo. (FURTADO, 1995, p. 105 *apud* CORIOLANO, 2003, p. 162).

1.1.1 Entendendo o conceito de Desenvolvimento

Para dar suporte à proposta do estudo que permeia a relação da atividade turística e a sua influência no desenvolvimento de uma localidade, a discussão teórica sobre desenvolvimento toma como base a teoria defendida por Sachs (2004) de que “[...], o desenvolvimento não se presta a ser encapsulado em fórmulas simples. A sua multidimensionalidade e complexidade explicam o seu caráter fugidio.” (SACHS, 2004, p.25).

Para o autor essa característica do conceito de desenvolvimento significa uma transformação para torná-lo mais operacional e mais central, o que segundo ele, foi uma teoria contestada por estudiosos pós-modernos e fundamentalistas citados em Sen (1987 *apud* Sachs, 2004) ressaltando a necessidade iminente de “uma reaproximação da ética, da economia e da política”. Dizem essas contestações:

Os autodenominados pós-modernos propõem renunciar ao conceito, alegando que o desenvolvimento tem funcionado como uma armadilha ideológica construída para perpetuar as relações assimétricas entre as minorias dominadoras e as minorias dominadas e as maiorias dominadas, dentro de cada país e entre os países. Propõem avançar para um estágio de pós-desenvolvimento, sem explicar claramente o seu conteúdo operacional concreto. Estão certos, por suposto, quando questionam a possibilidade de crescimento indefinido do produto material, dado o caráter finito do nosso planeta. Porém esta verdade óbvia não diz muito sobre o quê devíamos fazer nas próximas décadas para superar os dois principais problemas herdados no século XX, apesar do seu progresso científico e técnico sem precedentes: o desemprego em massa e as desigualdades crescentes. [...] aos fundamentalistas de mercado, eles implicitamente consideram o desenvolvimento como um conceito redundante. [...] virá como resultado natural do crescimento econômico, graças ao efeito cascata (trickle down effect). Não há necessidade de uma teoria do desenvolvimento. Basta explicar a economia moderna, uma disciplina a-histórica [sic] e universalmente válida. (SEN, 1987 *apud* SACHS, 2004, p. 26).

Essas contestações corroboram a posição de Sachs (2004) assim como de Manberti e Braga (2004) quando associam o desenvolvimento à mudança estrutural que busca a “eficiência na produção, uso racional dos recursos naturais e uma maior igualdade na distribuição dos empregos e da renda, promovendo melhora qualitativa no modo de vida das pessoas.” (MANBERTI; BRAGA, 2004, p. 8).

Citando Dowbor (1996) os autores apresentam uma visão de desenvolvimento colocando o ser humano e os interesses coletivos e das maiorias como ponto central, tendo a clareza de não deixar de lado a sua importância econômica, mas potencializando as

capacidades de todos os indivíduos. Acrescentam que “[...] esta missão do processo de desenvolvimento não permite que seus defensores possam se furtar a considerar fatores como: qualidade de vida, socialização do poder, distribuição da renda, acesso aos serviços públicos e aos benefícios da tecnologia.” (MANBERTI e BRAGA, 2004, p. 8).

Há um consenso sobre o significado conceitual do desenvolvimento em relação ao crescimento econômico. Para Cardoso Júnior *et al* (2009, p.11) esses conceitos tradicionais incorporam novos significados como “[...] igualdade de oportunidades, inclusão social, distribuição de renda, equilíbrios regionais, sustentabilidade ambiental, construção e manutenção de uma infra-estrutura tecnologicamente avançada e espacialmente integrada” posição corroborada por Melo (2010), que também reforça que “[...] não há desenvolvimento sem crescimento [...]”. (MELO, 2010, p.20).

Melo (2010) reforça essa teoria explicando que:

[...] Não precisamos nem devemos excluir por princípio a existência potencial ou real de sociedades que almejem preservar um estado de estagnação como moral ou socialmente superior, e até que suas populações se sintam assim mais felizes do que vivenciando crescimento econômico. [...]. No entanto, preferimos não dizer que tais sociedades estariam em desenvolvimento.

[...] é um fenômeno multifacetado ou multidimensional, não consiste somente em crescimento econômico, e industrialização ou expansão industrial é apenas parte. Abrange amplas facetas da sociedade, que são inter-relacionadas em vez de desligadas umas das outras. (MELO, 2010, p.36).

O autor apresenta as várias facetas do conceito de desenvolvimento esclarecendo seu posicionamento nessa diferenciação de significados. Sua reflexão faz uma relação entre a necessidade e os impactos do desenvolvimento. Explica que a sociedade possui necessidades que influenciam o crescimento ou não, de determinado espaço ou localidade. A observação desses fatores é defendida por outros autores quando nomeiam o desenvolvimento como Coriolano (2003) quando explica o vínculo que se faz necessário entre as teorias do desenvolvimento do turismo e as do desenvolvimento social e local e a relação com as questões ambientais.

No aspecto físico Melo (2010) refere-se à “ocupação e uso do espaço, isto é, da terra, do ar, de rios e de lagos, inclusive de seus componentes como a flora, a fauna e os minerais.”, e os impactos sobre eles. Considera vitais os fatores da “[...] boa nutrição, saúde pública, conforto e qualidade de vida, nos tipos de vestimenta, de calçados, de habitações, de tudo que

proporciona limpeza do corpo, abrigo da chuva, do sol e da neve, proteção contra os germes.” Na questão cultural enfatiza “[...] as atitudes apropriadas à convivência em atividades coletivas, particularmente na vida urbana.” (MELO, 2010, p. 36-37).

Em relação às facetas institucional e política as necessidades citadas pelo autor relacionam-se a:

[...] instalação e o fortalecimento de diversas instituições; por exemplo, academias e institutos de nível superior, de ciências, de pesquisas. [...] instituições que administrem as divergências acerca de competências para governar, que canalizem o acesso ao poder político e organizem a rotação do poder entre as correntes organizadas, ora por adesão a diferentes filosofias sócio-políticas [sic], ora por interesses regionais, ocupacionais ou de camadas sociais. (MELO, 2010, p. 39).

Quanto aos fatores econômico, ambiental e social, segundo Melo (2010), estão ligados ao surgimento e crescimento da produção industrial, agrícola, pecuária, serviços, tecnologia, assim como àqueles vinculados à necessidade de saneamento básico, destino do lixo, arborização entre outros:

[...] A sociedade se urbaniza e o setor de serviços estende enormemente a variedade de atividades, surgindo ramos que envolvem trabalho de alta qualificação técnica e nível educacional. [...] nas questões de nível mundial como o desflorestamento, a chuva ácida, a ameaça à sobrevivência de espécies e à biodiversidade, e as mudanças climáticas. [...] a necessidade de fazer cumprir as leis que estabelecem direitos iguais a membros de todas as classes sociais; [...] Ampliar as oportunidades de emprego das camadas mais pobres, proporcionar-lhes acesso a qualificação profissional e, com isto, aumentar-lhes a renda real. (MELO, 2010, p. 38-39).

Posicionamentos semelhantes são defendidos por diversos autores relacionados à multiplicidade característica do conceito de desenvolvimento como podemos observar nos modelos que tratam do fator desenvolvimento sustentável e local, importantes definições na relação turismo e desenvolvimento.

Modelo: desenvolvimento sustentável

O termo desenvolvimento sustentável surgiu, segundo Campanhola e Silva (2000) com a ausência de limites provenientes do crescimento econômico, provocando impactos no meio ambiente, na produção de alimentos e na diminuição dos recursos naturais. O conceito surgiu no documento chamado “Nosso Futuro Comum” produzido pela Comissão Mundial de

Desenvolvimento e Meio Ambiente (*World Commission on Environmental and Development*, 1987), consolidando assim, a preocupação mundial com as atividades e os impactos gerados pelo desenvolvimento. Os autores dão ênfase a essa definição que “[...] enfatiza uma orientação futura de longo prazo e reconhece uma obrigação ética de satisfação das necessidades humanas intergerações.” (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 22).

Dentre as possibilidades geradas pela definição, algumas questões são apontadas pelos autores como causadoras de dúvidas e exemplificam:

[...] distinção entre o que é sustentável e o que não é; na definição dos limites biológicos; na avaliação dos efeitos de ações implementadas, em médio e longo prazos; no estabelecimento de prioridades; no gerenciamento de incertezas; na administração de conflitos; e nos sistemas a serem monitorados, [...]. (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 22).

A definição necessita ser complementada, segundo Silva (1999 *apud* Campanhola e Silva, 2000) pelos fatores econômicos, sociais, ecológicos e políticos para se tornar completa. Ressaltam que para que haja sustentabilidade alguns aspectos devem ser levados em conta, como: as características do local com suas peculiaridades; o tempo dispensado na realização da atividade, o estágio em que o desenvolvimento se encontra, “[...], pois o que é sustentável isoladamente pode não sê-lo quando está sujeito a fortes interferências externas.” (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 22-23).

Vários fatores devem ser analisados nessa questão, como: o contexto; as necessidades e capacidades de cada situação envolvida e a relação com os fatores externos. Os autores afirmam:

[...], a sustentabilidade deve ser vista como um conceito universal e não-negociável no que se refere aos objetivos, mas sem um modelo ou critérios únicos, ela pode ser alcançada por meio de muitos caminhos, com diferentes etapas, setores e estágios de desenvolvimento. (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 22-23).

A partir da sustentabilidade, a preocupação com a conservação ambiental passa a fazer parte do processo de desenvolvimento, como bem definido pelos autores quando resumem seus conceitos sobre essa relação:

[...]. Como existem características ambientais particulares em cada espaço, independentemente da escala de trabalho ou de seus limites físicos, elas se somam às demais variáveis sociais e econômicas para reforçar a nova estratégia do desenvolvimento local, que é efetivamente onde as ações e

reações ocorrem, e onde as políticas ambientais específicas podem corrigir os rumos e objetivos de políticas ambientais nacionais. (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 25).

Lima e Pozzobon (2005) fazem referência ao ingresso do Brasil, na década de 1990, na discussão sobre a sustentabilidade. Referem-se ao conceito de desenvolvimento sustentável como “[...], embora ambíguo e dotado de polissemia, [...]” permite a sociedade brasileira posicionar-se “[...] à frente de um ideal de ‘adaptação consciente’ aproximando-nos assim uns dos outros. [...]”. (LIMA e POZZOBON, 2005, p. 46-47). Essa aproximação permite, segundo os autores, a utilização do meio ambiente de diversas formas pelas comunidades “[...], considerando as diferenças genéricas em termos de inserção na economia de mercado e posse de uma tradição ou história ecológica. [...]” (LIMA; POZZOBON, 2005, p. 47).

Sachs (2004) posiciona-se de uma forma que resume a função e implicação do desenvolvimento sustentável quando afirma ser uma forma “[...] baseada no duplo imperativo ético de solidariedade sincrônica com a geração atual e de solidariedade diacrônica com as gerações futuras.” Permite ações em escalas múltiplas de tempo e espaço que buscam soluções viáveis eliminando como bem colocado pelo autor, “[...] o crescimento selvagem obtido ao custo de elevadas externalidades negativas, tanto sociais quanto ambientais.” (SACHS, 2004, p. 15).

Modelo: desenvolvimento local

Manberti e Braga (2004) citando Portuguez (2002) explicam que o conceito de desenvolvimento, sem perder a sua complexidade, pode ser levado ao nível do local, entendido como “[...] uma delimitação geográfica do território que representa o espaço imediato dos acontecimentos mais simples e também mais complexos da vida cotidiana. [...]”. Os autores citam como exemplo, os municípios que no Brasil, eles se apresentam como uma instância local. (PORTUGUEZ, 2002, *apud* MANBERTI e BRAGA, 2004, p. 08).

Dowbor (2007) reforça o fato indiscutível da ligação direta do fenômeno da globalização com as transformações e avanços tecnológicos da atualidade e ao aspecto da concentração do poder econômico no mundo. Na sua colocação de que nem tudo foi globalizado explica que olhar dinâmicas simples, mas essenciais para a vida de todos, permite o encontro com o local. Exemplifica essa questão afirmando que “[...] a qualidade de vida no nosso bairro é um problema local, envolvendo o asfaltamento, o sistema de drenagem, as infraestruturas do bairro.” (DOWBOR, 2007, p.77).

Caracterizando ainda globalização, que não é o objetivo deste estudo, mas necessária para explicar o conceito em questão, Campanhola e Silva (2000) afirmam que ela é “[...] um estágio mais avançado no processo histórico de concentração e centralização, impulsionado pelo recente desenvolvimento dos meios de comunicação e do despertar da consciência sobre o destino comum da humanidade.” Também definem o aspecto do local vinculado à globalização que em sua concepção, é o fenômeno que está [...] “estimulando a reorganização local, com uma série de vantagens quanto às particularidades de uso do espaço e dos atores sociais envolvidos.” (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 14-15).

O local apresenta-se como uma oportunidade de desenvolvimento mais direcionado e passível de soluções mais eficazes. Segundo os autores é por meio dos “nichos” definidos como “mercados mais específicos e localizados”, mesmo em países em desenvolvimento, que há novas oportunidades para as comunidades crescerem e melhorarem a qualidade de vida. (SARACENO, 1998 citado por CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 13).

Sobre essa abordagem Dowbor (2007) exemplifica a identificação do espaço local em ações simples, mas consideradas por ele essenciais à qualidade de vida.

Esse raciocínio pode ser estendido a inúmeras iniciativas, [...], mas também a soluções práticas, como a decisão de Belo Horizonte de tirar os contratos da merenda escolar da mão de grandes intermediários, contratando grupos locais de agricultura familiar para abastecer as escolas, o que dinamizou o emprego e o fluxo econômico da cidade, além de melhorar sensivelmente a qualidade da comida – foram incluídas cláusulas sobre agrotóxicos – e de promover a construção da capital social. Dependem essencialmente da iniciativa local a qualidade da água, da saúde, do transporte coletivo, bem como a riqueza ou pobreza da vida cultural. Enfim, grande parte do que constitui o que hoje chamamos de qualidade de vida não depende muito – ainda que possa sofrer os seus impactos – da globalização: depende da iniciativa local. (DOWBOR, 2007, p. 77).

Daí a importância de trabalhar o desenvolvimento local que “utiliza as diversas dimensões territoriais segundo os interesses da comunidade” e que está despertando muitos estudos envolvendo entidades como o Banco Mundial, as Nações Unidas e universidades. (DOWBOR, 2007, p. 77-78).

Campanhola e Silva (2000) defendem outra abordagem do local relacionada às relações sociais em que a “cultura e outros caracteres não-transferíveis [sic] têm sido sedimentados. É onde os homens estabelecem relações, onde as instituições públicas e locais atuam para regular a sociedade.” Surge daí um processo denominado municipalização com origem na Constituição de 1988 e que “[...] se deu principalmente em decorrência de uma reforma na

política fiscal, com a instituição do Fundo de Participação dos Municípios (FPM), e da transferência para os municípios de políticas que tradicionalmente eram coordenadas e/ou executadas pelos governos estaduais e federal.” (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 13-14-18).

Esse processo possui muitas críticas, mas aqui a maior questão diz respeito à sua relação com os reflexos criados pela sociedade local como no exemplo de Dowbor (2007) quando comenta sobre o desenvolvimento da atividade turística em municípios com potencial para a sua produção.

Há municípios turísticos, por exemplo, onde um gigante do turismo industrial ocupa uma imensa parte da orla marítima, joga a população ribeirinha para o interior e obtém lucros a partir da beleza natural da região, na mesma proporção em que dela priva os seus habitantes. (DOWBOR, 2007, p. 78)

A atenção às especificidades locais de modo a não aumentar as desigualdades internas e externas de uma sociedade é denominada por Campanhola e Silva (2000) para qualquer forma de desenvolvimento proposto. “O desenvolvimento local deve ser acima de tudo um processo de reconstrução social, que deve se dar ‘de baixo para cima’ e contar com a participação efetiva dos atores sociais.” (CAMPANHOLA e SILVA, 1999 citado em CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 30).

Os autores enfatizam que:

O processo de descentralização, particularmente o da municipalização, tem importante papel nisso, pois é no nível local que as peculiaridades se expressam, que os atores sociais interagem, que as políticas públicas se viabilizam, enfim que as ações efetivamente se realizam. O processo de municipalização, se bem conduzido, pode atacar as profundas disparidades regionais e locais, contribuindo para a solução dos problemas e para a integração das políticas em nível nacional. CAMPANHOLA; SILVA (2000, p. 21).

Explicam que esse processo faz com que surjam novas possibilidades de políticas públicas direcionadas às particularidades regionais em todos os aspectos, mas com respeito aos “[...] preceitos do desenvolvimento sustentável.” (CAMPANHOLA; SILVA, 2000, p. 31).

Nessa perspectiva, a preocupação com o desenvolvimento regional e local tornou-se ponto crucial das políticas públicas vigentes objetivando o desenvolvimento da localidade para melhoria da qualidade de vida com geração de emprego e renda. Iniciativas

governamentais estão desenvolvendo projetos com o intuito de valorizar a identidade cultural e o incremento do capital social sempre dentro de critérios de sustentabilidade.

Dentre as ações governamentais destaca-se o Plano Nacional do Turismo – PNT proposto para o período 2007-2010 em que são desenvolvidos macroprogramas e programas orientados por metas para estruturar destinos, diversificar a oferta e dar qualidade ao produto turístico, justificando assim o interesse governamental em desenvolver a atividade. Outra iniciativa é o programa de Regionalização do Turismo Roteiros do Brasil que indica caminhos que permitem localizar regiões e/ou roteiros em comunidades que exercem o papel de atores principais na oferta dos produtos e serviços turísticos. (MTur, 2007, p. 7).

1.2 O turismo e sua relação com o desenvolvimento

Há uma tendência mundial em entender o turismo como uma atividade estratégica de desenvolvimento. Para Trigo (1998) isso se justifica quando se observam os fatores internos da atividade influenciando as localidades, principalmente quando se refere à sociedade atual, diferenciada pela “abertura dos mercados e sua interligação em blocos, pelas facilidades tecnológicas e as possibilidades lúdicas e hedonistas, que entusiasma grandes segmentos.” (TRIGO, 1998, p. 9).

Quando conceitua a atividade vinculando-a ao desenvolvimento, o autor faz referência a dois importantes aspectos: a consciência preservacionista e a análise das motivações das viagens, necessários para corrigir a prática irracional da atividade (com base somente nas leis do mercado), que geram prejuízos irreparáveis a regiões geográficas e à sociedade. Esses aspectos têm permitido, em vários países do mundo, a criação de leis específicas para o setor, assim como de serviços de fiscalização.

O desenvolvimento neste caso está vinculado à ideia de crescimento, não somente o econômico, como afirma Sachs (2004) “[...] vai bem além da mera multiplicação da riqueza material. É uma condição necessária, mas de forma alguma suficiente (muito menos é um objetivo em si mesmo), para se alcançar a meta de uma vida melhor, mais feliz e mais completa para todos.” O autor afirma uma complexidade maior envolvendo “[...] – a modernidade inclusiva propiciada pela mudança estrutural.” (SACHS, 2004, p.13).

Independente do significado conceitual que gera essa relação, crescimento, modernidade ou desenvolvimento, a economia, como bem colocado por Barreto (2003) foi a primeira fonte de estudo sobre o turismo por ser fonte de divisas na Europa, nas primeiras décadas do século XX.

Outro aspecto referido pela autora é o efeito multiplicador do turismo, que “[...] é produzido pela sucessão de despesas que tem origem no gasto do turista e que beneficia setores ligados diretamente ou ligados indiretamente ao fenômeno turístico.” Identifica o conceito de Lickorish e Jenkins (1997) como mais esclarecedor do efeito multiplicador como “[...] grau de mudanças no produto, na receita, no emprego e nos impostos governamentais a partir das primeiras mudanças do gasto turístico”. (BARRETO, 2003, p. 73 e 76).

Trigo (1998) cita Barreto (1995) na caracterização do turismo como parte da realidade da diversão e do prazer, muito mais que do lazer. Explica que a atividade movimenta um “[...] vasto e complexo conjunto de atividades, tipos de viagens, equipamentos, transportes, hospedagem, passeios locais, mão-de-obra [sic] especializada, etc.” interligada à imensa variedade de opções destinadas ao tempo livre e aos aspectos culturais, educacionais, da mídia e dos esportes. (TRIGO, 1998, p. 16).

Lazer e turismo ou turismo e lazer? A intencionalidade de questionamento não é abrir mais uma discussão sobre os conceitos, mas esclarecer a relação direta que o lazer tem com a atividade turística como vertente econômica e social. Através da história esse paradoxo intriga os pesquisadores e coincide com a história do turismo. Urry (1996) afirma que a origem do turismo se deu no século XIX, mas adquiriu características de atividade econômica com a industrialização, momento de grandes mudanças na sociedade. Para o autor as atividades de lazer já existiam na Inglaterra antes da Revolução Industrial

Trigo (1998) refere-se ao tempo livre, ao lazer e à recreação quando cita Dumazedier e seu conceito de lazer como uma categoria definida de comportamento social. Nessa relação afirma:

Esse tempo é outorgado ao indivíduo pela sociedade quando ele desempenhou, segundo as normas sociais do momento, suas obrigações profissionais, familiares, socioespirituais e sociopolíticas. É um tempo que a redução da duração do trabalho e das obrigações familiares, a regressão das obrigações socioespirituais e a liberação das obrigações sociopolíticas tornam disponível. [...] É um novo valor social da pessoa, que se traduz por um novo direito social, o direito de ela dispor de um tempo cuja finalidade é, antes, a auto-satisfação [sic]. (DUMAZEDIER, 1979, p. 88-92 *apud* TRIGO, 1998, p. 14).

Percebe-se que o lazer está relacionado ao tempo livre do indivíduo que surge nas sociedades designadas por Trigo (1998) como mais desenvolvidas, quando há uma estabilidade política nos países socialistas e capitalistas permitindo às populações maior liberdade de escolha. Nesse aspecto o autor entende que o turismo surge então, como uma

possibilidade de lazer. Afirma: “O turismo está inserido em um universo de divertimentos e prazeres maior que é o universo do lazer.” Por conseguinte, aparece também como uma opção de ocupação do tempo livre, que nos dias atuais, com o avanço tecnológico e as mudanças na sociedade, acontece nos tempos fora da atividade profissional. (TRIGO, 1998, p. 15).

A semana de seis dias, as oito horas de trabalho diárias, as férias remuneradas, os seguros sociais, a democratização do ensino público gratuito foram alguns dos pontos que possibilitaram que cada vez mais pessoas do século XX tivessem acesso à diversão e ao turismo. (TRIGO, 1998 p.15)

Visão similar é a de Moesch (2002, p. 9) que em suas pesquisas sobre a epistemologia do turismo esclarece a relação do turismo como uma atividade de lazer, mas também é uma atividade que movimentava grandes massas de pessoas (milhões). Destaca a origem do turismo com o desenvolvimento do capitalismo, justificando a sua presença no mundo financeiro internacional e sendo, portanto, considerado um fenômeno econômico.

Mas o que é o turismo? Muitos autores explicam a atividade como os deslocamentos que ocorrem entre polos denominados, emissor¹ e receptor², por indivíduos com interesses diferenciados. Urry (1996) denomina esses indivíduos como turistas possuidores de olhares que os estimulam a viajar, a fazer turismo. O olhar a que o autor se refere está relacionado à motivação do indivíduo em satisfazer suas necessidades de lazer e de ocupação de seu tempo livre, como demonstrado a seguir:

Não existe um único olhar do turista enquanto tal. Ele varia de acordo com a sociedade, o grupo social e o período histórico. Tais olhares são construídos por meio da diferença. Com isso quero dizer que não existe apenas uma experiência universal verdadeira para todos os turistas, em todas as épocas. Na verdade o olhar do turista, em qualquer período histórico, é construído em relacionamento com seu oposto, com formas não-turísticas [sic] de experiência e de consciência social: o que faz com que determinado olhar do turista depende daquilo com que ele contrasta; quais são as formas de uma experiência não-turística [sic]. Esse olhar pressupõe, portanto, um sistema de atividades e signos sociais que localizam determinadas práticas turísticas, não em termos de algumas características intrínsecas, mas através dos contrastes implicados com práticas sociais não-turísticas [sic], sobretudo aquelas baseadas no lar e no trabalho remunerado. (URRY, 1996, p. 16).

¹ Emissivo – É o procedimento que “[...] envia turistas para fora do local. [...] economicamente passivo.” (BARRETO, 2003, p. 17)

² Receptivo – É o procedimento que “[...] recebe os turistas vindo de fora. [...] economicamente ativo.” (BARRETO, 2003, p. 17)

A Organização Mundial do Turismo (OMT, 2001) conceitua a atividade dentro de parâmetros que subsidiam os diversos segmentos que permeiam a atividade sejam para as organizações públicas, empresas ou para os meios acadêmicos. Para a organização que coordena o turismo no mundo, o conceito oficial revela quatro abordagens: as atividades realizadas pelas pessoas durante suas viagens; as estadas em lugares diferentes do seu entorno habitual; o período destinado à viagem não superior a um ano e a motivação que leva os indivíduos a viajar, seja por lazer, negócios ou outros.

Barreto (2003) dá significados ao turismo de acordo com uma classificação que toma como base nas motivações do turista em: nacional e internacional, de minorias ou de massas, de classes privilegiadas, médias ou populares, excursionista (menos de 24 horas), de fim de semana, de férias ou por tempo indeterminado, regular ou esporádico, individual ou coletivo, aéreo, rodoviário, ferroviário ou marítimo, étnico, por faixa etária ou com objetivos específicos E, ainda o turismo ecológico, cultural, familiar, religioso, de eventos, de negócios, esportivo ou para fins profissionais (visitas técnicas, estágios, etc.). (BARRETO, 2003, p. 17-19).

Moesch (2003) anota que o turismo é uma “combinação complexa de inter-relacionamentos entre produção e serviços, formado por práticas sociais com base na cultura, na herança histórica integrada a um meio diverso, na cartografia natural, nas relações sociais de hospitalidade e na troca de informações interculturais.” E que o somatório dessa dinâmica sociocultural gera este fenômeno, recheado de objetividade/subjetividade, consumido por milhões de pessoas, e em que a síntese é denominada de produto turístico. Essas práticas sociais são defendidas pela autora, como: (MOESCH, 2003, p. 9).

[...], o deslocamento dos sujeitos em tempos e espaços produzidos de forma objetiva, possibilitador de afastamentos simbólicos do cotidiano, coberto de subjetividades e, portanto, explicitadores de uma nova estética diante da busca do prazer. (MOESCH, 2003, p. 20).

Ressalta ainda seu posicionamento sobre as dimensões da atividade:

[...] o turismo não apenas como um fenômeno de dimensões econômicas, mas como um complexo fenômeno social pouco estudado pela academia, reduzido, dessa forma, ao seu saber-fazer. Assim defendo a constituição de uma ciência do turismo, de uma epistemologia do turismo e de uma agenda interdisciplinar nos seus estudos e análises. (MOESCH, 2003, p. 20).

O turismo, para Andrade (1995), relaciona-se a um conjunto de serviços que objetivam o planejamento, a promoção e a execução de viagens, bem como os serviços de recepção, hospedagem e atendimento aos indivíduos e aos grupos, fora de suas residências habituais.

É uma atividade que tem origem nas motivações humanas, o que caracteriza seus segmentos. O indivíduo pode sentir vontade de viajar por prazer, para descansar, a negócios, por esporte, para participar de eventos. Daí surge as várias possibilidades de viagens.

A relevância da atividade está na capacidade de promover o crescimento da localidade em que acontece, atuando de forma positiva em vários setores da economia, promovendo a integração da comunidade local com o turista, gerando renda, empregos e melhorando a qualidade da infraestrutura básica.

Direcionado à influência local da atividade turística Dowbor (2007) afirma que alguns municípios desenvolvem o turismo sustentável buscando aproveitar a tendência crescente da demanda “por lugares mais sossegados, com pousadas simples, mas em ambiente agradável, ajudando [...] as atividades preexistentes, como a pesca artesanal, [...]” atuante no processo de globalização, com benefícios diretos à comunidade que se tornam donas de seu desenvolvimento. (DOWBOR, 2007, p.78).

Em relação aos benefícios que a atividade gera, Trigo (1998) exemplifica o montante de investimentos realizados na década de 1990.

- O MGM Grand Casino Hotel de Las Vegas custou US\$ 1,1 bilhão;
- A ampliação dos estúdios da Universal em Orlando, Flórida, com a inauguração, foi orçada em US\$ 3 bilhões;
- O grupo Disney já investiu US\$ 4 bilhões na Walt Disney World em Orlando, mais de US\$ 1 bilhão na Tóquio Disney, cerca de US\$ 2 bilhões na Euro Disney (o único parque que apresentou graves problemas financeiros) e continua a investir na expansão de seus negócios como cruzeiros marítimos no Caribe (dois navios de 84 mil toneladas cada um) um quarto parque temático (Animal Kingdom) em Orlando e negócios imobiliários também em Orlando como o megacondomínio “Celebration”;
- Um navio de cruzeiros marítimos de primeira linha não sai por menos de US\$ 200 mil dólares e um avião Boeing 747-400 custa mais de US\$ 100 milhões. (TRIGO, 1998, p. 17-18)

Mostra a força dos investimentos diretos, citando também a influência indireta do turismo.

O turismo deixou de ser um campo isolado no setor de serviços das sociedades pós-industriais. Participando do campo maior do lazer, o turismo interliga-se com a imensa variedade de opções destinadas ao tempo livre e aos aspectos culturais, educacionais, da mídia e dos esportes. [...] Os

capitais, a veiculação das marcas e personagens e a estrutura dos negócios se sobrepõe. Quem faz turismo na Disney World também compra produtos Disney, hospeda-se em hotéis ligados – direta ou indiretamente – à Disney, assiste a filmes Disney/ABC e depois faz publicidade ao voltar para casa colando adesivos no carro, colocando bonecos nas camas ou usando camisetas com motivos Disney. Tudo isso intensifica o efeito multiplicador do capital. (TRIGO, 1998, p. 18-19).

Quanto a sua influencia na economia mundial, Trigo (1998) cita Naisbitt (1994):

O turismo emprega 204 milhões de pessoas no mundo [...] totalizando 10,65 da força do trabalho global. O turismo é o setor que mais contribui para a economia do mundo, produzindo [...] 10,2% do produto nacional bruto mundial. [...] é a maior indústria do mundo em termos da produção bruta, que se aproxima dos 3,4 trilhões de dólares, corresponde a 10,9% de todos os dispêndios dos consumidores, 10,7% de todos os investimentos de capital e 6,9% de todos os gastos governamentais. (NAISBITT, 1994, p. 116 *apud* TRIGO, 1998, p. 19).

Pode-se observar que a atividade obteve nessa década um rápido crescimento, contudo o autor lembra que influências externas de caráter político, social e econômico como epidemias de doenças e aumento da inflação podem agir negativamente impedindo as viagens e, por conseguinte, o crescimento.

Fazendo um paralelo em relação à movimentação de turistas no mundo, na América do Sul e o Brasil pode-se observar um aumento considerado no fluxo no período apresentado de 1999 a 2009 (Tabela 01) justificando a movimentação da atividade e o seu desempenho através dos anos. Um crescimento que supõe desenvolvimento e, por conseguinte, traz benefícios à sociedade local como: aumento da renda, de investimentos, de impostos e de empregos.

Esse aumento, segundo os órgãos controladores da atividade vem ganhando importância crescente em todo o mundo e tem sido acompanhado por uma tendência de descentralização do fluxo turístico. A queda observada no período de 2008 a 2009, segundo a OMT, ocorreu devido à crise financeira internacional e ao surto do vírus H1N1. (OMT, 2009).

Tabela 01 - Chegadas de turistas internacionais: Mundo, América do Sul e Brasil – 1999 – 2009

(continua)

Ano	Turistas (milhões de chegadas)					
	Mundo		América do Sul		Brasil	
	Total	Variação anual (%)	Total	Variação anual (%)	Total	Variação anual (%)
1999	650,2	-	15,1	-	5,1	-
2000	689,2	6,00	15,2	0,66	5,3	4,03
2001	688,5	(0,10)	14,6	(3,95)	4,8	(10,16)

Tabela 01 - Chegadas de turistas internacionais: Mundo, América do Sul e Brasil – 1999 – 2009
(conclusão)

Ano	Turistas (milhões de chegadas)					
	Mundo		América do Sul		Brasil	
	Total	Variação anual (%)	Total	Variação anual (%)	Total	Variação anual (%)
2002	708,9	2,96	12,7	(13,01)	3,8	(20,70)
2003	696,6	(1,74)	13,7	7,87	4,1	9,19
2004	765,5	9,89	16,2	18,40	4,8	15,99
2005	801,6	4,72	18,3	12,82	5,4	11,76
2006	846,0	5,54	18,8	2,73	5,0	(6,36)
2007	900,5	6,44	20,1	6,91	5,0	0,18
2008	919,0	2,05	20,8	3,48	5,1	0,48
2009	880,5	(4,19)	20,5	(1,44)	4,8	(4,91)

Fonte: Organização Mundial do Turismo – OMT (2009).

Notas: 1. Dados de 2005 a 2008 revisados pela OMT.

2. Dados de 2009 estimados pela OMT.

A movimentação de recursos gerada pela atividade é demonstrada na Tabela 02, conforme dados da OMT (2009), dando uma visão do aumento de arrecadação no mundo, na América do sul e no Brasil.

Tabela 02 – Arrecadação no mundo, na América do Sul e no Brasil.

Período	Receita mundial	Receita América do sul	Receita Brasil
1990	US\$ 263,3 bilhões	-	-
2000	US\$ 475,7 bilhões	US\$ 8,6 bilhões	US\$ 1,8 bilhões
2008	US\$ 5 trilhões	US\$ 17,2 bilhões	US\$ 5,0 bilhões

Fonte: Produção da autora com dados da OMT/MTur (2009).

Segundo dados fornecidos pela PARATUR (2009), no Pará, o fluxo de visitantes, doméstico e internacional, no período de 2008 soma 586.010 mil turistas; e em 2009 passou para 608.277 mil turistas tendo um aumento de 3,8%.

Em relação aos reflexos da atividade no Estado informa que 78.104 empregos foram gerados pela atividade no Pará, sendo 19.526 diretos e 58.578 indiretos, em 2008; 80.478 empregos gerados, sendo 20.119 diretos e 60.359 indiretos, em 2009 com uma variação percentual 2008/2009 de 3,04% (PARATUR, 2009, p. 4).

Em relação ao faturamento gerado pela atividade no Pará houve uma movimentação de 841 milhões de reais em 2008 e 869 milhões de reais em 2009. A contribuição para o PIB estadual foi de 2,79% em 2008 e de 2,81% em 2009.

Essa visão positiva da atividade turística é observada por Coriolano (2006) quando a define como uma atividade produtiva moderna, e que sua riqueza está na diversidade de caminhos presentes no processo de produção e apreensão, bem como nos conflitos e possibilidades de entendimento, oriundos do que denomina de fenômeno. Enfatiza que o turismo é: “[...], a um só tempo, o lugar das estratégias para o capital e das resistências do cotidiano para os habitantes.” (CORIOLANO, 2006, p. 3).

A autora expõe as contradições que o turismo provoca quando afirma que:

[...] reproduz a organização desigual e combinada dos territórios capitalistas, sendo absorvido com maneiras diferenciadas pelas culturas e modos de produção locais. Dentro da nova dinâmica da acumulação capitalista, responde às crises globais e ampliadas do capital mundial, submetendo diretamente o Estado em favor do mercado, embora e aos poucos, a sociedade civil de vários lugares descubra estratégias de beneficiar-se economicamente com ele, ou a partir dele. (CORIOLANO, 2006, p. 368).

É uma atividade que, pela sua estreita relação com o ser humano, segundo a autora, funciona como “[...] um serviço de suporte à recuperação do trabalho humano, possibilita o avanço da exploração do trabalho industrial, comercial e financeiro, nos diversos mercados internacionais [...]”. Argumenta que é uma atividade de lazer das elites, uma mercadoria, uma invenção da sociedade de consumo, que atende as necessidades do capital e não as humanas. À classe pobre resta somente a produção dos serviços turísticos. (CORIOLANO, 2006, p. 368).

Outra abordagem de Coriolano (2006) diz respeito ao turismo como prática social que atua, como já falado por outros autores citados nesta obra, nas áreas econômica, política, cultural e educativa, e que é uma atividade do ócio e do trabalho, privilegiando poucos com o lazer prazeroso e confortável.

O turismo é ainda, segundo Coriolano (2006, p. 328) “[...] uma das mais novas modalidades do processo de acumulação, [...]”, pois sua produção tem transformado os espaços geográficos em mercadoria pela ação do Estado, das empresas, dos residentes e dos turistas. Nessa relação explica ela que:

[...] materializa-se na lógica da diferenciação histórica e geográfica dos lugares e das regiões. É pertinente ao local tanto quanto ao mundial, pois

domina as relações sociais históricas em função de mudanças e reestruturação dos espaços, aproveitando os recursos locais. Transfere o valor dos patrimônios culturais, das cidades, dos lugares e da população local para os turistas, enquanto objeto do olhar, do prazer e de desejo. Em função do turismo e do consumo dos espaços são produzidas diversas formas estruturais de paisagens e de negócios. (CORIOLANO, 2006, p. 370-371).

Quanto aos benefícios gerados, em sua opinião, o turismo é superficial, pois mascara as contradições que existem assim como as diversas formas de exploração do trabalho, justificada pelos interesses da comunidade local. A autora reforça esse paradigma:

Com o turismo, novos processos concentram ou distribuem renda, aumentam ou diminuem as formas de exploração dos trabalhadores, além de entrada ou fuga das divisas. Requer, como toda atividade capitalista, controle governamental e, sobretudo, participação da sociedade. Os equipamentos turísticos (hotéis, restaurantes, agências de viagens, de comunicação) e os ambientes de lazer servem de suporte à mobilização da mão-de-obra [sic] globalizada, afinal, estão a serviço da reprodução do capital. (CORIOLANO, 2006, p. 371)

Independente da postura crítica nas citações anteriores, os benefícios gerados pela atividade turística são uma realidade. O fato da atividade necessitar de deslocamentos para acontecer, promove o desenvolvimento nos espaços, que segundo Cruz (2003), indica a relevância da paisagem para a atividade, como também alterações econômicas, físicas e sociais geradas. O turismo organiza o espaço criando estruturas urbanas e regionais com características singulares, que expressam, em níveis espaciais, o modo de produção e reprodução de uma sociedade. Causa transformações diretamente sobre os polos emissores de fluxos, os espaços de deslocamento e os núcleos receptores de turistas.

Para que a atividade exista, não somente a motivação se faz necessária. A presença dos atrativos é muito importante. Sua produção acontece com os recursos naturais existentes e pode também, ser construído artificialmente pelo poder econômico e político. Exemplos disso são “os parques temáticos, de natureza artificial, de autenticidade histórica reinventada por costumes, hábitos e tradições sociais perdidos na corrida frenética dos lugares para obter um papel no processo de globalização contemporâneo.” (LUCHIARI, 1998, p. 1).

Conceituando desenvolvimento local toma-se como ponto de partida a colocação de Mamberti e Braga (2004) sobre a origem do conceito que, segundo eles, “é relativamente recente (pós-guerra) e não há uma definição universalmente aceita”, e a associação a mudança estrutural que se faz necessária. Os autores indicam que:

Durante muito tempo acreditou-se na teoria de que o desenvolvimento é uma consequência [sic] direta do crescimento econômico. Porém, essa corrente aborda apenas a dimensão econômica do desenvolvimento, desconsiderando os seus aspectos sociais e ambientais. Os frutos advindos do crescimento econômico podem ou não trazer benefícios para a população como um todo, assim como para o meio ambiente. [...] A idéia [sic] de desenvolvimento está associada a uma mudança estrutural que busque eficiência na produção, uso racional dos recursos naturais e uma maior igualdade na distribuição dos empregos e da renda, promovendo melhora qualitativa o modo de vida das pessoas. (MAMBERTI; BRAGA, 2004, p. 8).

Dentro dessa perspectiva de mudança estrutural, as transformações que envolvem não somente o aspecto econômico, mas também o social, cultural e ambiental, Coriolano (2006) discute a importância das comunidades passarem a interferir em seu próprio crescimento em busca de maior dinamismo nas atividades econômicas locais, pensando na melhor distribuição de riqueza e renda, imposições ocorridas com os efeitos da globalização. Para a autora essa iniciativa propõe um novo modelo de desenvolvimento:

[...] um novo modelo de desenvolvimento: o desenvolvimento local a partir de uma pequena escala territorial realizado em escala humana, atendendo as demandas sociais. [...] é o tipo de desenvolvimento que não é medido apenas em termos do aumento da produção do capital, do PIB, mas em decorrência da redução da dependência econômica, da integração de comportamentos individuais nos objetivos comuns da comunidade local. (CORIOLANO, 2006, p. 30)

Para atender as necessidades desse processo de desenvolvimento econômico gerado pela atividade turística, a educação profissional surge como uma alternativa para os gestores públicos, como forma que garanta a qualidade dos serviços prestados e a formação profissional da população local. Destaca-se como um fator estratégico de competitividade e desenvolvimento humano nessa nova ordem econômica mundial.

CAPÍTULO 2

EDUCAÇÃO E TRABALHO

2.1 Discussão teórica da relação educação e trabalho

Para se entender a relação da educação e trabalho faz-se necessário abordar a tese de Saviani (2007) sobre a essência desta relação antes de expor as teorias levantadas por outros autores. O autor expõe os fundamentos ontológicos e históricos dessa relação como atividades especificamente humanas pensando o homem como animal racional. Afirma:

[...], o atributo essencial é dado pela racionalidade, consoante o significado clássico de definição estabelecido por Aristóteles: uma definição dá-se pelo gênero próximo e pela diferença específica. Pelo gênero próximo indica-se aquilo que o objeto definido tem em comum com outros seres de espécies diferentes (no caso em tela, o gênero animal); pela diferença específica indica-se a espécie, isto é, o que distingue determinado ser dos demais que pertencem ao mesmo gênero (no caso do homem, a racionalidade). Conseqüentemente [sic], sendo o homem definido pela racionalidade, é esta que assume o caráter de atributo essencial do ser humano. (SAVIANI, 2007 p.153).

O autor entende que o homem diferencia-se do animal por agir e transformar a natureza de acordo com suas necessidades. Denomina esse processo de trabalho, que é a essência do homem que não provém de uma dádiva divina. “[...]. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico.” Reforça esse entendimento citando Marx e Engels (1974, p.19) que distinguem o homem dos animais por vários fatores, mas identificam um fator principal, que é o ato de “[...] *produzir* seus meios de vida, passo esse que se encontra condicionado por sua organização corporal.” (SAVIANI, 2007, p.154, grifo do autor).

A existência humana como um produto do trabalho significa para Saviani (2007) que:

[...] o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. [...] Precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, [...], é ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. [...] A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. (SAVIANI, 2007, p. 154).

Esses fatos, segundo o autor, reforçam a coincidência entre a origem da educação e a origem do homem. Afirma, portanto, que aí esteja o surgimento da relação educação e

trabalho como uma relação de identidade. Comenta a origem da escola e, por conseguinte, a especificidade de uma nova forma de educação, denominada como “processo de institucionalização da educação” juntamente com a origem da sociedade de classes e com a profusão da divisão do trabalho. (SAVIANI, 2007, p. 155).

A primeira modalidade de educação deu origem à escola. A palavra escola deriva do grego σχολεῖο e significa, etimologicamente, o lugar do ócio, tempo livre. Era, pois, o lugar para onde iam os que dispunham de tempo livre. Desenvolveu-se, a partir daí, uma forma específica de educação, em contraposição àquela inerente ao processo produtivo. Pela sua especificidade, essa nova forma de educação passou a ser identificada com a educação propriamente dita, perpetrando-se a separação entre educação e trabalho.

(...) com a divisão dos homens em classes a educação também resulta dividida; diferencia-se, em consequência [sic], a educação destinada à classe dominante daquela a que tem acesso a classe dominada. E é aí que se localiza a origem da escola. A educação dos membros da classe que dispõe de ócio, de lazer, de tempo livre passa a organizar-se na forma escolar, contrapondo-se à educação da maioria, que continua a coincidir com o processo de trabalho. (SAVIANI, 2007, p.155-156).

O autor conclui que “[...] é o modo como se organiza o processo de produção – portanto, a maneira como os homens produzem os seus meios de vida – que permitiu a organização da escola como um espaço separado da produção.” Afirma, ainda que “[...] nas sociedades de classes a relação entre trabalho e educação tende a manifestar-se na forma da separação entre escola e produção.” Contudo o autor afirma que essa separação “[...] não coincide exatamente com a relação educação e trabalho.” Mas confirma que, com a presença da escola essa relação adquire dupla identidade: (SAVIANI, 2007, p. 157).

De um lado, continuamos a ter, no caso do trabalho manual, uma educação que se realizava concomitantemente ao próprio processo de trabalho. De outro lado, passamos a ter a educação de tipo escolar destinada à educação para o trabalho intelectual. (SAVIANI, 2007, p.155-156).

Com a revolução das máquinas e depois, com a revolução industrial, o trabalho passou a representar especialidades e a educação uma obrigatoriedade para toda a sociedade.

A história da educação, segundo Saviani (2007), demonstra o processo de transformações de sua relação com o trabalho.

Se é possível detectar certa continuidade, mesmo no longuíssimo tempo, na história das instituições educativas, isso não deve afastar nosso olhar das

rupturas que, compreensivelmente, se manifestam mais nitidamente, ao menos em suas formas mais profundas, com a mudança dos modos de produção da existência humana. (SAVIANI, 2007, p.154)

As mudanças no mundo do trabalho devido à internacionalização do capital são apresentadas por Alves e Corsi (2002, p. 8) não somente como a lógica do capital que se transformou em domínio sobre os investimentos aplicados na produção, fazendo com que houvesse um entrelaçamento das várias formas de capital, mas promovendo a fusão de “[...] processos concomitantes e intimamente interligados”.

[...]: (i) a formação de oligopólios transnacionais em importantes setores; (ii) a formação de mercados de capitais, de câmbio e de títulos de caráter global; (iii) a formação de um mercado mundial cada vez mais integrado; e (iv) a instituição de uma divisão internacional do trabalho baseada na relativa desconcentração industrial. Esses processos são acompanhados por uma onda de inovações tecnológicas, concentrada na biotecnologia e na informática. É o que se convencionou chamar de a III Revolução Tecnológica e que atinge os mais diversos aspectos da vida social. (ALVES; CORSI, 2002, p. 8).

A identificação dessas tendências é apontada por Antunes e Alves (2004), como ações direcionadas à classe trabalhadora denominada pelo autor como “classe-que-vive-do-trabalho” formada pela “[...] totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho [...], e que são despossuídos dos meios de produção.” (ANTUNES, 1995 e 1999 citado em ANTUNES e ALVES, 2004, p.336 **grifo do autor**).

Para Carvalho (2003) as discussões sobre as tendências do mercado de trabalho frente aos processos de modernização tecnológica são controvertidas. “[...]. Há os que associam a este processo, o aumento do desemprego e há aqueles que, ao contrário, vislumbram a expansão de novas atividades e, portanto, a criação de novos empregos em setores de ponta e nos serviços.” (CARVALHO, 2003, p. 34).

A autora afirma ainda que:

[...] a introdução da microeletrônica afeta, sobretudo, aquelas empresas com produção em série, nas quais são introduzidas a robótica e os sistemas integrados flexíveis. O impacto dessa mudança no emprego pode ser observado em indústrias automobilísticas, de eletrodomésticos, máquinas e ferramentas, gráfica e telecomunicações, e resulta em empregos não-qualificados [sic], semiqualeificados e de supervisão. (CARVALHO, 2003, p. 35).

Esse impacto pode ser observado também no setor de serviços como “[...] no trabalho rotineiro da oficina, no processamento de dados e no setor financeiro.” (CARVALHO, 2003, p. 35)

Os estudos, segundo a autora, não conseguem apresentar conclusões em relação à durabilidade da influência das tendências na indústria ou se elas não intervêm em outros ramos produtivos, por existirem diversos fatores que afetam essas relações. Entretanto, afirma que a estrutura de emprego está, sim, relacionada ao avanço tecnológico, assim como a reação das empresas em relação “[...] às limitações impostas à relação capital-trabalho.” (CARVALHO, 2003 p. 35)

Analisando o pressuposto defendido por Carvalho (2003) sobre o novo paradigma técnico-econômico e sua relação com o sistema educativo, é possível notar um dos dilemas do século XXI que é “[...] o da sociedade centrada no crescimento sem emprego.” A autora afirma que “[...] as tentativas de explicar e de resolver esse dilema apontam consensualmente para a qualidade da formação profissional, uma vez que o pressuposto é de que os empregos que agora são criados tendem a exigir um aumento de qualificações.” (CARVALHO, 2003, p. 67).

São muitos os reflexos do processo de modernização das relações de trabalho, mas destacam-se os efeitos na qualificação que, como argumenta Kuenzer (2000), “[...] têm trazido à agenda político-pedagógica, novas demandas de formação humana, e, em que pese as pesquisas estarem reiteradamente apontando a tendência à polarização das qualificações, esta é uma questão fundamental para o enfrentamento da exclusão”. (KUENZER, 2000, p.18)

Essa necessidade de qualificação identificada pela autora acontece mais especificamente na educação formal pelas exigências de um mercado mais moderno e exigente dando ênfase à inserção no mercado produtivo e na constituição da cidadania e da transformação social.

A formação contínua de recursos humanos qualificados é cada vez mais necessária frente a essas transformações que ocorrem no mundo do trabalho. Incompetência e improvisação aparecem como qualidades fora do processo produtivo. As habilidades mínimas de saber ler, escrever e operar números são insuficientes. Há a necessidade de se estar integrado ao contexto atual, ter desenvolvidas as capacidades de lidar com conceitos abstratos, trabalhar em grupo e empregar potencialidades da tecnologia. A concepção da educação profissional e os espaços de atuação a partir das mudanças ocorridas no mundo do trabalho trazem novos desafios, tanto para o capital quanto para o trabalho (KUENZER, 2002).

Saviani (2007) demonstra a importância da educação formal para o crescimento individual e, por conseguinte, da realidade em que o indivíduo está inserido, considerando que toda a estrutura do sistema educacional se fundamenta a partir da questão do trabalho. O trabalho como base da existência humana.

[...] e os homens se caracterizam como tais na medida em que produzem sua própria existência, a partir de suas necessidades. Trabalhar é agir sobre a natureza, agir sobre a realidade, transformando-a em função dos objetivos, das necessidades humanas. A sociedade se estrutura em função da maneira pela qual se organiza o processo de produção da existência humana, o processo de trabalho. (SAVIANI, 2007, p. 14)

Analisando a importância da presença do homem no trabalho entende-se a necessidade de uma discussão mais detalhada sobre as abordagens de competências e qualificação profissional.

2.2 Competência e qualificação profissional

Para iniciar essa discussão observam-se as colocações de Kuenzer (2002) quando analisa os conceitos de conhecimento e competência frente às mudanças no mundo produtivo. Mudanças que têm permitido novas discussões sobre o conceito de competência “[...] ao se pretender a inclusão: o domínio do conhecimento articulado ao desenvolvimento das capacidades cognitivas complexas, ou seja, das competências relativas ao domínio teórico.” (KUENZER, 2002, p. 03).

As novas discussões sobre o conceito segundo a autora reforçam o que denomina de “caráter ideológico do significado” concebido pelo regime de acumulação flexível e incorporado pelo Estado nas políticas educacionais. (KUENZER, 2002, p. 04). Acrescenta ao “significado”:

[...] a concepção de competência fundada no trabalho concreto vai se tornando anacrônica do ponto de vista da produção do valor, passando a assumir um novo significado a partir da ampliação do trabalho abstrato e do trabalho não material, embora a lógica da reestruturação produtiva no regime de acumulação flexível repouse sobre a integração de todas as formas de trabalho, das mais precárias às mais qualificadas, nas cadeias produtivas, do que depende a competitividade. (KUENZER, 2002, p. 03).

Essa colocação refere-se às características que a competência assumiu gerada por novas formas de organização e gestão do trabalho, que segundo a autora está “[...] fundamentada na

parcelarização [...]” A competência então passa a significar “[...] um saber fazer de natureza psicofísica, antes derivado da experiência do que de atividades intelectuais que articulem conhecimento científico e formas de fazer”. Com os processos de trabalho mais complexos o conceito de competência prediz “domínio do conhecimento científico-tecnológico e sócio-histórico, [...] com impactos nas formas de vida social.” (KUENZER, 2002, p. 1-2)

A autora tem convicção de que somente a escola, como meio fundamental de acesso ao conhecimento, possibilita a aquisição de conhecimentos necessários ao desenvolvimento das competências que permitem a inclusão na vida social e produtiva, já que a precarização da economia funciona como um mecanismo de impedimento “[...] ao desenvolvimento das linguagens, do raciocínio e o acesso à produção cultural [...]” que na classe burguesa acontecem nas relações familiares e sociais. (KUENZER, 2002, p. 02).

Manfredi (1999) em seu estudo sobre trabalho, qualificação e competência profissional apresenta uma abordagem histórica dos conceitos. Defende que qualificação está mais vinculada às teorias das ciências sociais, enquanto a competência possui uma ligação mais direta com as abordagens históricas dos conceitos de capacidades e habilidades provenientes das ciências humanas. Cita autores como Theodore Schultz e Frederic H. Harbison como referência da Teoria do Capital Humano, base para o constructo qualificação.

Segundo a autora a origem do termo qualificação está diretamente ligada à concepção do desenvolvimento socioeconômico nos anos de 1950 e 1960 quando a instrução e o progresso do conhecimento possuíam grande importância na formação do chamado “*capital humano*, de *recursos humanos*”, pontos passíveis de solucionar o problema da “escassez de pessoas possuidoras de habilidades-chave”. (MANFREDI, 1999, p. 3-4).

Dubar (1999) analisou autores da sociologia francesa na década de 1950, constatando que a qualificação sempre indicou mudanças no trabalho em relação à organização e ao trabalhador. Sua análise percorreu as definições de Friedmann que considerou essas mudanças “[...] como passagem da ‘civilização natural’ para a civilização ‘técnica’ [...]”, Touraine “[...] do ‘sistema profissional’ para o ‘sistema social de produção’ [...]” e Naville “[...] do ‘trabalho mecanizado’ para o ‘trabalho automatizado’” (DUBAR, 1999, p. 2).

É importante ressaltar que esse percurso mostra o sentido e a importância dada ao conceito de qualificação. Dubar (1999, p. 3) cita Friedmann (1964) quando fala dos efeitos do taylorismo nas organizações e no trabalho, que pela segmentação das tarefas provoca a “perda da habilidade profissional” e, portanto o seu empobrecimento. Explica: “[...] A qualificação é menos um “atributo do trabalho em si” do que o conjunto dos “saberes e know-how dos operários de carreira”, [...]”.

Faz referência a Neville (1956) que conceitua qualificação como uma “[...] ‘relação social complexa entre as operações técnicas e a estimativa de seu valor social’ [...]” e afirma que tanto Friedmann quanto Neville, acreditam na formação institucionalizada como melhor maneira de se obter a qualificação.

Zarifian (2003) em seu estudo denominado Modelo de Competência, dá nova definição ao conceito de competência. Aspectos que aparecem em definições anteriores como responsabilidades, situações, inteligência e informação, são modificados em sua apresentação. Analisa a questão da responsabilidade identificando-a como pertencente “[...] a uma ética profissional e não a uma moral”, renovando, portanto a definição anterior (ZARIFIAN, 2003, p. 139).

[...] é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais. [...] é assumir a plenitude de sua ação em face dos outros, mas também [...] em face de si mesmo. [...], respondo por seu alcance, por seus efeitos e por suas consequências [sic]. [...], tomar plenamente consciência e conta de orientação de suas ações. (ZARIFIAN, 2003, p. 139-140).

O autor explica a utilização do termo “situação”, bem como a sua pluralidade que significa as várias possibilidades em que o conceito de competência profissional aparece. O objetivo do autor é mostrar os aspectos de temporalidade do trabalho profissional. “[...] A mesma ação [...] não é mais exatamente a mesma no dia seguinte, nem [...] no minuto seguinte. [...]. É um encadeamento de situações, dentro da mesma situação-base.” (ZARIFIAN, 2003, p. 144-145).

Para entender melhor esse termo, o autor o diferencia do emprego ou função culturalmente utilizada:

[...], É UM QUADRO E UM CONTEXTO. O quadro [...] participa do controle hierárquico e do papel na organização; [...]: toda situação se situa em um contexto espaço-temporal. [...], É UM CONJUNTO DE COMPONENTES DA SITUAÇÃO, QUE AQUI APARECEM COMO REFERÊNCIAS E RECURSOS [...], porque o cerne da situação é a tomada de iniciativa [...] como o sujeito que está agindo poderá utilizá-los. [...] É UM PROBLEMA [...] e suas coordenadas. [...]. A problematização da situação é a solicitação da iniciativa. [...]. É UM RESULTADO A ALCANÇAR, REFERENTE AO DESAFIO. [...]. Trata-se de fazer um certo esforço, [...], porque assim se fornece ao sujeito [...] o sentido que se deve dar ao resultado. [...] É UMA INICIATIVA (OU CONJUNTO DE INICIATIVAS) TOMADA, EM FUNÇÃO DO RESULTADO E DOS PROBLEMAS, PARA ENFRENTÁ-LO COM SUCESSO. [...] SÃO TODAS AS INTERAÇÕES COM OUTROS AUTORES. [...], ENFIM, É

UM MODO E UM DISPOSITIVO DE AVALIAÇÃO. (ZARIFIAN, 2003, p. 145-148 grifo do autor).

Outro aspecto da definição refere-se à informação que Zarifian (2003, p.150-151) o apresenta como um valor ao processo da situação, pois “[...] é o que especifica, seleciona ou singulariza as solicitações, em vista de uma conduta profissional bem-sucedida. [...] é o que permite ao indivíduo situar-se no seu meio ambiente e agir conseqüentemente [sic].”.

E por último fala do aspecto da inteligência prática e do que a condiciona visualizando um problema em relação ao que determina a competência de um indivíduo. Propõe fatores que, segundo ele, interferem nessa relação. Cita o conceito de conhecimento social de Norbert Elias que afirma ser o indivíduo herdeiro de um conhecimento adquirido em seu crescimento ao longo da história e que passa por um processo de desenvolvimento, retificação, enriquecimento etc. Exemplifica: “[...]. Para dominar as ferramentas técnicas que compõem a situação, é necessário possuir um mínimo de cultura tecnológica.” (ZARIFIAN, 2003, p.152-153).

O autor considera, “[...] ridículo opor o modelo de competência à qualidade e ao nível de formação (portanto aos diplomas).”. Assegura ser um erro a exigência de um grande número de diplomas solicitados em um processo de contratação. Ressalta “[...] a importância da interdependência entre o conhecimento social e inteligência prática, cada um alimentando o outro, [...] e o [...] aprender com a própria atividade, aumentando a abstração e a confrontação com os conhecimentos já formalizados.” (ZARIFIAN, 2003, p.153-154).

Na questão da inteligência prática o autor reitera suas afirmações em outros trabalhos/publicações em que indica como núcleo dessa inteligência o entendimento das situações e os conhecimentos trabalhados. Afirma:

[...]: a produtividade do trabalho não é senão a eficiência da inteligência prática como conceitualizadora, produtora, acompanhadora do serviço e apta a inventar, inovar nessa área. [...] conhecimentos não são produtivos ‘em si’. Tornam-se produtivos pelo seu uso, exatamente no exercício da inteligência prática. (sic) (ZARIFIAN, 2003, p. 155-156).

Como bem colocado pelos autores a competência e a qualificação profissional estão presentes na atualidade, com suas abordagens sendo alteradas de acordo com as mudanças no mundo do trabalho. Mesmo com características singulares são referenciadas nas organizações

privadas na determinação de políticas internas ou como fonte para determinações de normas no caso dos órgãos públicos, direcionados à educação profissional.

2.3 A relação entre educação e trabalho no campo do turismo

O trabalho, frequentemente associado ao esforço manual e físico, se veste de caracteres peculiares. A escravidão que perdurou no Brasil por mais de três séculos, deixou marcas naqueles que executavam trabalho manual, herança essa que influenciou as relações sociais e a visão da sociedade sobre a educação e a formação profissional.

Somente no século XX o saber, transmitido de forma sistemática através da escola, e sua universalização, foi incorporado aos direitos sociais dos cidadãos, sendo considerados como condição básica para o exercício da cidadania, a educação, a saúde, o bem-estar econômico e a profissionalização.

O turismo com suas especificidades percorre um caminho tido como inverso na relação educação e trabalho, como bem apresentado por autores que tratam do tema. Barreto (2003) cita esse processo ressaltando que o turismo atual teve seu início “[...] como uma atividade pragmática, empresarial, [...]”, pois “[...] em muitas empresas valoriza-se mais a experiência adquirida no dia-a-dia do que o diploma universitário, [...]”. A formação provém inicialmente da atividade em si, da sua prática, para depois dirigir-se à formalidade. Percorre, portanto uma espécie de verticalização inversa observado na história de formação. (BARRETO, 2003, p.143).

A preocupação com a formação em turismo, segundo Trigo (1998) é recente. Os primeiros empresários que iniciaram a atividade no Brasil na década de 1950 tinham a concepção de que era algo que só poderia ser aprendido no trabalho diário. Outro segmento, dos intelectuais, dizia ser a formação em turismo algo supérfluo. Esses posicionamentos preconceituosos sobre as profissões relacionadas ao setor perduram até hoje, independente dos resultados das pesquisas econômicas divulgarem o turismo como uma atividade do futuro, alternativa viável e importante ao desenvolvimento, na geração de renda e empregos. (OMT, 2001).

No Brasil a formação em turismo começou na década de 1970, mas somente na década de 1990 surgem diretrizes articuladas entre empresas e o setor público permitindo um desenvolvimento mais consistente dos cursos. “[...]. Os governos reconhecem o valor do turismo para suas economias e realizam a conexão entre a formação de recursos humanos [...] e o incremento de produtividade e competitividade no setor.” (TRIGO, 1998, p. 172).

Os estudos do turismo no mundo segundo Go (1994) citado em Trigo (1998) tem como referência as décadas de 1940 com os pesquisadores suíços Hunziker e Krapf; os britânicos Ogilvie, Norval e Lickorische Kershaw; e em 1970 autores anglo-americanos entre outros. Nesse momento obtiveram atenção e foram aprofundados. Na década de 1980 houve uma mudança na abordagem da teoria turística em relação à educação, ocasião em que autores como Jafari e Brent-Ritchie direcionaram seus estudos mais a nível acadêmico e não pragmático. (TRIGO, 1998, p. 163).

Ruschmann (2002, p. 19) cita que o início dos cursos de nível superior em turismo no Brasil ocorreu em São Paulo em 1971 e somente na década de 1990 conseguiu se expandir com a articulação entre os setores públicos e privados já citados por Trigo. Em 2002 alcançou em todo o país um número em torno de 300 instituições de ensino de caráter público e privado, perfazendo o número aproximado de 35.000 vagas.

A autora observou em suas pesquisas que muitos empresários não possuem ainda, a consciência de que “[...] a tecnologia e a gestão devem ser os pilares das empresas e que a qualidade dos serviços, baseada na capacitação profissional dos recursos humanos, é a responsável pela classificação dos empreendimentos e pela imagem dos produtos oferecidos.” Tais fatores dificultam a absorção dos egressos no mercado profissional. (RUSCHMANN, 2002, p. 19).

Ruschmann (2002, p. 48 e 53) apresenta um quadro situacional da educação em turismo no Brasil esclarecendo que tanto cursos regulares quanto livres (não regulares) formam profissionais para o setor, tanto no âmbito de entidades públicas, quanto privadas. O setor privado participa ativamente na maioria das instituições e, em relação à absorção no mercado de trabalho destacam-se as áreas de hotelaria, agências de viagem, guias de turismo e restaurantes. Como área emergente, é possível destacar, ainda, as áreas de ensino e consultoria.

Outro segmento não relacionado pela autora, mas que na última década apontou como polo gerador de empregos diretos e indiretos foi o de eventos. Pesquisa realizada em conjunto pelo Fórum Brasileiro dos *Conventions & Visitors Bureau* (FBC&VB), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Consultoria Turística Integrada (CTI) no ano de 2001 confirmou essa tendência ao mostrar que a partir dos resultados obtidos podem-se realizar “[...] inferências e projeções que dimensionam a importância econômica do setor nacional de eventos.” (FBC&VB; SEBRAE; CTI, 2001, p. 12).

Em termos de geração de emprego, cada espaço para eventos contrata em média 7 funcionários fixos. Assim, os 1.664 espaços pesquisados geram 11.648 empregos diretos, considerando-se somente os fixos. Com o efeito multiplicador de emprego, os empregos indiretos somam 58.240. Desta forma, os espaços para eventos geram 69.888 empregos diretos e indiretos. Mas esta ainda não é a totalidade de empregos do setor.

As empresas organizadoras e entidades promotoras contratam em média 24,2 empregados fixos e 386,6 empregados temporários. Assim, seu universo de 400 unidades gera 164.320 empregos diretos e 492.960 indiretos, perfazendo 657.280 postos diretos e indiretos. (FBC&VB; SEBRAE; CTI, 2001, p. 17-18).

É importante citar também as ações governamentais para o incentivo da atividade que segundo o MTur (2010) a EMBRATUR desde 2003 com o Programa de apoio e captação e promoção de eventos internacionais vem desenvolvendo ações que estimulam o crescimento da atividade, fato que se reflete positivamente no ranking do *International Congress and Convention Association* (ICCA) em que o Brasil aparece como um dos dez principais destinos para a realização de eventos em 2008 ocupando o sétimo lugar com a realização de 254 eventos internacionais. Informa também que mais cidades (45) estão realizando eventos em todo o território nacional, permitindo a geração de benefícios como: melhoria da infraestrutura, criar empregos e renda.

Quando se trabalha com turismo, necessariamente se fala em serviços. E quando se fala em serviços o fator humano aparece como mais importante no processo de produção. Peiró (1996) citado em OMT (2001) dá essa característica em relação ao ponto de vista do aspecto humano na indústria de serviços turísticos, quanto ao valor intrínseco que representa para as empresas e para os governos, o *capital humano*. (PEIRÓ, 1996 apud OMT, 2001 grifo do autor).

Tanto na visão daquele que viaja a turismo, quanto daquele que desenvolve atividades profissionais na área, o fator humano é preponderante. A OMT (2001) em ponderação sobre a importância do capital humano no setor enfatiza a certeza de que:

[...] se desenvolver profissionalmente no setor turístico, significa tratar humano, relacionar-se com gente, intentar, enfim, oferecer um serviço fazendo com que os demais desfrutem ao máximo sua experiência turística. Os turistas são pessoas e, portanto, estão submetidas às leis sociais que regem a conduta humana: hábitos, modas, gostos e tendências, personalidades variadas, caráter. (OMT, 2001, p. 345).

Essa característica do turismo está sempre relacionada à prestação de serviços e, portanto faz parte da 'indústria de serviços' que segundo a OMT (2001) concretiza-se com

aspectos complexos de seus produtos finais, fazendo com que haja dificuldade na realização do trabalho e, por conseguinte, na satisfação do cliente. O Quadro 01 demonstra uma adaptação da classificação de Normann (1991) com uma síntese da comparação entre a indústria manufatureira e a de serviços.

Quadro 01 – Diferença entre indústrias manufatureiras e de prestação de serviços.

Indústrias manufatureiras	Serviços
1. O produto é tangível	O serviço é intangível
2. A propriedade se transfere com a compra	O serviço produz um direito de uso, sem transferir propriedade
3. O produto pode ser revendido	A experiência turística não pode ser transferida
4. O produto pode ser armazenado	O produto não vendido se perde
5. O produto pode ser provado	O serviço não pode ser provado
6. O consumo é precedido pela produção	Produção e consumo geralmente coincidem
7. Produção, venda e consumo ocorrem em entornos espaciais diferentes	Produção, venda e consumo ocorrem simultaneamente
8. O produto pode ser transportado	O cliente é quem vai ao produto
9. Os setores produção/consumo estão delimitados	O cliente participa na produção
10. O contato cliente/fabricante é indireto	O contato, na maioria dos casos, é direto

Fonte: OMT (2001, p. 347).

É nessa diferença que se pode perceber a importância do fator humano no trabalho relacionados a várias situações que são geradas, no momento da execução do serviço, como bem demonstra a OMT (2001). A insegurança na entrega dos serviços é (ou deve ser) contornada por indivíduos com profissionalismo e habilidade para satisfazer o cliente; a qualidade nos serviços deve ter base em um completo comprometimento dos recursos humanos na organização, e a reação a imprevistos deve resultar em tomadas de decisões rápidas e precisas. A entidade reforça:

Todos esses componentes põem em destaque a enorme importância do capital humano no contexto da indústria turística, promovendo, se sua intervenção for positiva, a satisfação do cliente com respeito a compra ou, caso contrário, dissuadindo o cliente de repetir a experiência. [...] podem se tornar uma ferramenta útil de diferenciação e competitividade. (OMT, 2001, p. 348).

A interdisciplinaridade presente no turismo é um aspecto observado por Moesch (2002) comprovada pela diversidade de estudos realizados na área. O turismo é estudado “[...] sob os cânones da especialização de cada disciplina [...]”, tornando-se por isso “[...] fragmentados, desarticulados, unilaterais, com insuficiência metodológica, apresentando ausência, salvo exceções pontuais, de um espírito crítico passível de autonomia intelectual [...]”. Nesse aspecto pressupõe influência direta que justifica a presença do fazer-saber na atividade turística. (MOESCH, 2002, p. 13).

Esse fator faz com que a formação em turismo perpasse por todas as áreas do conhecimento como bem mostra essa autora (2002) quando afirma que é uma atividade que funciona como um subsistema produtivo e, enquanto objeto do conhecimento, necessita ser estudada “[...] sob a vigilância das outras ciências, enquanto derivações de seus campos produtivos.” Reforça também que a transmissão do processo do fazer-saber para o saber-fazer sugere um conhecimento profundo nos currículos propostos. (MOESCH, 2002, p. 15-17).

Para Moesch (2002, p. 15) o turismo é um processo humano muito mais do que apenas uma função do sistema econômico. A abrangência do fenômeno turístico, segundo a autora, influencia decisões sobre novas possibilidades de estudo, como “[...] a reconstrução de novos conceitos [...] busca por novas categorias [...]”, quando analisa as consequências na ciência das transformações provocadas pela era pós-moderna e também quando tenta aprofundar as causas do fazer-saber no turismo. Afirma:

[...] Avançar sobre o saber-fazer direciona uma nova agenda para os estudos turísticos, em temas como a motivação, as escolhas, as necessidades, o prazer, as diferenças suportáveis, as trocas culturais, a aprendizagem, a desterritorialização, a homogeneização, a destruição ambiental, o impacto cultural e social, a comunicação intercultural, a hibridização cultural, o tempo atemporal, o espaço virtual, a construção de não-lugares [sic], e permitem uma posição de relevância, juntamente, aos demais temas da pesquisa acadêmica contemporânea. (MOESCH, 2002, p. 15).

A autora mostra que a informação no turismo não é o saber apreendido no consumo “[...] uma operação modelizada, regulada, contrária à ação, [...] é o fazer-saber.” Enfatiza também que o conhecimento se desenvolve como em outras áreas de acordo com o funcionamento da sociedade contemporânea. (MOESCH, 2002, p. 13 e 17).

Barreto (2003) levanta uma questão sobre qual profissional deve existir no mercado de trabalho e reforça o fato de que a atividade turística está crescendo vertiginosamente tendo a necessidade do apoio de outras áreas do conhecimento. O grau de complexidade da atividade, segundo a autora, faz com que as empresas busquem o apoio de equipes especializadas para

desenvolver ações direcionadas principalmente a criação de novos produtos. (BARRETO, 2003, p. 143).

Uma categoria importante para essa análise refere-se às observações de Go (1994) citado em Trigo (1998) quando diferencia educação e treinamento, em que a primeira “[...] é vista de uma perspectiva gerencial do autor e baseia-se no desenvolvimento intelectual da pessoa [...]. Em contraste, treinamento é o processo de trazer a pessoa para um padrão desejado de habilidades e eficiência por meio de instruções”. (Go, 1994 *apud* TRIGO, 1998, p.164).

Nessa abordagem pode-se observar o parâmetro de análise que envolve o profissional do curso superior e o formado em cursos de nível técnico, entretanto a discussão continua, pois não há um entendimento sobre o fato na academia e muito menos no mercado profissional.

Ruschmann (2002) recomenda a necessidade de conscientização das autoridades, das empresas da área e das outras empresas que atuam direta ou indiretamente com o turismo sobre o papel e a importância da formação e capacitação dos recursos humanos em todos os níveis, assim como a necessidade de uma formação continuada, visando ao aprimoramento, eficiência, competitividade e melhoria da qualidade no turismo. Indica também, a fomentação de cursos técnicos regulares, a oferta de cursos livres, o estímulo para melhoria do corpo docente de modo a proporcionar um aumento do poder de competitividade das empresas turísticas nos mercados nacional e internacional.

A relação educação e trabalho em turismo, como em outras áreas do conhecimento, com as mudanças ocorridas no mundo, fez surgir novos postos de trabalho bem como a clara definição das exigências de qualificação profissional no setor. De uma simples promessa mal compreendida passou a um setor cada vez mais importante de negócios, de planejamento e gestão, baseado na competência e na qualidade. (TRIGO, 1998).

2.3.1 A educação profissional em turismo

A história da educação profissional no Brasil faz referência à necessidade de profissionalizar, em um primeiro momento, os filhos das classes proletárias, jovens e em situação de risco social, pessoas potencialmente mais sensíveis à aquisição de vícios e hábitos “nocivos” à sociedade e à construção da nação, com a criação das escolas de Aprendizes Artífices. (FONSECA, 1961 citado em BRASIL, 2009, p. 1 e 2).

O processo de desenvolvimento econômico do Brasil faz surgir no contexto do domínio do capital agrário exportador em um primeiro momento, e a configuração da industrialização depois, escolas federais de educação profissional com o objetivo de “qualificar mão de obra tendo em vista o seu papel estratégico para o país, característica típica de governos, no estado capitalista moderno no que concerne a sua relação com o mercado, objetivo que se complementa com a manutenção, sob controle social, dos excluídos dos processos de produção.” (BRASIL, 2010, p. 10).

Com o surgimento das Escolas Industriais e Técnicas (Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942) inicia-se formalmente “[...] o processo de vinculação do ensino industrial à estrutura do ensino do país como um todo”. Na educação, os investimentos “[...] objetivam a formação de profissionais orientados para as metas de desenvolvimento do país”. (BRASIL, 2010, p. 4).

Com base nessa dinâmica as instituições ganham autonomia didática e de gestão e passam a ser denominadas Escolas Técnicas Federais. Com isso, intensificam gradativamente a formação de técnicos: mão de obra indispensável diante da aceleração do processo de industrialização.

Com o desenvolvimento da atividade turística foi inevitável a necessidade de qualificar a demanda profissional. Duas vertentes surgem para subsidiar esse processo: os cursos de nível básico para atender as demandas por profissionais de nível operacional e, os cursos de nível superior para preencher as lacunas dos níveis gerenciais.

Órgãos como Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) criado pelo Decreto Lei n.º 8.621 com particular importância na formação de nível básico, médio e superior, e na preparação de trabalhadores para o setor de serviços; o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) com projetos direcionados à qualificação profissional de gestores e em nível operacional, em empresas e microempresas; e o Instituto de Hospitalidade (IH) com programas de treinamento próprios em hotelaria, surgem como entidades pioneiras na qualificação de profissionais de turismo e hotelaria.

Evolução do Instituto Federal no Pará

Conforme dados do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPA (2009) o instituto começou como Escola de Aprendizes Artífices do Pará em 23 de setembro de 1909 ofertando ensino primário, cursos de desenho e oficinas de marcenaria, funilaria, alfaiataria,

sapataria e ferraria. Transformou-se em Liceu Industrial do Pará (1930) e em Escola Industrial de Belém (1942).

Na década de 1960 foi transformado em Autarquia Federal recebendo uma nova denominação: Escola Industrial Federal do Pará, momento em que alcançou autonomia didática, financeira, administrativa e técnica e deu início ao ensino profissional em nível de 2º grau com cursos técnicos de Edificações, Estradas, Agrimensura e Eletromecânica. Em 1968, ocorreu uma nova transformação quando passou a se chamar Escola Técnica Federal do Pará com a implantação de novos cursos como: Saneamento, Telecomunicações e Eletrônica.

Com as descobertas dos minerais nos municípios de Carajás e Trombetas, em 1975 foram criados novos cursos - Mineração e Metalurgia, para atender as empresas mineradoras que foram instaladas naqueles municípios. No final da década de 1970 o curso de processamento de dados foi ofertado para acompanhar o desenvolvimento da informação nas indústrias que foram implantadas no estado. Em 1980, ocorreu uma parceria entre a escola e o Departamento de Aviação Civil (DAC) criando a primeira escola de mecânicos civis de aeronaves em Belém. A implantação de novos cursos como Lapidação e Artesanato Mineral ocorreu em 1990 em decorrência de parceria firmada com empresas do setor vinculadas ao Governo do Estado, com o objetivo de formar profissionais do polo mineral na região. Em 1995, foram criados os cursos pós-médio³ Edificações, Eletrotécnica, Mecânica, Metalurgia e Processamento de Dados.

Com a verticalização da educação profissional ocorrida em 1997, o Ministério da Educação (MEC) eleva a Escola Técnica Federal à categoria de Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) em 18 de janeiro de 1999, com a finalidade de atuar nos níveis básico, técnico e tecnológico. Em 1998, para atender à necessidade de formação de recursos humanos nas áreas técnicas e tecnológicas, bem como às ações propostas pelo processo de desenvolvimento do Estado, foram criados os cursos técnicos Pós-Médios de Química, Radiologia Médica, Registro de Saúde, Pesca e Turismo.

Turismo, objeto do presente estudo, teve sua oferta vinculada aos interesses do governo do estado, que na época tinha o desenvolvimento dessa atividade como meta prioritária. Dentre as ações do governo estava a melhoria dos serviços nas empresas que atuavam no setor turístico e, portanto a qualificação técnica, justificando a parceria entre CEFET e o estado.

³ Cursos técnicos pós-médio são cursos direcionados a indivíduos que já possuam o curso de nível médio e pretendem fazer um curso técnico.

Para atender os municípios do Estado foram criadas as Unidades Descentralizadas de Ensino Técnico - UNED com o objetivo de atender às demandas dos municípios de Altamira, Tucuruí e Marabá.

Em 2008, com o projeto de expansão da educação profissional do governo federal os CEFET passaram a ser denominados: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, assunto que será demonstrado no item seguinte.

De CEFET para IFPA: A expansão da educação profissional

A política de expansão da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) do Governo Federal criou os Institutos Federais de Ensino, Ciência e Tecnologia (IF) - Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008 -, um dos pilares do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), em cooperação entre Estados e Municípios visando:

[...] à ampliação da oferta de cursos técnicos, sobretudo na forma de ensino médio integrado, inclusive utilizando a forma de educação a distância (EAD); pela política de apoio à elevação da titulação dos profissionais das instituições da rede federal com a formação de mais mestres e doutores; e pela defesa de que os processos de formação para o trabalho estejam visceralmente ligados à elevação de escolaridade, item em que se inclui o Programa da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja).” (BRASIL, 2010, p. 6).

A justiça social, a equidade, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias formam, segundo as concepções e diretrizes da EPT, o foco dos Institutos Federais, assim como indicam que deverão: “responder, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos e de suporte aos arranjos produtivos locais.” (BRASIL, 2010, p. 3).

Os novos Institutos Federais surgiram como autarquia de regime de “[...] base educacional humanístico-técnico-científico [...]”, para atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional: “[...] superior, básica e profissional pluricurricular e *multicampi* [...]”, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador por meio de uma experiência institucional inovadora dos princípios formuladores do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). (BRASIL, 2010, p. 18).

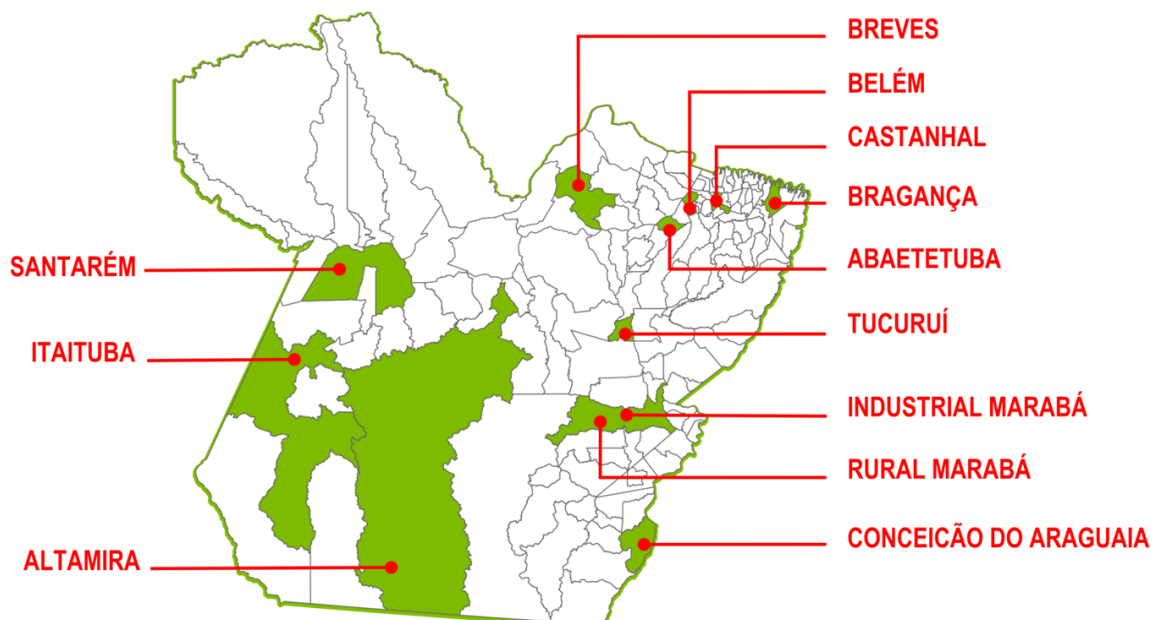
Outro aspecto importante em relação à criação dos Institutos Federais diz respeito ao desenvolvimento local e regional que promovem e, que segundo sua concepção e diretrizes

estão vinculadas à construção da cidadania, permitindo o “diálogo vivo e próximo dos Institutos Federais com a realidade local e regional”. Ação que permite uma visão mais “criteriosa em busca de soluções para a realidade de exclusão, [...] no que se refere ao direito aos bens sociais e, em especial, à educação.” (BRASIL, 2010, p. 20-21).

Os Institutos Federais constituem um espaço fundamental na construção dos caminhos com vista ao desenvolvimento local e regional. Para tanto, devem ir além da compreensão da educação profissional e tecnológica como mera instrumentalizadora de pessoas para o trabalho determinado por um mercado que impõe seus objetivos. É imprescindível situá-los como potencializadores de uma educação que possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de sua capacidade de gerar conhecimentos a partir de uma prática interativa com a realidade. Ao mergulhar em sua própria realidade, esses sujeitos devem extrair e problematizar o conhecido, investigar o desconhecido para poder compreendê-lo e influenciar a trajetória dos destinos de seu lócus de forma a tornar-se credenciados a ter uma presença substantiva a favor do desenvolvimento local e regional. (BRASIL, 2010, p.22).

No Pará a expansão ocorreu com a transformação dos CEFET e das Escolas Agrotécnicas Federais de Castanhal e Marabá que sofreram um processo de integração tornando-se Instituto Federal composto por 12 *campi*, distribuídos nos municípios de Belém, Abaetetuba, Altamira, Bragança, Breves, Castanhal, Conceição do Araguaia, Itaituba, Marabá (Industrial e Rural), Santarém e Tucuruí e três polos avançados de Anannindeua, Ipixuna do Pará e Vigia de Nazaré, como mostra a Figura 01.

Figura 01 – Expansão da educação profissional no Pará



Fonte: IFPA (2012).

Atualmente a oferta de cursos em todos os *campi* do IFPA é ampla, pois alcança a maioria dos eixos tecnológicos nos níveis básico e superior. (Quadro 02).

Quadro 02 – Cursos ofertados pelo IFPA

NÍVEL	TIPO	CURSOS
BÁSICO	Formação Inicial Continuada - FIC	Auxiliar técnico de laboratório de Análise, Auxiliar técnico de manutenção de computadores, Auxiliar de piscicultura e beneficiamento do pescado, Auxiliar de endemias, Auxiliar de topografia, Agente de operações de estação de tratamento de água e pedreiro de acabamento.
	Cursos Técnicos	Pesca, Aquicultura, Agroindústria, Mineração, <i>Design</i> de Móveis e Interiores, Informática, Telecomunicações, Automação Industrial, Química, Metalurgia, Eletrotécnica, Mecânica, Eletrônica, Estradas, Saneamento, Edificações, Eventos, Guia de Turismo, Geodésia e Cartografia, Redes de computadores, Informática para internet, Agropecuária, Florestas, Agropecuária, Petróleo e gás, Hospedagem, Segurança no Trabalho.
SUPERIOR	Bacharelado	Agronomia e Aquicultura
	Licenciatura	Biologia, Pedagogia, Física, Química, Letras, Geografia, Matemática, Computação, Educação Básica, Pedagogia e Educação do Campo.
	Engenharia	Materiais e Controle e Automação
	Tecnologia	Saneamento Ambiental, Meio Ambiente, Gestão Ambiental, Agroecologia, Gestão de Saúde, Desenvolvimento de Sistemas, Sistemas de Telecomunicações, Eletrotécnica Industrial e Gestão Pública.
PÓS-GRADUAÇÃO	Especialização	Educação para Relações Étnico-raciais, Educação no campo, Agricultura Familiar, Sustentabilidade na Amazônia.

Fonte: Produção da autora com dados disponíveis em: <http://www.ifpa.edu.br/> Acesso em: 02 jun.2012.

Oferta ainda, cursos na modalidade de Educação a Distância (EAD) nos níveis de graduação (13 polos distribuídos por todo o Estado, cinco em Roraima e dois no Amapá) e básico com cursos técnicos à distância - Programa *e-Tec* Brasil (cinco polos no Pará).

Na história dos Institutos Federais podem-se citar como pioneiros na oferta de cursos da área de turismo e eventos os Institutos Federais do Ceará, Pernambuco, Rio de Janeiro e Bahia. No Pará, o IFPA começou a trabalhar com cursos na área em 1998, conforme Quadro 03.

Quadro 03 – Cursos ofertados na área de Turismo, Hospitalidade e Lazer do IFPA - 1998 a 2001

CEFET/PA SEDE	<ul style="list-style-type: none"> • Turismo - habilitação em Guia de Turismo - 1998 • Técnico Planejador e Realizador de Eventos - 2001 • Técnico Assessor em Planejamento Turístico - 2001
UNED MARABÁ	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico em Turismo - 2000
UNED TUCURUÍ	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Assessor em Planejamento Turístico - 2000
PREFEITURA PARAUPEBAS	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Assessor em Planejamento Turístico - 2000

Fonte: Produção da autora.

Nesse período a instituição era denominada CEFET/PA, possuía as Unidades Descentralizadas de Marabá, Tucuruí e desenvolvia uma parceria com a Prefeitura do município de Parauapebas com a oferta dos cursos Técnicos de Assessor em Planejamento Turístico e Turismo.

Atualmente os Institutos Federais do Pará ofertam os diversos cursos no eixo tecnológico de Hospitalidade e Lazer como mostra o Quadro 04 em cinco *campi*.

Quadro 04 – Cursos ofertados no IFPA

<i>Campi</i>	Curso
Altamira	Técnico em Restaurante e Bar Técnico em Eventos
Bragança	Técnico em Hospedagem
Conceição do Araguaia	Técnico em Eventos
Santarém	Técnico em Guia de Turismo
Polo Vigia de Nazaré	Técnico em Turismo e Hospitalidade

Fonte: Produção da autora com dados do IFPA (2012).

2.3.2 Os cursos da área de turismo do Instituto Federal do Pará/*Campus* Belém

A área profissional antes denominada Turismo e Hospitalidade, hoje Hospitalidade e Lazer, pelas diretrizes e bases da educação profissional Resolução CNE/CEB N.º 04/99 (BRASIL, 1999), foi pensada no Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará (CEFET/PA), atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará - IFPA, no ano de 1998 quando foi lançado o curso técnico em Turismo com habilitação em guia de turismo em parceria com a PARATUR, órgão oficial do turismo no estado. A proposta foi uma iniciativa do então Diretor Geral, professor Sérgio Cabeça, vislumbrando atender à necessidade do mercado em relação à qualificação de mão de obra, identificada na época, como demanda real, visto que o Governo tinha como meta de desenvolvimento para o estado a atividade turística, como mostra o Plano Pedagógico de Curso (PPC):

O Turismo é uma indiscutível potencialidade regional, pelo inusitado marketing internacional criado em torno de floresta tropical úmida e pelo exotismo da Amazônia. Por outro lado, [...] apresenta um grande impulso mundial, como segmento de maiores perspectivas de crescimento de geração de divisas, renda e emprego.

Por suas características, [...] tem um impacto muito positivo na cadeia produtiva das regiões, especialmente na multiplicação do emprego regional. [...] constitui uma atividade de fundamental importância para o desenvolvimento do Estado de Pará. (CEFET/PA, 1998, p. 1).

Em 2003 os projetos pedagógicos dos cursos da Coordenação de Turismo e Hospitalidade (CTH) foram reestruturados para atender uma nova demanda que despontava no mercado, conforme a justificativa do projeto pedagógico apresenta a face do potencial do turismo, justificando assim a oferta de cursos na área para o município de Belém:

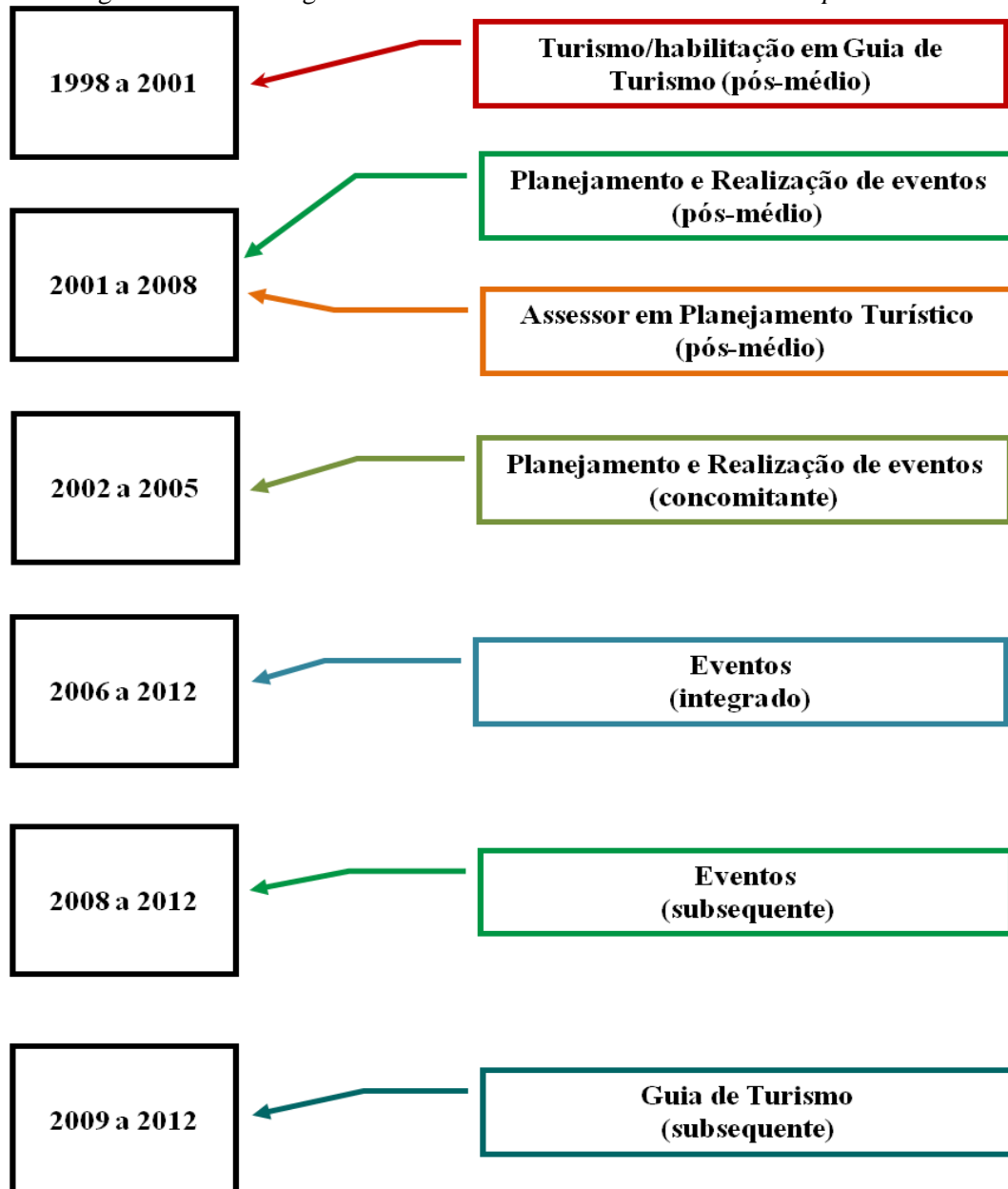
A área profissional de Turismo e Hospitalidade é uma das mais promissoras de investimento nas últimas décadas devido à abertura dos blocos econômicos que pôs fim às barreiras políticas e econômicas, determinando uma nova face da evolução do turismo, atividade, atualmente, de maior potencial e perspectiva de crescimento no mundo e a que mais emprega pessoas. Por isso, a indústria do turismo, nos últimos anos, tem influenciado na economia e no desenvolvimento mundial, demonstrando fatos promissores.

Segundo a EMBRATUR, a indústria de turismo e viagens foi responsável pela absorção de 265 milhões de trabalhadores (1 em cada 9) em todo o mundo. No Brasil, cerca de 6 milhões de pessoas ocupam postos de trabalho nesse campo (1 em cada 12 trabalhadores), gerando US\$ 38 bilhões de faturamentos diretos e indiretos, US\$ 7 bilhões de impostos, US\$ 3,6 bilhões de ingressos de divisas; 13,2 bilhões de receitas diretas com o turismo

interno e US\$ 212 milhões em obras de infra-estrutura básicas previstas a partir de 1999 na região da Amazônia Legal. (CEFET/PA, 2005, p. 2)

A trajetória de oferta dos cursos da área de turismo, hospitalidade e lazer no IFPA vai de 1998, da fundação do curso, aos dias atuais, entretanto na Figura 02 está demonstrado o período até 2011.

Figura 02 – Cronologia da oferta de cursos da área no IFPA – *Campus* Belém.



Fonte: Produção da autora com dados do IFPA (2012).

No período de 1998 a 2001 inicia-se a história dos cursos técnicos na área de turismo e Hospitalidade no universo do então CEFET/PA com a oferta do curso de Turismo com habilitação em Guia de turismo na forma pós-médio com duração de dois anos. Em 2001 com

a sinalização da demanda por outros cursos, começaram a ofertar o Técnico em Planejamento e Realização de Eventos nas formas pós-médio até 2007. No período de 2002 a 2005 foi ofertado o curso de turismo na forma concomitante⁴. Em 2008 o curso passou a se chamar Técnico em eventos por orientação do MEC/SETEC com a implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos⁵, como programa da política de desenvolvimento e valorização da educação profissional e tecnológica de nível médio do Governo Federal, que teve como objetivo promover o processo nacional de avaliação da educação profissional técnica, previsto no artigo 15 da Resolução CNE/CEB nº 4/99 e depois aprovado na Portaria nº 870, de 16 de julho de 2008 considerando:

[...] a necessidade de estabelecer um referencial comum às denominações dos cursos técnicos de nível médio; [...] a necessidade de consolidação desses cursos pela afirmação de sua identidade e caracterização de sua alteridade em relação às demais ofertas educativas; [...] a necessidade de fomento à qualidade por meio da apresentação de infraestrutura recomendável com o escopo de atender as especificidades desses cursos. (BRASIL, 2008, p. 1).

As denominações apresentadas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos que deverão ser adotadas nacionalmente para cada perfil de formação – quando de sua vigência – não impedirão, entretanto, o atendimento às peculiaridades regionais, possibilitando currículos com diferentes linhas formativas. (BRASIL, 2008a, p. 2).

Com as adequações propostas pela legislação os cursos no IFPA - *Campus* Belém foram, então, reestruturados tendo a sua oferta modificada para Técnico em Eventos nas formas subsequente⁶ e integrado⁷ ao ensino médio e Técnico em Guia de Turismo na modalidade subsequente.

⁴ II - Concomitante é a forma, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental ou esteja cursando o ensino médio, na qual a complementaridade entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio pressupõe a existência de matrículas distintas para cada curso. (BRASIL, 2004, p. 2)

⁵ O Catálogo foi estruturado a partir de eixos tecnológicos, conforme a Resolução CNE/CEB nº 4/99, e reorganiza o quadro de áreas profissionais em vigor, que compreendia, no momento, 155 denominações de cursos técnicos de nível médio. Para cada curso havia uma breve descrição contendo: atividades do perfil profissional; possibilidades de temas a serem abordados na formação; possibilidades de atuação; infraestrutura [sic] recomendada; além da indicação da carga horária mínima, de acordo com a anteriormente estabelecida para as áreas profissionais, curso a curso. (BRASIL, 2008a).

⁶ “III. subsequente, oferecida somente a quem já tenha concluído o Ensino Médio.” (BRASIL, 2004, p. 2).

⁷ “I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno;”. (BRASIL, 2004, p. 2).

Projetos Pedagógicos de Curso – PPC

Os projetos pedagógicos dos cursos de Eventos e Guia de Turismo do *Campus* Belém estão estruturados de acordo com a Resolução CNE/CEB N.º 04/99 que trata das diretrizes curriculares nacionais centradas no conceito de competências por área como especificado no Parecer CNE/CEB N.º 16/99 “[...]. Do técnico será exigida tanto uma escolaridade básica sólida, quanto uma educação profissional mais ampla e polivalente.” (BRASIL, 1999, p. 14).

As matrizes curriculares dos cursos são compostas por unidades curriculares, trabalhadas por etapa, voltadas para o projeto principal denominado projeto de integralização de curso, momento em que os alunos desenvolvem na prática, uma atividade (projeto) que deverá ser planejada e organizada pela turma com o acompanhamento dos professores.

Na etapa inicial são trabalhadas disciplinas que permitem ao discente um primeiro contato com o universo técnico proposto, eventos ou guia de turismo, bem como unidades de caráter inicial do processo de aprendizagem técnica. É o momento em que todo o grupo dá início ao processo de planejamento do projeto idealizado por eles com o acompanhamento do corpo docente e da coordenação do curso.

Na segunda etapa, os componentes curriculares apresentam-se como proposta de organização do projeto, considerando-se que o aluno já possua condições de trabalhar essa etapa. São trabalhadas disciplinas técnicas que possibilitam subsídios teóricos e técnicos para que ele possa desenvolver, na prática, as atividades propostas no projeto.

Na terceira e última etapa são trabalhadas disciplinas que possibilitam o aluno desenvolver a execução propriamente dita de tudo que foi pensado e organizado nas fases anteriores. É o momento em que ele, no caso do curso Técnico em Eventos, faz acontecer o produto de sua projeção no início do curso: o evento.

A organização curricular do curso integrado toma como base a articulação formativa que contemple a junção entre Formação Geral e Formação para o Mundo do Trabalho, que segundo o PCC de eventos possibilite não somente a formação profissional, mas também do “[...] cidadão responsável pela construção de uma sociedade fundada na justiça social, no desenvolvimento sustentável, no trabalho como direito e garantia de acesso ao saber em todos os níveis e modalidades.” (IFPA, 2010, p. 3).

Nos quadros a seguir podem-se observar as estruturas pedagógicas dos cursos vigentes. Técnico em Eventos na forma subsequente (Quadro 05); Técnico em Eventos na forma integrado ao ensino médio (Quadro 06a, 06b, 06c e 06d) e Técnico Guia de Turismo na forma subsequente (Quadro 07a, 07b, 07c).

Quadro 05 – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Subsequente

	Cód.	Unidades Curriculares	Ch/s	Ch/T	Eixo Temático	Projeto Integrador
Etapa 1	01	Cerimonial e protocolo	02	40	SOCIEDADE, CIÊNCIA E TECNOLOGIA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS OBJETIVANDO O PLANEJAMENTO DO EVENTO
	02	Custos e orçamento para eventos	03	60		
	03	Ética profissional	01	20		
	04	Inglês I	02	40		
	05	Marketing para Eventos	02	40		
	06	Planejamento de Eventos	02	40		
	07	Relações Interpessoais	02	30		
	08	Técnicas de Comunicação e Expressão	02	40		
	09	Turismo e Eventos	02	40		
Carga horária Parcial I				350		
Etapa 2	10	Administração de empresas de eventos	03	60	CIDADANIA E MUNDO DO TRABALHO	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS OBJETIVANDO A ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DO EVENTO.
	11	Cultura Brasileira	02	40		
	12	Estratégias de Mídia e Comunicação	01	20		
	13	Etiqueta Social	02	40		
	14	Inglês II	02	40		
	15	Legislação aplicada	02	40		
	16	Organização de eventos	04	80		
	17	Sociologia do trabalho	02	40		
	18	Técnicas de negociação para eventos	02	40		
Carga Horária Parcial II				400		
Etapa 3	19	Alimentos e Bebidas para Eventos	02	40	PESQUISA TECNOLÓGICA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS COM A FINALIDADE DE EXECUÇÃO DO EVENTO.
	20	Educação Ambiental e Eventos	01	20		
	21	Espaços e lay out para eventos	03	60		
	22	Execução de eventos	04	80		
	23	Qualidade em Serviços para Eventos	02	30		
	24	Turismo Inclusivo	01	20		
Carga horária parcial II				250		
Carga Horária de Prática Profissional/estágio (PP)				160		
Carga horária Total de aulas (A)				1000		
Carga horária Total (A + PP)				1160		

Fonte: IFPA (2010, p.11).

Quadro 06a – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (1º ano)

NÚCLEO	UNIDADES CURRICULARES	ANO			
		PRIMEIRO (1º)			
		CH/S	CH/TOTAL	EIXO TEMÁTICO	PROJETO INTEGRADOR
COMUM	Língua Portuguesa	2	63	SOCIEDADE, CIÊNCIA E TECNOLOGIA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS OBJETIVANDO CONHECER O MERCADO DE TURISMO E EVENTOS
	Língua Estrangeira	2	63		
	Educação Física	2	63		
	Artes	2	63		
	Filosofia	2	63		
	Sociologia	2	63		
	Geografia	2	63		
	Biologia	2	63		
	História	2	63		
	Química	2	63		
	Física	2	63		
	Matemática	2	63		
	Informática	2	63		
TÉC	Turismo e Eventos	2	63		
CH TOTAL NÚCLEO GERAL		819			
CH TOTAL ANUAL NÚCLEO TÉCNICO		63			
CH TOTAL ANUAL		882			

Fonte: IFPA (2010a, p. 19).

Quadro 06b – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (2º ano)

NÚCLEO	COMPONENTES CURRICULARES	ANO			
		SEGUNDO (2º)			
		CH/S	CH/TOTAL	EIXO TEMÁTICO	PROJETO INTEGRADOR
COMUM	Língua Portuguesa	3	95	SOCIEDADE, CIÊNCIA E TECNOLOGIA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS OBJETIVANDO O PLANEJAMENTO DO EVENTO.
	Língua Estrangeira	2	63		
	Educação Física	2	63		
	Artes	2	63		
	Geografia	2	63		
	Biologia	2	63		
	História	2	63		
	Química	2	63		
	Física	2	63		
	Matemática	2	63		
	Sociologia	2	32		
TÉCNICO	Administração de Empresas de Eventos	2	63		
	Custos e Orçamento para Eventos	2	63		
	Hotelaria e Eventos	2	63		
	Etiqueta	2	32		
	Relações Interpessoais	2	32		

CH TOTAL NÚCLEO GERAL	694
CH TOTAL ANUAL NÚCLEO TÉCNICO	253
CH TOTAL ANUAL	947

Fonte: IFPA (2010a, p. 20).

Quadro 06c – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (3º ano)

NÚCLEO	COMPONENTES CURRICULARES	ANO			
		TERCEIRO (3º.)			
		CH/S	CH/TOTAL	EIXO TEMÁTICO	PROJETO INTEGRADOR
COMUM	Língua Portuguesa	3	95	CIDADANIA E MUNDO DO TRABALHO	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS OBJETIVANDO A ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DO EVENTO.
	Língua Estrangeira	2	63		
	Geografia	2	63		
	Biologia	2	63		
	História	2	63		
	Química	2	63		
	Física	2	63		
	Matemática	2	63		
TÉCNICO	Cerimonial e Protocolo	2	63		
	Organização de Eventos	2	63		
	Cultura Brasileira	2	32		
	Educação Ambiental e Eventos	2	32		
	Legislação Aplicada	2	32		
	Marketing para Eventos	2	32		
CH TOTAL NÚCLEO GERAL		536			
CH TOTAL ANUAL NÚCLEO TÉCNICO		254			
CH TOTAL ANUAL		790			

Fonte: IFPA (2010a, p. 21).

Quadro 06d – Matriz Curricular Curso Técnico em Eventos – Forma Integrado (4º ano)

NÚCLEO	UNIDADES CURRICULARES	ANO			
		QUARTO (4º.)			
		CH/S	CH/TOTAL	EIXO TEMÁTICO	PROJETO INTEGRADOR
COMUM	Língua Portuguesa	3	48	PESQUISA TECNOLÓGICA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS COM A FINALIDADE DE EXECUÇÃO DO EVENTO.
	Língua Estrangeira	3	48		
	Biologia	3	48		
	História	3	48		
	Matemática	2	32		
	Gestão da Qualidade	2	32		
	Higiene e Segurança no Trabalho	2	32		
	Organização e Normas do Trabalho	2	32		
TÉCNICO	Execução e Implantação de Eventos	4	63		
	Espaços e Lay Out para Eventos	3	48		
	Técnicas de Negociação para eventos	3	48		

	Alimentos e Bebidas para Eventos	2	32		
	Estratégias e Mídia e Comunicação	2	32		
CH TOTAL NÚCLEO GERAL			288		
CH TOTAL ANUAL NÚCLEO TÉCNICO			223		
CH TOTAL ANUAL			511		

Fonte: IFPA (2010a, p.22).

Quadro 07a – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente

MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE GUIA DE TURISMO SUBSEQÜENTE					SEMANAS	PROJETO INTEGRADOR I
1ª ETAPA						
COMPONENTES CURRICULARES		CH	Nº DE AULAS	A/SEMANA		ELABORAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA PARA SUBSIDIAR SAÍDAS DE CAMPO COM A POSTURA DE OBSERVADOR DOS CENÁRIOS, ENVOLVENDO OS COMPONENTES CURRICULARES DO MÓDULO.
1	HISTORIA DO BRASIL	60	3			
2	<i>GEOGRAFIA DO BRASIL APLICADA AO TURISMO</i>	60	3			
3	FUND. DE TURISMO E HOSPITALIDADE	40	2			
4	RELAÇÕES INTERPESSOAIS	20	1			
5	INGLÊS I	60	3			
6	ESPAÑHOL I	60	3			
7	TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	40	2			
8	PATRIMÔNIO CULTURAL	40	2			
9	ORIENTAÇÃO DE GUIAMENTO	40	2			
10	FUNDAMENTOS DE ECOLOGIA	20	1			
TOTAL		440				

Fonte: IFPA (2009, p. 10).

Quadro 07b – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente

2ª ETAPA					SEMANAS	PROJETO INTEGRADOR II
COMPONENTES CURRICULARES		CH	Nº DE AULAS	A/SEMANA		
11	TÉCNICAS DE GUIAMENTO	80	4			DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS DE CAMPO COM AFINALIDADE DE EXECUTAR ATIVIDADES DE GUIAMENTO ENVOLVENDO OS COMPONENTES CURRICULARES DO MÓDULO
12	<i>INGLÊS II</i>	40	3			
13	ESPAÑHOL II	40	3			
14	TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO ORAL	40	2			
15	<i>EDUCAÇÃO AMBIENTAL E TURISMO</i>	20	1			
16	<i>CULTURA BRASILEIRA</i>	40	2			
17	<i>ORIENTAÇÃO EM CAMPO</i>	40	2			
18	ELABORAÇÃO DE ROTEIROS TURÍSTICOS	20	1			
19	HISTÓRIA DA ARTE	40	2			
TOTAL		360				

Fonte: IFPA (2009, p. 10).

Quadro 07c – Matriz Curricular Curso Técnico em Guia de Turismo – Forma Subsequente

3ª ETAPA				SEMANAS	PROJETO INTEGRADOR III
COMPONENTES CURRICULARES		CH	Nº DE AULAS	A/SEMANA	DESENVOLVIMENTO DE PRÁTICAS DE CAMPO COM A FINALIDADE DE EXECUTAR ATIVIDADES DE GUIAMENTO ENVOLVENDO OS COMPONENTES CURRICULARES DO MÓDULO
20	DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E TURISMO	40	2		
21	TÉCNICAS DE VENDAS	40	2		
22	OPERACIONALIZAÇÃO DE VIAGENS	80	4		
23	INGLÊS III	40	2		
24	ESPAÑHOL III	40	2		
25	TURISMO INCLUSIVO	20	1		
26	SEGURANÇA E TÉCNICAS DE PRIMEIROS SOCORROS	30	2		
TOTAL		290			
CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO				1.090	

Fonte: IFPA (2009, p. 10).

Metodologia de trabalho utilizada nos cursos

Os cursos da área de Turismo e Hospitalidade no quesito avaliação seguem as orientações legais da Organização Didática do IFPA. Conforme dados obtidos do PCC dos cursos, o sistema de avaliação abrange dois grandes polos: o projeto do curso conforme informações obtidas dos alunos e professores, e do processo ensino-aprendizagem.

A avaliação do projeto do curso acontece de duas formas. Uma direcionada aos docentes e outra aos discentes. Os critérios de avaliação direcionados aos discentes são medidos por meio de suas opiniões sobre:

- ✓ Infra-estrutura física: sala de aulas, laboratórios de línguas, auditórios de treinamentos;
- ✓ Equipamentos: transportes, equipamentos usados nos treinamentos (microfone, GPS, aparelho de som, etc.) outros;
- ✓ Recursos financeiros investidos nas atividades práticas: suprimentos de fundos para as viagens (gastos com hotéis, alimentação, transporte, etc.);
- ✓ Avaliação dos professores: cumprimento de carga horária das bases tecnológicas; cumprimento do conteúdo teórico; cumprimento das atividades práticas (quando prevista); relacionamento interpessoal com os alunos intra e extra-classe;
- ✓ Coordenação do eixo tecnológico de Hospitalidade e Lazer: acompanhamento do andamento do curso; atendimento e encaminhamento de demandas, resolução de problemas, acessibilidade dos discentes, etc. (IFPA, 2010, p. 41).

Em relação aos docentes são verificados os seguintes pontos:

- ✓ Carga horária compatível;

- ✓ Recursos e investimentos disponíveis;
- ✓ Realização de micro-estágio e visitas técnicas;
- ✓ Participação dos discentes nas atividades extra-classe;
- ✓ Acompanhamento do curso pela Coordenação de Área. (IFPA, 2010, p. 42).

Todos os dados obtidos são analisados, e os relatórios com os resultados são encaminhados aos departamentos competentes, onde são tomadas as providências que se fizerem necessárias, sejam de correção dos procedimentos inadequados, sejam do apoio daqueles que estão acontecendo de forma positiva. Segundo a Coordenadora da área esta metodologia de avaliação tem trazido grandes benefícios para o desenvolvimento dos cursos e para a qualidade do ensino.

Quanto à avaliação dos discentes ela é realizada na forma processual e contínua com atividades grupais ou individuais respeitando o que está previsto no PCC conforme descrito a seguir.

[...] forma processual e contínua, por meio da realização de atividades em grupo e/ou individuais, tais como pesquisas, provas escritas, apresentação de trabalhos escritos e orais, estudos de casos, participação e desenvolvimento nas atividades de visitas técnicas e micro-estágios, onde serão avaliados os conhecimentos específicos dos componentes curriculares/bases tecnológicas dos módulos correspondentes. (IFPA, 2010, p. 42).

Além da avaliação geral há também as mais específicas direcionadas às ações práticas que nos cursos da área de turismo acontecem por meio de micro estágios e dos projetos de integralização.

Nas atividades de micro-estágios, além da avaliação dos conhecimentos específicos relacionados aos componentes curriculares, outros quesitos fundamentais para a formação do profissional guia de turismo, farão parte do sistema de avaliação, onde serão acompanhadas e avaliadas as competências comportamentais e cognitivas e as habilidades individuais e coletivas. (IFPA, 2010, p. 42).

Dentro dessa perspectiva há a utilização de critérios individuais e grupais para avaliar os discentes, como: “critérios individuais: [...] iniciativa; criatividade; responsabilidade; pontualidade; disciplina; organização; atenção; seriedade; senso de humor” e, critérios grupais como: “[...] solidariedade; sociabilidade; cordialidade; liderança; senso de equipe; organização e resolução de problemas.” (IFPA, 2010, p. 43).

Outro aspecto diferenciado nos cursos da área refere-se à frequência nas atividades práticas que são compostas por viagens técnicas (quando há deslocamento de uma cidade para outra), micro estágios (quando o aluno desenvolve alguma ação profissional), aulas práticas e visitas técnicas (quando as visitas ocorrem na mesma cidade do Instituto) que é exigida em 100% de participação do discente.

O estágio e as práticas profissionais

O estágio não possui obrigatoriedade podendo o aluno realizá-lo, ou não, conforme o seu desejo. Em geral ele deverá ser realizado a partir do terceiro ano do Curso, no caso dos cursos integrados ou, no terceiro módulo no caso dos cursos subsequentes, ambos totalizando carga horária mínima de 160 horas.

A opção do discente pelo estágio pressupõe que ele poderá ser realizado “[...] na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação da Coordenação do Curso.”. (IFPA, 2010, p. 44).

Na opção pelo desenvolvimento de práticas profissionais o aluno deverá desenvolver atividades que acontecem de forma concomitante ao curso como previsto na Organização Didática dos Cursos Técnicos do IFPA que afirma em seu artigo 33:

A prática profissional constitui a indissociação entre teoria e prática e organiza o currículo incorporando-se ao Plano de Curso, contextualizando conhecimentos, habilidades e valores, visando significativamente à ação profissional, e, de acordo com a peculiaridade da habilitação, o desempenho de atividades tais como: estudos de caso, conhecimento de mercado e das empresas, pesquisas individuais e em equipe, projetos, visita técnica, micro estágio, estágios e exercício profissional efetivo. (IFPA, 2010, p. 44).

A prática profissional tem a finalidade de proporcionar aos alunos vivência profissional, conhecimentos adicionais e desenvolvimentos de habilidades e competências para o mercado produtivo, considerando diversos fazeres e saberes, que estejam relacionados às unidades curriculares dos módulos do Curso de Técnico em Eventos.

Prática Profissional na Área de Hospitalidade e Lazer

Com o objetivo de acompanhar e registrar as atividades relacionadas ao desenvolvimento das práticas profissionais dos discentes, a Coordenação de Hospitalidade e

Lazer utiliza um esquema com a identificação das atividades profissionais que podem ser realizadas pelos alunos no decorrer do curso, com suas respectivas cargas horárias. (Quadro 08).

Quadro 08 – Esquema de acompanhamento de práticas profissionais – Hospitalidade e Lazer

PRÁTICA PROFISSIONAL – TÉCNICO EM EVENTOS		
ATIVIDADES	CH/ Atividade	CH/ Total
Projeto Integrador – I - Elaboração do projeto de evento sob direcionamento, controle, acompanhamento e avaliação dos professores do módulo.	30h	90h
Projeto Integrador – II - Desenvolvimento das ações de pré-vento envolvendo os componentes curriculares do módulo.	30h	
Projeto Integrador – III - Realização do Evento de integralização de curso, envolvendo os conhecimentos dos componentes curriculares trabalhados nos Módulos.	30h	
Atividades Técnica de Extensão – categoria de participação		
Participação em eventos organizados pela instituição - Área de Turismo e Hospitalidade: participante-ouvinte. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	4h por atividade (20máximo)	100h
Participação em eventos externos - Área de Turismo e Hospitalidade: participante-ouvinte. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	2h por atividade (20máximo)	
Participação em eventos organizados pela instituição – participante na organização/execução. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	4h por atividade (máximo 10h)	
Participação em eventos internos e/ou externos – na condição de assistente na condução/guiamento de grupos. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	4h por atividade (máximo 20)	
Participação em eventos internos e/ou externos – Mestre de Cerimônia. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	5h por atividade (máximo 20)	
Apresentação de trabalho e/ou publicação em eventos científicos. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	2h por trabalho (máximo 10)	
Minicursos na área de turismo, hospitalidade e lazer. Válido mediante apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada).	10h por minicurso (máximo 20)	
Projeto social - Serviços prestados à comunidade, vinculados a uma ação extensionista da Coordenação de Turismo, Hospitalidade e Lazer – Atividade complementar obrigatória.	20h	20h
Serviços prestados à comunidade, vinculados a uma ação extensionista da Instituição – Ação voluntária, válida mediante	10h	10h

apresentação de documento comprobatório (declaração, certificada) do órgão/professor responsável.		
Estágio extramuro curricular.	160h	160h
Estágio intramuro curricular.	160h	160h

Fonte: (IFPA, 2010, p. 39).

CAPÍTULO 3

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS

A pesquisa proposta foi pautada em uma abordagem mista com a utilização de métodos quantitativos e qualitativos utilizando a estratégia metodológica de estudo de caso em que os métodos qualitativos objetivam torná-la consistente, e métodos quantitativos buscam garantir precisão nos resultados, evitando distorções de análise e interpretação.

Por propor investigar o turismo como atividade propulsora do desenvolvimento local, gerando benefícios econômicos, sociais e ambientais a investigação foi realizada procurando dar objetividade ao processo de análise com tratamento histórico dos fatos, envolvendo elementos e processos na busca das causas e dos motivos. (RICHARDSON, 1999)

Como abordagem qualitativa Richardson (1999, p. 80) afirma que:

[...] as investigações que se voltam para uma análise qualitativa tem como objeto situações complexas ou estritamente particulares. [...] podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Creswell (2007) reforça esses parâmetros por meio das características apresentadas por Rossman e Rallis (1998) para esse tipo de pesquisa: “[...] a ocorrência em um cenário natural. [...] usa métodos múltiplos que são interativos e humanísticos.” Possui flexibilidade em relação às questões e à coleta de dados. “[...] é fundamentalmente interpretativa. [...] inclui o desenvolvimento da descrição de uma pessoa ou de um cenário.” (ROSSMAN e RALLIS, 1998 apud CRESWELL, 2007, p. 186).

Outro aspecto diz respeito às categorias, pois no método dialético, é possível trabalhar processos do individual, particular e geral para a compreensão do objeto de estudo; a causa e o efeito; a necessidade e a causalidade; a essência e a aparência; o conteúdo e a forma; a possibilidade e a realidade, presentes na problemática proposta.

3.1 Coleta de dados

3.1.1 Situando o universo da pesquisa

A pesquisa foi realizada em Belém do Pará que é uma das 27 unidades federativas do Brasil localizada na Região Norte. É o segundo maior estado do país em extensão territorial medindo 1.248.042,515 km². Está dividido em 144 municípios e tem como limites o Suriname, país da América do sul, e o estado do Amapá ao norte; o oceano Atlântico a nordeste; o estado do Maranhão a leste; o Tocantins a sudeste, o Mato Grosso ao sul, o Amazonas a oeste e a noroeste o estado de Roraima e o país da Guiana.

O estado do Pará (Figura 03) faz parte da região Amazônica, área detentora de uma diversidade única, em seus aspectos geográficos, sociais, culturais e econômicos. O relevo é baixo e plano (58% do território se encontram abaixo dos 200 metros). As altitudes superiores a 500 metros estão nas serras de Carajás, Cachimbo e Acari. Os rios principais são: Amazonas, Tapajós, Tocantins, Xingu, Jarí e Pará.

Figura 03 – Mapa de localização do Estado do Pará



Fonte: IFPA (2011).

Segundo a Secretaria de Estado de Integração Regional – SIER (2010), o território conta com 12 regiões de integração: a Metropolitana; a do Guamá; a dos Caetés; a do Capim; a do Lago de Tucuruí; a do Xingu; a de Carajás; a do Araguaia; a do Baixo Amazonas; a do Tapajós; a do Tocantins e a do Marajó, com 143 municípios, distribuídos em uma área de 1.247.689,515 Km².

O estado possui uma população estimada, segundo o censo de 2010, em 7.581.051 habitantes, com cerca de 5.191.559 pessoas, o equivalente a 45%, residindo no meio urbano e 2.389.492 na zona rural correspondente a 57% da população total. Por apresentar essas características de densidade rural, a grande maioria dos municípios possui sua base econômica na agropecuária e no extrativismo. (IBGE, 2012)

A economia do estado possui uma formação diversificada como mostra a Tabela 03 com o Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 58,402 bilhões, correspondendo a um Per capita de R\$ 7.859. Ocupa o 13º lugar no ranking entre todas as Unidades da Federação, com participação de 1,8%, no PIB do Brasil de 2009, o qual registrou um valor de R\$ 3,239 trilhões. Em relação aos estados da Região Norte, o Pará ocupa a 1ª posição, participando com 35,8% à frente do Amazonas com 30,4% e Rondônia com 12,4%. (PARÁ, 2010).

Tabela 03 – Formação da economia do estado do Pará - 2009

SETOR	PARTICIPAÇÃO %	VALOR ADICIONADO (R\$ Milhões)
Agropecuária	7,4	3.862
Agricultura, silvicultura e explor. florestal	2,9	1.532
Pecuária e pesca	4,4	2.330
Indústria	29,2	15.313
Indústria extrativa mineral	9,9	5.218
Indústria de transformação	8,0	4.194
Construção civil	7,6	4.004
Produção e distr. de Eletricidade e água	3,6	1.896
Serviços	63,5	33.291
Administração Pública	20,6	10.783
Comércio e serv. de manut. e reparação	14,1	7.376
Atividade Imobiliária e Aluguel	10,9	5.724
Transportes	4,6	2.426
Serviços Prestados às Empresas	3,1	1.601
Intermediação financeira	2,4	1.270
Demais Serviços	7,6	3.967
TOTAL	100	52.466

Fonte: Produção da autora com dados do IDESP/IBGE citados em Pará (2010).

A base da economia está no extrativismo mineral (ferro, bauxita, manganês, calcário, ouro, estanho) e vegetal (madeira), na agricultura, na pecuária, na indústria e no turismo.

Dados do IBGE (2006) citados em um documento do Governo do Estado, o Instituto de Desenvolvimento Florestal do Estado do Pará (IDEFLOR) e a Secretaria do Meio Ambiente do Estado do Pará (SEMA), classificam três produtos extrativistas no estado como forte na economia: açaí, castanha-do-pará e palmito. O documento apresenta dados de 2006 em que o Pará responde por 87% da produção nacional de açaí, gerando uma receita de cerca de R\$ 95 milhões e produzindo 88.547 toneladas de fruto. O palmito nativo representa 92,8% do total nacional e a Castanha do Pará aparece em terceiro lugar com uma produção de 18,4% o que corresponde 5.291 toneladas, gerando mais de R\$ 5 milhões de renda. (PARÁ, 2008).

A riqueza mineral e vegetal vem atraindo investimentos em vários eixos de desenvolvimento no Estado do Pará, permitindo a instalação de uma série de empresas e oportunizando a oferta de empregos nos diferentes setores da economia. O turismo é trabalhado pelo governo como prioritário, mas não existem pesquisas que o posicionem no mercado.

Esse contexto indica que o IFPA tem como grande desafio investir em ações de ensino, pesquisa e extensão que priorizem o desenvolvimento de arranjos produtivos, sociais e culturais em prol da sustentabilidade da Amazônia. (IFPA, 2009)

a. BELÉM – O universo de análise

Belém, metrópole brasileira e a segunda cidade mais populosa da Região Norte tem dimensão territorial de 1.059.042 km² (Censo 2010), sendo a porção continental correspondente a 17.378,63 ha ou 34,36% da área total e a porção insular composta por 39 ilhas, que correspondem a 33.203,67 ha ou 65,64%. A porção continental é composta por cinco municípios: Belém (capital administrativa do Estado do Pará), Ananindeua, Marituba, Benevides e Santa Bárbara. Tem a maior densidade demográfica e os melhores índices de infraestrutura econômica e social, sendo que o PIB está concentrado nos setores da indústria (31,5%), comércio e serviço (53,3%). Desses municípios, apenas em Santa Bárbara a população rural ainda é predominante (64,76%). (IBGE, 2011)

A divisão político-administrativa de Belém apresenta-se com oito distritos administrativos e 71 bairros. O contingente populacional na área urbana representa uma taxa de urbanização muito superior à observada para o conjunto da Amazônia e para o Estado do Pará. Atualmente possui o maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) entre as capitais da região norte, com uma densidade demográfica de 1.315,27 hab./km². (IBGE, 2011).

Belém possui uma população de 1.393.399 habitantes, com a maioria residindo em zonas urbanas, como é o caso da capital que possui 1.437.600 habitantes (IBGE, 2011).

Conhecida também como a "Metrópole da Amazônia" Belém é uma cidade cercada por água, áreas militares e de proteção ambiental. Possui referência histórica de portal da Amazônia, principal via de entrada na região Norte do Brasil, devido a sua privilegiada posição geográfica que permite acessibilidade por vias terrestre, aérea e fluvial. Localiza-se às margens do Rio Guamá e é servida pela malha rodoviária brasileira composta pela BR-316 que liga Belém ao Nordeste, a BR-010 que faz a ligação de Belém ao Centro-Oeste e a PA-150 que liga Belém ao restante do estado.

Há três portos de escoamento da produção: Belém, Outeiro e Miramar. O mais antigo da região é o de Belém com uma movimentação de mais de um milhão de toneladas por ano. Entre os produtos destacam-se: madeira, pimenta do reino, castanha do Pará, palmito, peixe e camarão. O porto de Miramar, localizado à esquerda do Rio Guamá, é dedicado à movimentação de inflamáveis líquidos e gasosos, bem como para o abastecimento de parte do interior do Estado do Pará.

É, portanto, uma região privilegiada para se trabalhar com o turismo e eventos, pois a Região Metropolitana (RM) atrai não apenas por suas paisagens naturais e apelo amazônico, mas também pelo seu patrimônio histórico e infraestrutura.

b. IFPA - *Campus* Belém

A análise principal do estudo está direcionada ao *campus* Belém (Figura 04) que funciona como polo de atração por ser a capital do Estado, e possui a responsabilidade de atender cinco municípios da região metropolitana: Ananindeua, Belém, Benevides, Marituba e Santa Bárbara. (IFPA, 2010). É nele que funciona o curso Técnico de Eventos do eixo tecnológico Hospitalidade e Lazer.

Figura 04 – Localização do *Campus Belém*

Fonte: IFPA (2010)

O *campus* oferece cursos nos níveis básico e superior em diversas áreas como: recursos naturais, produção cultural e design, informação e comunicação, controle e processos industriais, infraestrutura e hospitalidade e lazer. (Quadro 09).

Quadro 09 – Cursos ofertados pelo *Campus Belém*

NÍVEL	ÁREA	CURSO
BÁSICO	Recursos naturais	Pesca, Aquicultura e Mineração
	Produção cultural e design	Design de Móveis e Interiores
	Informação e comunicação	Informática e Telecomunicações
	Controle e processos industriais	Automação Industrial, Química, Metalurgia, Eletrotécnica, Mecânica e Eletrônica

	Infraestrutura	Estradas, agrimensura, Saneamento, Edificações e Geodésia e cartografia
	Hospitalidade e lazer	Eventos e Guia de Turismo
SUPERIOR	Licenciaturas	Biologia, Educação Básica, Física, Geografia e Matemática, Química
	Tecnologia	Eletrônica Industrial, Saneamento Ambiental, Saúde Pública, Desenvolvimento de Sistemas e Sistemas de Telecomunicações e Gestão Pública
	Engenharia	Materiais e Controle e Automação
PÓS-GRADUAÇÃO	Especialização	Educação para Relações Étnico-raciais

Fonte: Produção da autora com dados do IFPA (2012).

3.2 Amostra

A amostra foi definida com base estrita no estudo de caso proposto em um universo selecionado previamente de acordo com o desenho do projeto. Essa seleção “[...] não sugere necessariamente amostragem aleatória ou seleção de um grande número de participantes e locais, como geralmente vemos na pesquisa quantitativa.” (CRESWELL, 2007, p. 189). Mas, uma seleção prévia intencional que permitisse uma análise mais profunda dos objetos de estudo: gestores de turismo e eventos e egressos da Coordenação de Hospitalidade e Lazer, mais precisamente do Curso Técnico de Eventos do IFPA - *Campus* Belém.

Foram selecionadas 26 empresas (públicas e privadas) com atuação na área de turismo e eventos dentre um número de 4.116 cadastradas na Junta Comercial do Pará – JUCEPA, número representativo de empresas abertas em todo o Estado e de 238 cadastradas na Companhia Paraense de Turismo (PARATUR) e no Ministério do Turismo (MTur).

Os critérios para a seleção foram: tempo de atuação no mercado (mínimo de quatro anos); posicionamento no mercado (cadastro em associações de classe); tamanho da empresa (pequenas, médias e grandes); segmento de atuação (eventos, agenciamento, hotelaria, órgãos públicos), para a obtenção de dados sobre a situação atual do mercado profissional em turismo e eventos, bem como identificar o processo de absorção de pessoal. Os primeiros contatos foram realizados por telefone e depois, enviou-se solicitação para entrevista, com exposição dos objetivos do trabalho, por meio eletrônico.

No período de junho de 2010 a fev de 2011, foram concedidas 17 entrevistas, realizadas nas dependências das empresas. Onze empresas não responderam devido aos seguintes

motivos: uma não concordou em dar entrevista, uma concordou, mas não se conseguiu contato e sete não responderam.

A amostra de egressos foi obtida após a realização de uma sondagem via sítio eletrônico do IFPA para a obtenção das informações sobre a situação dos egressos em relação ao mercado profissional no período de dezembro de 2002 a junho de 2010. A divulgação do questionário ocorreu por meio de contatos telefônicos, dos endereços, emails das turmas e pessoais disponíveis no banco de dados da Coordenação de Hospitalidade e Lazer, relacionados ao período de 2005 a 2010. O período anterior foi viabilizado pelo sistema “boca a boca”.

O questionário ficou disponível no período de junho a dezembro de 2010. A pouca participação obrigou-nos a realizar uma pré-seleção com aqueles que preencheram o requisito de estar atuando no mercado profissional de turismo e eventos. Com a posse da listagem de endereços e números de telefones fixos e móveis foram realizados novos contatos. A partir daí obteve-se uma lista prévia de 44 egressos correspondendo uma amostra intencional com a representação de dois por turma no período de 2003 a 2010, com o perfil objetivado. Desse total, 10 egressos não foram localizados, três foram descartados por não estarem mais atuando na área, nove não quiseram responder e 22 foram entrevistados. Após a realização das entrevistas cinco foram descartadas por seus posicionamentos que poderiam comprometer os resultados.

Com relação aos dados da Coordenação de Hospitalidade e Lazer do IFPA - *Campus* Belém os resultados foram obtidos por intermédio de uma entrevista com a Coordenadora responsável para a obtenção de informações sobre o Plano Pedagógico – PPC dos cursos, sobre a infraestrutura utilizada pela coordenação e a opinião pessoal sobre os conteúdos ministrados e sua relação com o mercado profissional.

3.3 Instrumentos

a) Análise documental

Levantamento documental para obtenção dos dados da demanda e oferta de cursos no período de sua existência (1998 a 2011); da organização pedagógica com a análise dos planos pedagógicos de cursos - PPC (período de 1998 a 2011) e da infraestrutura de ensino existente no IFPA/*Campus* Belém;

Levantamento documental em órgãos locais para a caracterização do mercado de turismo e eventos em Belém/PA.

b) Questionário⁸

O questionário foi aplicado via sítio eletrônico oficial do IFPA, utilizando um programa gratuito denominado *Limesurvey*, com perguntas abertas e fechadas objetivando a obtenção de dados cadastrais e a situação profissional dos egressos.

c) Entrevista⁹

Egressos

Foram realizadas 17 entrevistas com os egressos no ambiente da Coordenação de Hospitalidade e Lazer do IFPA – *Campus* Belém, para a obtenção de dados subjetivos sobre o percurso do mesmo até sua absorção no mercado de trabalho. (Quadro 10).

Quadro 10 – Lista de entrevistados - egressos

EGRESSO	CATEGORIA DA EMPRESA	ACESSO AO CURSO	CURSO
AP	Pública/Meio ambiente	2003	Planejador e realizador de eventos (pós-médio)
AF	Particular/Hotelaria	2002	Turismo (concomitante)
CS	Particular/Hotelaria	2002	Turismo (concomitante)
CW	Particular/Agenciamento de viagens	2002	Turismo (pós-médio)
D	Autônomo/Eventos	2009	Eventos (subsequente)
EM	Particular/Hotelaria	2006	Planejador e Realizador de Eventos (integrado)
F	Pública/Educação em turismo	2006	Planejador e Realizador de Eventos (integrado)
GL	Particular/Agenciamento de viagens	2006	Planejador e Realizador de Eventos (pós-médio)
G T	Autônomo/Eventos	2009	Eventos (subsequente)
LF	Autônomo/Eventos	2009	Eventos (subsequente)
LS	Autônomo/Eventos	2006	Planejador e Realizador de Eventos (pós-médio)
MP	Empresa particular	2006	Planejador e Realizador de Eventos (integrado)
PC	Empresa pública	2003	Planejador e Realizador de Eventos (pós-médio)

⁸ Modelo de questionário no apêndice A.

⁹ Modelos de entrevistas nos apêndices B, C e D.

R	Empresa particular	2006	Planejador e Realizador de Eventos (integrado)
SB	Empresa particular	2002	Turismo (concomitante)
SD	Autônomo	2009	Eventos (subsequente)
Y	Empresa pública	2003	Turismo (concomitante)

Fonte: Produção da autora.

Gestores de empresas públicas e privadas

A aplicação das entrevistas junto aos gestores de empresas públicas e privadas foi realizada após contato prévio com os proprietários, gerentes ou diretores e posterior autorização para entrevista, nos escritórios, envolvendo diálogo gravado. Foram pré-selecionadas 26 empresas e entrevistados 17 gestores, conforme Quadro 11, pelos motivos apresentados anteriormente, na definição da amostra.

Utilizou-se como ferramenta a entrevista semiestruturada, com a finalidade de alcançar, qualitativamente, os empresários das empresas turísticas e de eventos, sujeitos que dispõem de pouco tempo para atender o pesquisador, mas que compõem público especialista na área objeto de estudo.

Quadro 11 – Lista de entrevistados - empresários de turismo e eventos do município de Belém

EMPRESA	CONTATO
AB	Presidente
AL	Gerente Geral
AE	Diretor Executivo
ACF	Diretor
ATE	Diretor
B	Diretora
BC	Diretor Executivo
C	Gerente de Eventos
EC	Diretor
H	Gerente de Banquetes
L	Diretor
P	Diretor de marketing
S	Gerente de eventos
SE	Presidente
TB	Diretor

TI	Diretor
TP	Diretor
VE	Gerente Comercial

Fonte: Produção da autora

3.4. Análise dos dados

Os dados foram trabalhados pela visão global do objeto pesquisado e do contexto que o circunda, com atenção constante em todo o processo, levando-se em consideração todos os aspectos com suas peculiaridades e importância para completa compreensão do fenômeno.

O processo utilizado foi o de redução dos dados via seleção, focalização, simplificação, abstração, transformação e organização dos dados, o que permitiu a descrição sistemática dos dados e suas conclusões conforme sugestão de Miles & Huberman (1994, *apud* Gil, 2008, p. 175-176). Foi também utilizado o método de síntese dos depoimentos dentro de um sentido apreendido após a leitura e análise para a captação da “[...] essência do que foi escrito.” método utilizado por SZYMANSKI, H. et al (2004, p. 67).

CAPÍTULO 4

MERCADO PROFISSIONAL DE TURISMO E EVENTOS NO MUNICÍPIO DE BELÉM

4.1 Caracterização do mercado de Turismo e Eventos

O turismo como *indústria* de serviços possui particularidades próprias que o distinguem de outras atividades econômicas. É uma atividade que fazendo parte do segmento de serviços, apresenta características de intangibilidade, não podendo ser estocado, tendo sua produção e consumo acontecendo no mesmo momento e, possuindo como produto principal o fator humano na sua produção. Como qualquer outra atividade ela interfere positiva e negativamente no desenvolvimento de uma localidade.

Ruschmann (2002) caracteriza o mercado de trabalho em turismo como composto por empresas e atividades de várias naturezas, com serviços especializados, como mostra o Quadro 12.

Quadro 12 – Empresas e atividades em turismo

SEGMENTO	EMPRESAS
Hospedagem	Hotéis, pousadas, SPA, motéis, <i>resort</i> , <i>campings</i> e outros
Transportes	Aéreos, rodoviários, ferroviários, marítimos, fluviais
Alimentação	Bares, restaurantes e similares
Recreação	Clubes, empresas, agências, navios, hotéis e outros
Agenciamento	Agências de viagens e turismo, agências receptivas, agências transportadoras e outros
Eventos	Organizadoras de eventos
Planejamento	Órgãos oficiais de turismo
Ensino	Universidades, Institutos Federais, Faculdades, Centros Universitários

Fonte: Produção da autora com dados de RUSCHMANN (2002, p. 6).

A Organização Mundial do Turismo (2001) caracteriza o mercado turístico como um agrupamento de diversas atividades com uma “demanda intensiva de mão de obra; por isso, em algumas ocasiões se fala de uma indústria de pessoas.” A organização apresenta dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) referentes a segunda metade dos anos 1980 em que o setor

empregava uma porcentagem importante de população ativa terciária em países como Grécia (14%), Luxemburgo (9%), Áustria (7%) e Alemanha (6%)”. (OMT, 2001, p.352).

A posição defendida por Beni (1998, p.154) quando determina o estudo do turismo como sistema para situar cada um dos seus elementos no denominado subsistema da oferta, propõe que o mercado turístico “resulta de diversas atividades econômicas utilizando bens e serviços de outras indústrias”, tangíveis ou intangíveis, para ofertar o que chama de “produto final”. Expõe:

Há uma interdependência real, na prestação de serviços, entre as diversas empresas de turismo (transportes, hotelaria, restaurantes), que constituem um dos dois grupos principais da oferta complementados com as matérias-primas. Estas, por sua natureza, não têm relação com o setor, mas por sua força de atração original tornam-se objetos turísticos. (BENI, 1998, p. 154).

O autor chama atenção também para o significado de produto turístico que, em sua opinião existe apenas em teoria, pois “cada pessoa tenta em seu individualismo dar um colorido especial às suas férias” fazendo com que o resultado final seja particularmente diferenciado. Desta forma Beni demonstra uma composição da oferta turística conforme demonstrado no Quadro 13:

Quadro 13 – Oferta turística

Oferta turística Original (Matéria-prima)	Oferta Turística Derivada (Conjunto das prestações de serviços das empresas de turismo)
Todos os elementos hídricos incluindo gelo, águas minerais e termais	Transportes
Flora e superfícies naturais recobertas de vegetação pela ação voluntária do homem	Diversas formas de hospedagem
Valores criados pela atividade do homem (história, religião, cerimônias, tradições, folclore, cultura, monumentos históricos, sítios arqueológicos, lugares de peregrinação, etc.)	Diversas formas de lazer e recreação
Museu	Organizadores de Viagens
Costumes	Agências de Viagens

Fonte: Beni (1998, p.155-157) citando Defert (1956).

Beni (1998) propõe um conceito de mercado vinculado à ação de troca de produtos, mas que envolve uma análise mais profunda no caso do turismo que é um sistema complexo inter e transdisciplinar formado por infraestruturas e superestruturas que, funcionando em

equilíbrio, permitem a geração de desenvolvimento na localidade envolvida. Na análise do mercado turístico o autor explica que ele funciona quase como um monopólio quando descreve as diferenciações existentes:

Os mercados de turismo inserem-se na categoria “concorrência imperfeita”. Os produtos não são homogêneos e intercambiáveis, mas diferenciados. Cada empresa vende um produto que de certo modo se traduz como único e diferenciado dos demais e, neste sentido, assemelham-se a uma empresa monopolista.

[...] Não existem dois hotéis iguais nem instalados no mesmo lugar; o que um oferece o outro não o fará exatamente da mesma maneira. O roteiro turístico não é produzido e comercializado por uma operadora, não é vendido com todos os detalhes por nenhuma outra empresa. (BENI, 1998, p. 145).

Enfatiza também a “[...] relação entre a oferta e a demanda de bens, serviços e capitais” que “[...] determinam o surgimento organizado e as condições dessa troca”, bem como a resolução de algumas questões que aparecem como funções básicas dos mercados, como: “[...] o que produzir, como produzir e para quem produzir.” (BENI, 1998, p. 141).

O autor define a oferta no turismo como um conjunto composto por recursos naturais, essência de motivação inicial do fluxo turístico e recursos transformados pelo homem como: “[...] equipamentos, bens e serviços de alojamento, de alimentação, de recreação e lazer, de caráter turístico, cultural, social ou de outros tipos, capazes de atrair e assentar numa determinada região, durante um período determinado de tempo, um público visitante.” (BENI, 1998, p. 153).

A área do turismo, como já citado por diversos autores, possui uma grande capacidade de geração de empregos tanto para cargos mais qualificados como para os que exigem menos qualificação.

[...] tem sido considerado o maior mercado gerador de empregos no país, beneficiando desde as profissões mais qualificadas, que utilizam alta tecnologia (como transportes) ou exigem grande preparo nas áreas administrativas, [...], até as que requerem menor nível de qualificação, como, por exemplo, mensageiros de hotel, camareiras, *commis*, auxiliares de cozinha, passando por uma enorme quantidade de ocupações que exigem qualificação de nível médio, de acordo com os diversos segmentos envolvidos em sua extensa cadeia produtiva. (SENAC, 2002, p. 2)

No estado do Pará o mercado de turismo é formado por mais de 3.500 empresas segundo o cadastro oficial de empresas da Junta Comercial do Pará (JUCEPA, 2011), que desenvolvem atividades em segmentos diversos, diretos ou indiretos, com variados tipos de

administrações, podendo ser de propriedade familiar ou não, por vínculo de sociedade anônima, de tamanhos grandes, médios, pequenos e micro. Esse número aproxima-se ao da Pesquisa Anual de Serviços (PAS) 2009 - IBGE (2012) que é de 4.231 unidades, que representam ao estado uma receita bruta de 8.200.826 mil reais, pessoal ocupado de 103.287 pessoas e, salários, retiradas e outras remunerações de 1.333.477 mil reais.

Fazendo um paralelo com a proposta de Cooper (2007) quando conceitua tecnicamente o setor turístico com base na oferta formada por todas as empresas, organizações e instalações que objetivam atender o turista, e utiliza como padrão a Classificação Industrial Padrão – *International Standard Industrial Classification* (ISIC) proposta pela OMT propõe-se um demonstrativo da oferta turística em Belém como mostra o Quadro 14.

Quadro 14 – Empresas do segmento de Turismo e Eventos

DIVISÕES DA ISIC	ATIVIDADE EMPRESARIAL	EXEMPLO
Construção Civil	T	Hotéis, Equipamentos para recreação, equipamentos de transporte, resorts.
Atacado e Varejo	P	Venda de veículos automotores, venda de combustíveis para veículos automotores, venda de alimentos no varejo, venda de tecidos no varejo, venda de acessórios de viagem no varejo, venda de suvenires, etc.
Hotéis e restaurantes	P T	Restaurante do tipo <i>fast food</i> e gastronomia. Hotéis, locais para <i>camping</i> .
Transporte, armazenamento	P T	Transporte ferroviário, locação de veículos e comunicações, transporte fluvial. Trem, companhias aéreas, serviços especiais de turismo ferroviário, serviços rodoviários de longa distância, navios para cruzeiros marítimos.
Intermediação financeira	P T	Câmbio de moedas, seguros de vida, cartões de crédito. Seguros de viagens.
Atividades imobiliárias e de locação	P	Compra ou venda de propriedade sob leasing, locação e empresariais, aluguéis ou aquisição de propriedades. Locação de equipamentos de esqui, aluguel de casas e equipamentos.
Administração pública	P T	Serviços de tradução administração de alfândegas, regulamentações de caça e pesca, relações internacionais, guardas de fronteira. Administração turística, birô de informações, emissão de vistos, regulamentação de transportes privados.
Formal e Informal	P	Educação de adultos e crianças, auto-escola [sic], escolas de aviação, instruções de navegação.

	T	Escolas de hotelaria, programas de educação para o turismo, escolas de serviços de recreação e parques, orientação de turistas.
Serviços	P	Natação, instruções de mergulho com uso de equipamentos, instruções de voo, instruções de navegação, cinemas.
	T	Birô de turismo, clubes de viagens, sindicatos dos profissionais de turismo.
Organizações internacionais extraterritoriais	P	OECD, Banco Mundial, FMI, AESAN.
	T	Organizações internacionais de turismo

Fonte: Produção da autora com dados da OMT e UNSTAT (1994) citados em COOPER (2007, p. 44).

*P = parcialmente envolvida com o turismo; T = totalmente dedicada ao turismo.

Tomando como base o parâmetro de caracterização do mercado de trabalho no Turismo definido anteriormente por Ruschmann (2002), o conceito citado pelo Ministério do Turismo de Atividades Características do Turismo (ACTs)¹⁰ que englobam um conjunto de atividades que contemplam a maior parte dos gastos dos turistas: alojamento, agência de viagem; transportes; aluguel de transportes; auxiliar de transportes; alimentação; cultura e lazer, e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) que detalha as atividades nos sete grupos de ACTs, o Pará possui 47 meios de hospedagem, sendo que 22 deles estão localizados em Belém. (Quadro 15).

Quadro 15 – Meios de Hospedagem cadastrados no Pará.

LOCALIZAÇÃO	QUANTIDADE
PARÁ	47
BELÉM	22

Fonte: Da autora com dados da PARATUR (2010)

As agências de turismo que produzem excursão e/ou comercializam passagens e pacotes turísticos são 152 em todo o Estado e deste total, 102 estão localizadas em Belém e região metropolitana. (Quadro 16).

¹⁰ “A Organização Mundial de Turismo – OMT desenvolveu a Classificação Internacional Uniforme das Atividades Turísticas (Clasificación Internacional Uniforme de Actividades Turísticas – CIUAT) compatível com a terceira revisão da *International Standard Industrial Classification* – ISIC, elaborada pelas Nações Unidas, utilizando integralmente a mesma estrutura, de forma a garantir a compatibilidade internacional das estatísticas de turismo. [...]. Do conjunto de atividades econômicas contidas na Classificação Internacional Uniforme das Atividades Turísticas, destacam-se as Atividades Características do Turismo – ACT responsáveis pela produção de bens e serviços definidos como característicos do turismo.”. (IBGE, 2006, p. 11).

Quadro 16 – Agências de Turismo cadastradas no Pará

LOCALIZAÇÃO	QUANTIDADE
PARÁ	152
BELÉM	102

Fonte: Da autora com dados da PARATUR (2010).

As empresas responsáveis pela promoção e organização de eventos cadastradas no Estado são 17 sendo que 15 estão em Belém. (Quadro 17).

Quadro 17 – Organizadoras de Eventos cadastradas no Pará

LOCALIZAÇÃO	QUANTIDADE
PARÁ	17
BELÉM	15

Fonte: Da autora com dados da PARATUR (2010)

E em relação às transportadoras turísticas são 22 sendo 14 localizadas na região metropolitana. (Quadro 18).

Quadro 18 – Transportadoras turísticas cadastradas no Pará.

LOCALIZAÇÃO	QUANTIDADE
PARÁ	22
REGIÃO METROPOLITANA DE BELÉM	14

Fonte: Da autora com dados da PARATUR (2010).

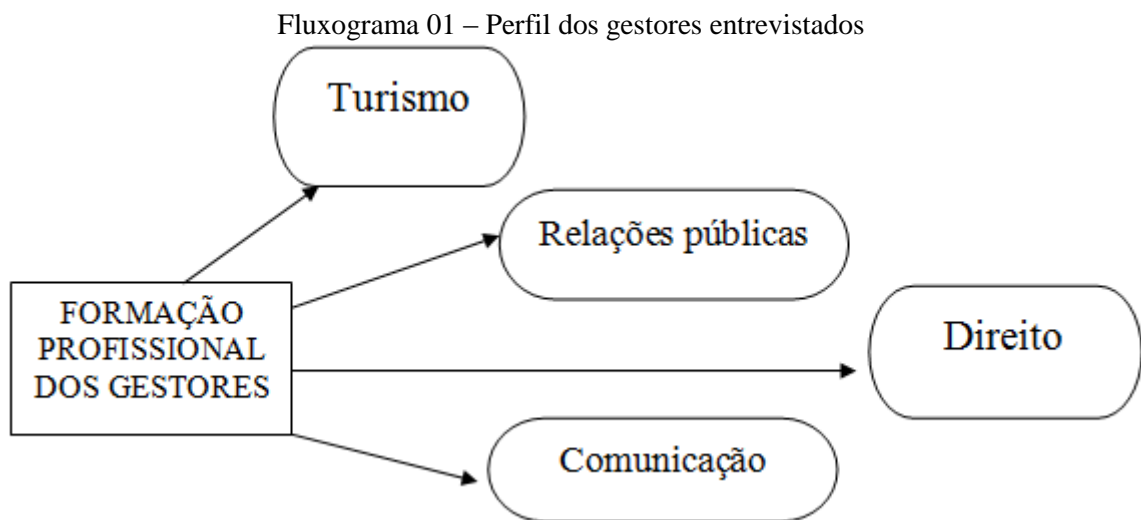
Fica evidente, portanto que há uma grande concentração de empresas na região metropolitana de Belém o que pressupõe a carência de oferta de empregos para outras regiões do Estado considerado com grande potencial para o turismo pela PARATUR (2010).

4.2 Exigências do mercado quanto aos profissionais formados em Turismo e Eventos

Os parâmetros de análise tratados no capítulo anterior demonstraram as características específicas que o mercado de turismo e eventos apresenta em uma abordagem mais geral. Neste item estão demonstradas as opiniões dos empresários de empresas que atuam diretamente com turismo e eventos, eleitas como objeto de análise por estarem no patamar de

oportunidades reais de trabalho para os egressos dos cursos da área no Instituto Federal do Pará: agências de viagens e turismo que atuam também na organização de eventos e no receptivo de eventos; meios de hospedagem que possuem o setor de banquetes e desenvolvem, portanto, ações ligadas à área e as organizadoras de eventos propriamente ditas que atuam principalmente, com eventos empresariais, ponto forte do mercado local.

O embasamento das respostas pode ser medido pelo perfil dos gestores como mostra o Fluxograma 01.



Fonte: Produção da autora.

Os gestores entrevistados possuem um perfil diferenciado em relação à formação profissional e à composição da empresa. Eles provêm das mais diversas áreas. Dos 17 empresários entrevistados, dois provêm do turismo, são turismólogos¹¹, os outros provêm de áreas como: comunicação, relações públicas e direito, confirmando as afirmações de autores que tratam dessa relação, como Ruschmann (2002, p. 7) quando afirma: “[...] a maioria dos cargos ainda é ocupada por pessoas vindas de outras áreas de formação, os quais foram

¹¹ Turismólogo, segundo a Lei federal Nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012 reconhece a profissão e disciplina o seu exercício como profissional. Em seu artigo 2º considera as atividades a serem desenvolvidas pelo profissional dentre outras: planejar, organizar, dirigir, controlar, gerir e operacionalizar instituições e estabelecimentos ligados ao turismo; coordenar e orientar trabalhos de seleção e classificação de locais e áreas de interesse turístico, visando ao adequado aproveitamento dos recursos naturais e culturais, de acordo com sua natureza geográfica, histórica, artística e cultural, bem como realizar estudos de viabilidade econômica ou técnica; atuar como responsável técnico em empreendimentos que tenham o turismo e o lazer como seu objetivo social ou estatutário; diagnosticar as potencialidades e as deficiências para o desenvolvimento do turismo nos Municípios, regiões e Estados da Federação. BRASIL, Diário Oficial da União (DOU). Ano CXLIX. Nº 14, 19/jan de 2012. Disponível em: <http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=19/01/2012&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=112>. Acesso em: 15 de maio, 2012.

adquirindo, na prática, os conhecimentos específicos; [...]” e Trigo (1998, p. 205): “[...] setor, mutável, dinâmico e, no caso do Brasil, ainda bastante instável. [...]” com a existência de uma “concorrência” no mercado de trabalho com a atuação de profissionais de outras áreas como administração e educação física.

Identificando os pontos respondidos pelos gestores sobre a absorção de profissionais qualificados na área, seja de turismo, seja de eventos, a opinião comum referiu-se à questão do desconhecimento geral quanto à existência de escolas profissionalizantes (Quadro 19).

Quadro 19 - Dificuldades enfrentadas na contratação de pessoal

DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS
<p>Nós temos muita dificuldade pra esse público, esse público não, essa mão de obra pras nossas empresas, aliás, é uma dificuldade imensa. Dentro da minha empresa, mesmo, eu faço essa mão de obra, porque tenho dificuldade de conseguir isso no mercado. E quando a gente fala de turismo, a gente não vê essa mão de obra preparada pras empresas, a gente vê muito o Bacharel em Turismo planejando, mas não executando mesmo, não fazendo o trabalho de empresa que é o que nós precisamos no mercado. Eles não sabem emitir bilhetes, eles não sabem fazer reservas de hotel. Nós temos uma dificuldade muito grande no mercado com relação a esse profissional. Eles não vêm preparados para as empresas, eles vêm preparados, na realidade pra concurso público, mas pra empresa, mais pra governo do que propriamente pras nossas empresas privadas. (GESTOR B).</p>	<p>A dificuldade em encontrar no mercado, profissionais de turismo e eventos. A dicotomia das funções: bacharel X técnico de nível médio e a atuação no mercado. Operacional X acadêmico</p>
<p>[...], ele vem com uma formação que não está adequada ao mercado. Segundo que ele vem também, com uma ideia na cabeça, [...], muitas vezes ele vem como estagiário e acha que tem que assumir o lugar de gerente. [...] Isso acontece com várias faculdades de Belém. (GESTOR TI).</p> <p>[...]. Então, eu dou preferência pra isso. Porque fora isso, quando vem da faculdade, eles vem com uma imagem de querer ser o dono, o menor cargo é o gerente. O ideal é o dono. (GESTOR TE).</p>	<p>As expectativas profissionais do indivíduo interferem na absorção.</p>

Fonte: Produção da autora.

Nesse aspecto foi detectado que as empresas desse segmento não têm interesse em absorver técnicos de nível médio pelos seguintes aspectos:

- a) a experiência negativa que tiveram com profissionais provindos dos cursos superiores em turismo que chegam ao mercado sem capacitação técnica para

desenvolver habilidades mínimas necessárias na operacionalização, que é uma de suas exigências, como bem explanado pelo Gestor B;

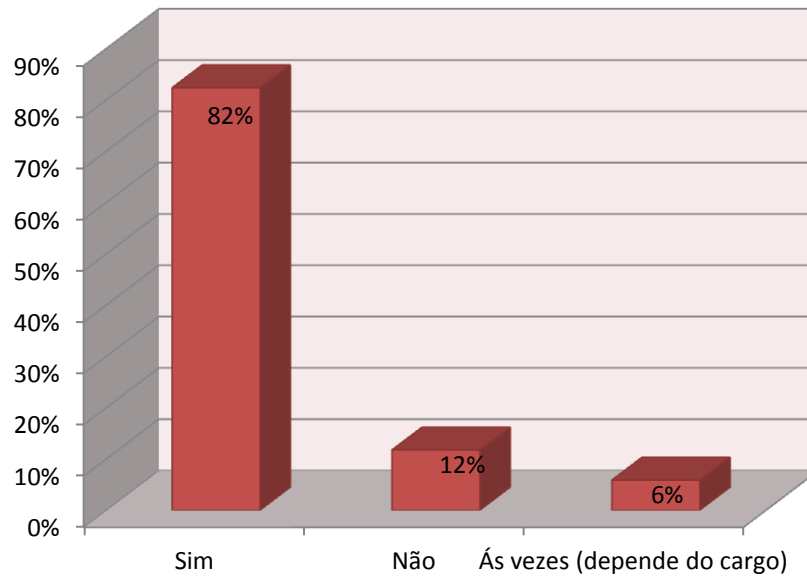
- b) os formados chegam ao mercado com a ideia de ocupar cargos de nível alto como gerentes, supervisores, coordenadores, negando-se a executar ações de operação consideradas de baixo escalão, mas que são comuns em turismo e eventos, como colocado pelos gestores TI e TE.

O exemplo dado pelo Gestor TI expôs o seu descontentamento com esse tipo de situação que aconteceu em sua organização com uma estagiária. O gestor esclarece a dificuldade em absorver egressos da área, pela experiência com formados que não apresentam características de interesse, disponibilidade, responsabilidade, quando estão em processo de aprendizagem prática do que viram na academia. Esse caso evidencia os obstáculos que os egressos enfrentam por situações causadas por profissionais inaptos.

A última estagiária que a gente teve aqui virou até um folclore [...], porque a gente teve um grande evento, [...] pra quatro mil pessoas e, aí nós pegamos a estagiária que estava aqui e pedimos que ela fosse pra o aeroporto, pra coordenar a equipe que estava lá dos guias, da recepção do pessoal. Ela respondeu que não ia porque não gostava de ficar muito tempo em pé porque ela usava um sapato alto. Então, olha só, não dá, realmente, pra ficar com uma pessoa assim. [...], são essas coisas que, às vezes são folclóricas, mas que pra nós atrapalha, [...] a respeito de querer aprender, de botar o que ele aprendeu na academia, a teoria, pra ele ter uma prática. (GESTOR TI).

Quanto às exigências de profissionais qualificados para atuar em suas empresas os gestores se posicionaram de forma positiva, confirmando o interesse por esses profissionais como demonstrado no Gráfico 01.

Gráfico 01 – Exigências de qualificação



Fonte: Produção da autora.

Dos 17 gestores entrevistados, 14 responderam que são exigentes em relação à qualificação dos recursos humanos que pretendem trabalhar com eles. Fazem questão de ter no quadro profissional da empresa pessoal capacitado com conhecimento prévio das atividades às quais estão sendo contratados.

Em relação à exigência de qualificação os gestores afirmaram positivamente, entretanto identificaram alguns setores em que a capacitação do indivíduo é ponto preponderante. (Quadro 20).

Quadro 20 - Exigências de qualificação

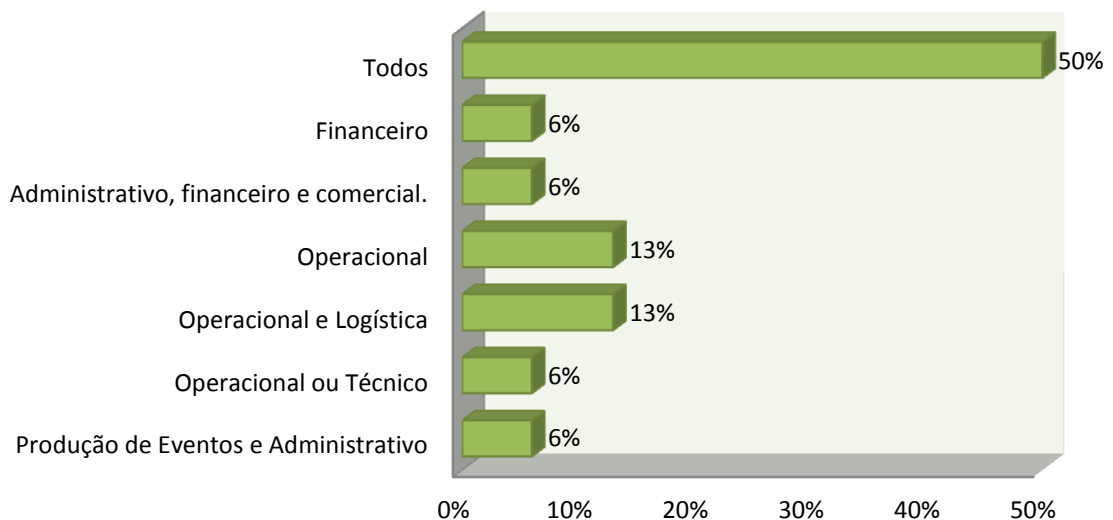
DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS
[...]. Bom, a questão da mão de obra pra parte financeira, administrativa, isso não tem muito problema, não. Isso aí não pesa. O que pesa mais é a área operacional. [...]. (Gestor TI).	Maiores exigências no setor operacional.
[...] Sim, para todos os cargos, desde o <i>boy</i> a gerência, todos a gente tem exigências básicas, mínimas, pra fazer a contratação. [...]. (Gestor V).	Todos os cargos possuem determinadas exigências de qualificação.
Sim, para todos os cargos, desde o boy a gerência, todos nós temos exigências básicas, mínimas, pra fazer a contratação. Na área de	

<p>eventos, as exigências básicas passam pelo idioma, por trabalhar com vários eventos internacionais. Os conhecimentos técnicos de turismo, já que atuamos na área como agência oficial. Especificamente de agência oficial e não de organização. [...]. (GESTOR VV).</p>	
<p>Às vezes sim. Às vezes não. No caso dos digitadores não necessários, mas no caso da minha secretária ela não tem nem curso de turismo nem curso superior, mas também trabalha há mais de 20 anos na profissão. (GESTOR AT)</p>	<p>O tempo de trabalho X profissional com formação</p>
<p>Não. Não existe nada. Nem há interesse. (GESTOR BC).</p>	<p>A empresa que prefere qualificar seu pessoal. Absorve profissionais de qualquer área, de qualquer formação.</p>

Fonte: Produção da autora.

Em relação à exigência de qualificação 50% dos gestores entrevistados afirmaram que são exigentes em relação à qualificação em todas as funções, entretanto 26% dos entrevistados disseram ser: somente o setor operacional (13%); o operacional e logística (13%); o operacional ou técnico (6%); o financeiro (6%); o administrativo, financeiro e comercial (6%) e produção de eventos e administrativo (6%) os setores que mais exigem qualificação. (Gráfico 02).

Gráfico 02 – Setores onde a qualificação é mais exigida



Fonte: Produção da autora.

Outro aspecto identificado é a forma de contratação que os gestores (Quadro 21) expõem que possuem poucos profissionais fixos e mais temporários.

Quadro 21 – Contratação de pessoal

DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS
Profissionais com carteira assinada ainda não temos. Somente prestadores de serviços. A rotatividade de eventos é que dita a quantidade de pessoas que precisamos. (Gestor D).	Inexistência de profissionais fixos devido à rotatividade do produto (eventos) que determina a necessidade de profissionais.
[...] Existe o quadro fixo e o temporário. [...] Eles são promotores de eventos quando estão trabalhando em eventos, mas são funcionários da própria empresa, que se adequam a este segmento. Estão adequados pra trabalhar nesse segmento. Foram treinados pra esse segmento. Os demais são todos contratados para o evento, mas todos, também, passam por treinamento na empresa pra atender os eventos. (Gestor B).	Uma agência de turismo que funciona também como organizadora de eventos. Nesse caso o quadro de pessoal fixo atua com viagens, mas se transforma em produtores de eventos quando atua neles.
Possuo um cadastro com trinta pessoas que trabalham também pra outras empresas. Basicamente são aqueles que trabalham com coordenação e recepção. [...] Esse procedimento varia de acordo com cada evento. Há um cuidado pra não manter por muito tempo, por causa das questões trabalhistas. Possuo um banco de dados com 400 pessoas e estou entrevistando outras 370 pessoas. Não quero ficar presa ao grupo de 30. São bons, mas nem sempre têm tempo. Eu não restrinjo período pra inscrição de currículo, aceito todos os currículos que chegam. Cadastro todos. Hoje o problema pra mim é de pessoal. (Gestor E).	Existência de cadastro para subsidiar as necessidades de pessoal temporário.

Fonte: Produção da autora.

Segundo a OMT (2001) a adequação do trabalho às necessidades da organização demonstra uma característica fundamental da atividade turística – a flexibilidade. Essa peculiaridade pode ser observada em formas de emprego definidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), citadas pela organização: (Quadro 22).

Quadro 22 – Formas de emprego

a) O trabalho por estações climáticas	Para fazer frente às variações cíclicas e previsíveis da atividade.
b) O trabalho em tempo parcial	Desempenhado durante uma quantidade de

	horas inferior à que se considera normal numa empresa determinada ou segundo um contrato coletivo do setor. Ainda que a percentagem desse tipo de emprego, em relação ao total no setor, possa variar muito de um país a outro, situa-se entre 12 e 52% do total de empregos no setor hoteleiro.
c) O trabalho temporário	Necessidades imprevisíveis de mão de obra devido, por exemplo, ao aumento de atividades inesperadas ou circunstanciais.
d) Essas possibilidades de contratação se complementam com o recurso de horas extras.	

Fonte: Produção da autora com dados de OMT (2001, p. 354).

Enquanto para Dowbor (2006) essa busca por temporários acontece devido às novas percepções sobre o mundo do trabalho que afetam diretamente o trabalho. É o que denomina “movimento sísmico de transformações estruturais.” O autor explica que é a tecnologia que gera essas transformações, fazendo com que a visão sobre profissão e carreira seja modificada. Ressalta ainda que, o aumento da exclusão econômica e social faz com que surjam “[...] novas dinâmicas de emprego informal e ilegal, obrigando-nos a repensar o [...] conceito tradicional de emprego, com horário, carteira, direitos e também, porque não, um futuro previsível.” (DOWBOR, 2006, p. 8).

Kuenzer (2008, p.29) expõe algumas conclusões sobre pesquisas realizadas que:

[...], do ponto de vista do mercado, ocorre um processo que estou chamando de exclusão includente, ou seja, o mercado expulsa os trabalhadores do emprego formal, mas os reaproveita em pontos mais precarizados ao longo da cadeia. E é esse processo de consumo predatório da força de trabalho, ao longo das cadeias produtivas, que assegura, pela redução dos custos de produção, a competitividade nos planos nacional e internacional. (KUENZER, 2008, p. 29).

Beni (2002) faz uma referência ao profissional de turismo e sua atuação na era da sociedade pós-industrial como “gerente dele mesmo”. O autor observa que “ligações ‘para sempre’, emprego para a vida toda e com estabilidade já acabaram.” (BENI, 2002, p. 93)

Na visão dos gestores entrevistados os motivos detectados em relação a essa ausência de profissionais fixos foram:

- a) a estrutura física e operacional das empresas que em sua maioria são micro empresas - ME, como demonstrado nos cadastros de abertura de empresas da área, fornecidos pela JUCEPA;
- b) pelos objetivos empresariais que mostram que no universo das empresas da área, como acontece no setor de eventos, as estruturas são enxutas e, independente do tempo de existência da empresa no mercado, elas continuam com pequenas estruturas, como acontece no quadro de pessoal, que em todos os posicionamentos descrevem uma composição formada por pequenas estruturas considerando a sazonalidade dos eventos, a tecnologia utilizada e, principalmente as exigências dos clientes.

Nessa relação o exemplo dado pelo Gestor B demonstra os reflexos da tecnologia na contratação de pessoal para a empresa. (Quadro 23).

Quadro 23 – Formas de contratação

DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS
<p>Pra quantas pessoas é o evento? Quem está realizando? O grau de complexidade deste evento? [...] O sistema que a empresa tem que aqui em Belém ninguém tem. [...] é o mais completo que tem. É um sistema de leitura ótica. A gente consegue saber quantos participantes de outros estados estão participando, que hotel que o participante está, o horário do voo dele, de entrada e de saída. Com isso tudo, eu vou organizando todas as veias do evento. A área de receptivo, a própria área administrativa. Por exemplo: você está em um evento e eu tenho um documento pra te entregar - o recibo da tua inscrição. Quando você chegar ao evento, que você fizer a leitura ótica da tua presença, o sistema vai mostrar pra recepcionista: documento na secretaria em anexo. Então você entrega pra aquele participante. (Gestor B)</p>	<p>As exigências dos clientes interferem na contratação de pessoal fazendo com que as empresas optem por menos contratados fixos e muitos temporários.</p> <p>A tecnologia influenciando as contratações.</p>

Fonte: Produção da autora.

Essa relação do avanço tecnológico influenciando a contratação de pessoal é um assunto que já vem sendo discutido por vários autores, como Trigo (1998) que lembra uma fala do então Presidente da Associação Brasileira de Agentes de Viagens, em 1996, “[...] que as novas tecnologias, os novos mercados e as novas concepções de ética estão alterando o perfil dos agentes e profissionais ligados a turismo”. (TRIGO, 1998, p. 189).

Ruschmann (2002) em suas pesquisas na última década do século XX identificou alterações no mercado de trabalho principalmente na área de agências e operadoras de viagens, setor que mais empregava em Turismo à época. Dentre os fatores identificados como causadores de mudanças, a autora cita a disseminação da internet e o acréscimo de informações aos consumidores que passaram a realizar suas aquisições diretamente do sítio eletrônico, fato que influenciou diretamente a existência das agências e grandes operadoras que acabaram falindo e demitindo muitos funcionários.

Lockwood e Midlik (2003) afirmam também sobre o impacto que a tecnologia da informação (TI) tem exercido nas viagens, ressaltando que isso fez com que aumentasse a competição no mercado de turismo. Eles dizem que a TI não influencia somente os “[...] custos operacionais baixos e [...] a maior produtividade; abre novos caminhos para o marketing e vendas.” (LOCKWOOD; MIDLIK, 2003, p. 252).

Os autores indicam também a influência no fluxo de trabalho do mercado de turismo quando afirmam:

Por causa das mudanças de comportamento do consumidor e da chegada de novas tecnologias, o tradicional elo do fluxo de mercado de viagens em turismo sofreu transformações cruciais. Os papéis e as funções claramente definidas e dos seus principais participantes estão sendo rediscutidos. As fronteiras de suas respectivas atividades e públicos estão ficando cada vez mais difusas. (LOCKWOOD; MIDLIK, 2003, p. 253).

Na última década esse fato tornou-se preponderante visto que o avanço da tecnologia é evidente, fato que justifica a ausência de contratos fixos nas empresas entrevistadas.

Os cargos identificados na pesquisa demonstra essa transformação como mostra o Quadro 24. Foi constatado que não existem nomenclaturas claras e padronizadas que possam distinguir em que setor um profissional formado em turismo e eventos pode atuar, seja ele no nível superior ou no técnico de nível médio. Fica evidente que não há um padrão organizacional direcionado às empresas da área. Das empresas entrevistadas somente os hotéis possuem estrutura organizacional. As outras funcionam como uma complementação da casa.

Quadro 24 – Cargos identificados

CARGOS FIXOS	CARGOS TEMPORÁRIOS	SEGMENTO DE ATUAÇÃO
Gerente Geral Emissor de bilhetes <i>Trainner</i>		Agência de Viagens e Operadoras

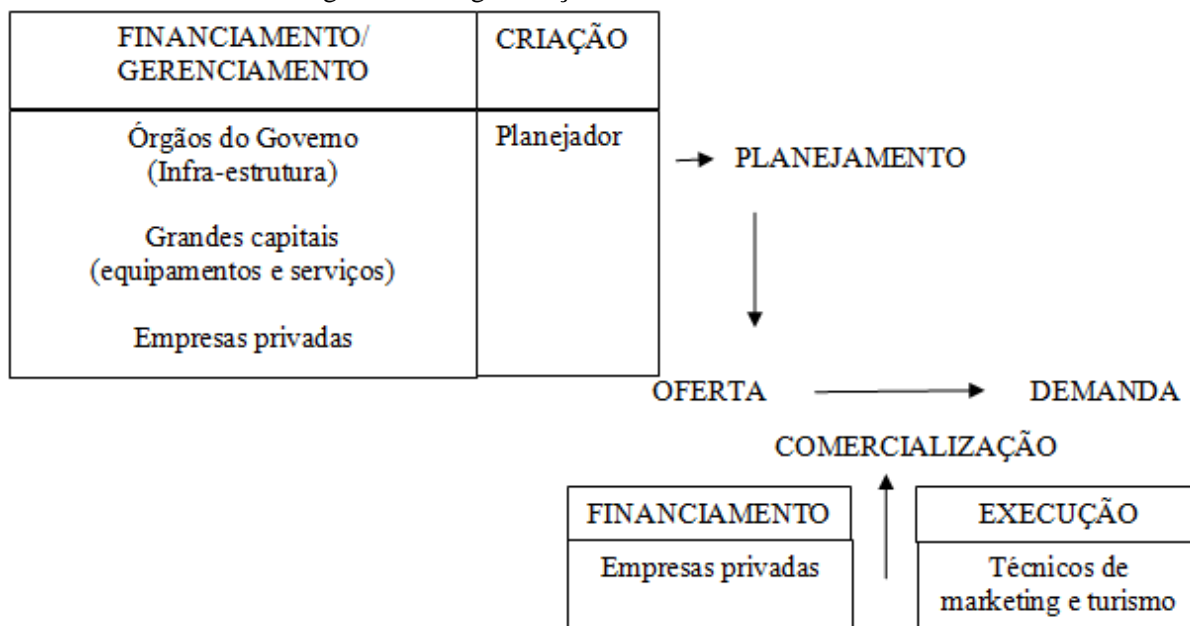
Consultor de viagens na agência oficial (nível 1, 2 e 3) Consultores de viagens no varejo (nível 1, 2 e 3) Consultores de viagens do corporativo (nível 1, 2 e 3) Técnico em Planejamento Gestor em Turismo		Turísticas
Produtor de Eventos, Promotor de eventos, Consultor de Eventos Líder de negócios Gerente geral, Gerente de Relacionamento Gerente de captação de eventos, Gerente de comercialização de feiras técnicas, Gerente comercial Coordenador de secretaria executiva, Coordenador de cerimonial, Coordenador de atividades técnicas, Coordenador de logística Coordenador de eventos Supervisor de Logística, Supervisor de eventos Assistente de plenária, Assistente administrativo Digitador Secretária	Mestre de cerimônias Recepcionistas Apoio Coordenador Apoio na logística Tradutores Monitores Animador	Organizadoras de Eventos
Gerente Geral, Gerente de banquetes Coordenador de grupos e eventos Assistente de banquetes, Assistente de pessoal, Assistente de reservas Estagiária de eventos Recepcionista Garçon		Meios de Hospedagem
Consultor de Eventos Gerente geral, Gerente, Gerente de Relacionamento Supervisor de Logística, Supervisor de eventos Relações públicas Jornalistas Publicitários Estagiário Secretária Assistente administrativo		Outras

Fonte: Produção da autora.

Para entender melhor a presença de determinadas funções no mercado profissional local faz-se um paralelo com as observações realizadas por Barreto (2003) quando apresenta um esquema (Figura 05) demonstrando, em uma ordem decrescente de complexidade a hierarquia de uma estrutura gerencial de acordo com a segmentação da atividade e que sugerem a satisfação de necessidades de uma organização independente da estrutura operacional, entretanto a autora levanta a seguinte questão: “se estas diferentes hierarquias podem ser

atendidas por um mesmo perfil de profissional?” devido as mudanças no processo produtivo através dos tempos. (BARRETO, 2003, p.144)

Figura 05 – Segmentação das atividades de turismo



Fonte: BARRETO (2003, p. 144).

Os cargos temporários identificados relacionam-se àqueles demandados pelo mercado. Por exemplo: Se o mercado demanda mestre de cerimônias contrata-se o temporário, se o inverso ocorre, a empresa não perde nada. Dentre as empresas pesquisadas somente os hotéis é que possuem estrutura de pessoal fixo devido às características do produto ofertado – hospedagem e alimentação.

Essa busca por pessoal qualificado em caráter temporário expõe a dificuldade que os profissionais possuem quando buscam uma vaga na área. As empresas preferem trabalhar com o que descrevem como “*free lancer*”, temporários ou contratados. Elas possuem estruturas de cadastro que subsidiam a realização dessas atividades, como bem expõe um gestor entrevistado:

[...]. Tenho um banco de cadastro de recepcionistas com quase três mil moças. Trabalho com no máximo 60, 80 em cada evento. Dependendo do evento. [...]. (Gestor AT).

Essa declaração demonstra a dificuldade das empresas em relação à contratação. Constatou-se que o recrutamento de profissionais ocorre principalmente por meio de

indicações ou cadastros próprios. Elas realizam testes e entrevistas como forma de selecionar o profissional.

O desenvolvimento de pessoal foi citado por todos os entrevistados que afirmaram ser muito importante para o processo de absorção do profissional. O recrutamento é realizado por indicação, não há nenhum procedimento de captação externa de pessoal. Outra forma citada é a captação interna. Quanto ao treinamento ele acontece apenas em relação às informações operacionais da empresa, ou seja, não há preocupação em capacitar o funcionário em relação às competências e habilidades do cargo e/ou função, como mostram os Gestores no Quadro 25.

Quadro 25 – Categoria desenvolvimento de pessoal

DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS
<p>[...] Eu faço um teste, que eu não sei se é todo mundo que faz, para as pessoas virem trabalhar comigo. O meu teste é ver a capacidade de comunicação da pessoa. Por quê? Infelizmente já aconteceram várias vezes de eu ser pega de surpresa, em eventos, com o cliente reclamando da pessoa que eu coloquei ali pra trabalhar. Por quê? Por que a pessoa falava um português péssimo. [...] Então a partir disso daí hoje, quando eu vou entrevistar a pessoa a primeira vez, logo eu faço com que a pessoa fale certas palavras, pra eu ver como é que é realmente é a capacidade dela de lidar com a língua portuguesa. Então, se falar errado tá fora. [...]. (Gestor EC)</p>	<p>A importância do treinamento de habilidades proporcionado pela empresa. A comunicação como principal fator na atividade de turismo.</p>
<p>[...] Para os que não possuem formação em suas áreas específicas e para todos os funcionários principalmente na qualidade de atendimento ao cliente e reciclagem. (Gestor HS). O que? Treinamento?</p>	<p>O treinamento para desenvolver habilidades diferenciadas para alguns funcionários. O treinamento para todos os funcionários abordando questões que são imprescindíveis.</p>
<p>[...] Nós fazemos o treinamento informando sobre a estrutura do hotel, sobre a política interna de membros de equipe nos padrões do hotel. O olhar nos olhos, o falar o nome, bases pra se estar conquistando o cliente. [...]. (Gestor HH).</p>	<p>As empresas de hotelaria possuem treinamento geral e específico por habilidades.</p>

Fonte: Produção da autora.

Alguns gestores citaram a forma de como fazem para conseguir pessoal para suas empresas: ofertam cursos aos potenciais candidatos, pagos, e após o final o melhor

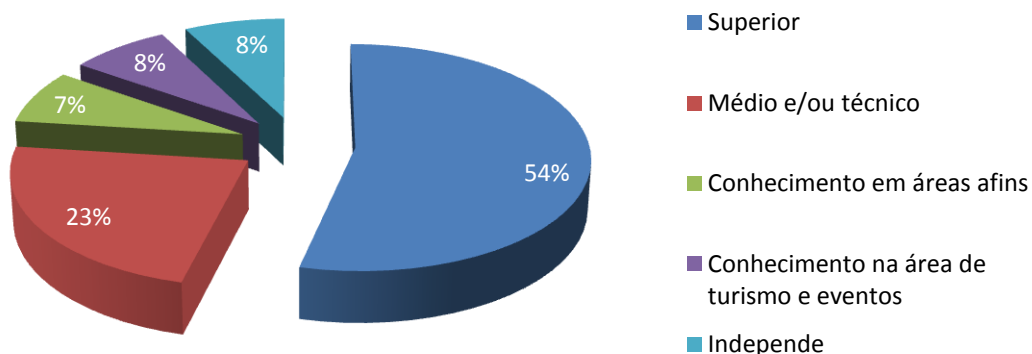
desempenho ganha a possibilidade de trabalhar como temporário na empresa. Segundo eles é por meio desse procedimento que há garantia de selecionar um candidato com qualidade para desempenhar a função pretendida.

4.3 Perfil profissional exigido pelas empresas

Nesta seção estão os resultados das opiniões dos gestores sobre o perfil profissional exigido em suas empresas. Os dados foram quantificados pela frequência de ocorrências e para facilitar o entendimento.

Em relação à formação profissional as exigências são maiores (54%) no nível superior, enquanto que no nível médio e/ou técnico apresentam 23%. Já aqueles com conhecimento específico na área sem necessidade de formação 8% dos posicionamentos, 7% para aqueles com conhecimento em áreas afins e 8% independente a qualificação, trabalham com qualquer profissional mesmo sem conhecimento da função. (Gráfico 03.).

Gráfico 03 – Exigência de qualificação profissional



Fonte: Produção da autora.

É importante registrar que o Gestor afirma sua preferência em trabalhar com profissionais experientes na área de turismo ou eventos. Outra observação diz respeito àqueles

profissionais que atuam por muito tempo no mercado adquirindo vícios que, para alguns gestores não é positivo, pois compromete a política da empresa.

Em relação ao nível superior os Gestores destacaram suas exigências como expressa no Quadro 26, em que a formação em turismo aparece em três posicionamentos daqueles que trabalham com o segmento de turismo e hotelaria, enquanto que os pertencentes às empresas de eventos e também turismo, optam por profissionais formados em administração, marketing, jornalismo, relações públicas e comunicação. Apenas dois entrevistados afirmaram que não fazem nenhuma exigência em relação a esse critério.

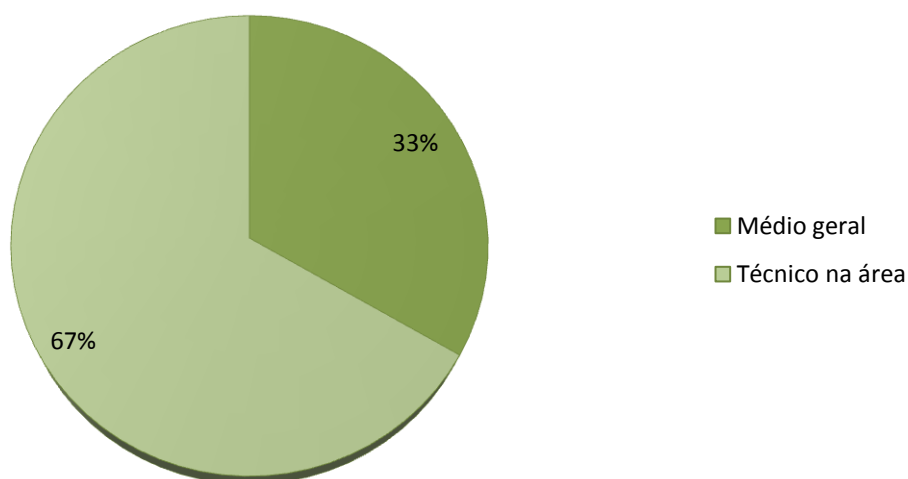
Quadro 26 – Exigências de nível superior

FORMAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR	f	%
Turismo	02	29
Turismo ou comunicação	01	14
Administração, marketing e jornalismo.	01	14
Relações Públicas ou comunicação	01	14
Em qualquer área	02	29
Total	07	100

Fonte: Produção da autora.

As exigências por formação técnica de nível médio (Gráfico 04) alcançaram 67% dos entrevistados que optam em trabalhar com essa categoria de profissionais qualificados na área, enquanto que 33% optam por trabalhar com profissionais que possuem apenas o ensino médio.

Gráfico 04 – Exigências de nível médio



Fonte: Produção da autora.

Na categoria gênero nove gestores se posicionaram sobre o assunto conforme demonstra o Quadro 27 em que sete não fazem distinção, trabalham tanto com profissionais do sexo masculino, quanto do feminino, independentemente do tipo de serviço, seja em turismo ou eventos. Dos que opinaram um prefere trabalhar com mulheres, foi o caso de empresas do segmento de eventos e outra que somente trabalha com homens pelas exigências, segundo ela, do cliente.

Quadro 27 – Variável Gênero

Gênero	f
Masculino ou feminino	07
Somente o feminino	01
Somente o masculino	01

Fonte: Produção da autora.

Na categoria características individuais (Quadro 28) foram identificadas as seguintes exigências:

Quadro 28 – Características individuais exigidas pelas empresas

Seja pró-ativo	Seja atencioso
Seja eficaz	Seja curioso
Seja ágil	Saiba lidar com pessoas
Seja paciente	Seja cooperativo
Aja com simplicidade	Seja dinâmico
Seja criativo	Saiba trabalhar sob pressão
Possua espírito de equipe	Seja resistente
Possua boa comunicação	Tenha disponibilidade
Saiba resolver problemas	Goste do que faz
Tenha responsabilidade	Possua raciocínio rápido

Fonte: Produção da autora.

Solicitam ainda que possuam conhecimentos gerais como: domínio de informática e seus derivados (manuseios de aparelhos digitais, noções de programa de relacionamentos pessoais, etc.), domínio de línguas estrangeiras nos casos de procedimentos internacionais.

Quanto ao aspecto físico a maioria declarou que não faz exigência nesse sentido, contudo atendem as exigências dos clientes. Apenas o Gestor AT expôs que prefere trabalhar com indivíduos com altura superiores a 1,70 e manequim com numeração entre 36 e 42 para atender as exigências do mercado de eventos e também pela logística dos uniformes.

Fica evidente que o perfil determinado pelos atores nessa pesquisa corrobora as constatações referentes ao constructo ‘competência’ abordado por vários autores, como em:

Trigo (1998) quando identifica as necessidades dos profissionais no mundo pós-industrial que para ele, “[...] precisam do ‘pacote’ pronto que inclui ‘sólida cultura geral, língua estrangeira, informática, conhecimentos específicos, dinamismo e criatividade’. [...]” (TRIGO, 1998, p. 201).

O autor cita os resultados em uma pesquisa realizada em 1992 no Reino Unido sobre o que empresários e dirigentes esperam dos formados em turismo e que podem ser transpostas para a realidade no Brasil. Fazendo um paralelo (Quadro 29) com o que foi constatado nessa produção pode-se verificar que as características identificadas em campo assemelham-se com as identificadas no Reino Unido corroborando a afirmação de Trigo (1998) sobre sua aplicabilidade no Brasil.

Quadro 29 – Paralelo entre exigências dos Gestores em Belém/PA e as empresas no Reino Unido (1992)

EXGÊNCIAS DAS EMPRESAS BELÉM/PA/BR - 2011	EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS REINO UNIDO 1992
Comunicativo	Cultura geral sólida
Saber uma língua estrangeira	Saber uma língua estrangeira
Espírito de equipe	Competência gerencial e administrativa
Paciência, simplicidade, atenciosidade, relacionamento interpessoal	Trato pessoal (<i>savoir faire</i>) e social
Resolução de problemas, responsabilidade, curiosidade, disponibilidade, Goste do que faz, possua raciocínio rápido.	Caráter e personalidade
Pró-atividade, Eficácia, Agilidade, Criatividade Cooperação, resistência, atuação sob pressão.	Conhecimento no mundo dos negócios

Produção: Produção da autora com dados de Trigo (1998, p. 171).

Fica evidente, portanto, que as habilidades e competências exigidas pelas empresas demonstram com clareza, a carência de oferta de profissionais com as características exigidas. Nesse sentido pode-se verificar que o mercado por suas características infraestruturais apresenta-se, como demonstrado pelo IBGE (2011), com a remuneração média no setor em torno de 1,8 salários mínimos, bem como as condições de contrato, que no setor, prevalece a do tipo temporária dificultando o acesso e a preferência dos egressos.

Assim, no item seguinte observam-se constatações em relação às solicitações dos Gestores e a qualificação ofertada pela instituição de ensino.

4.4 As exigências do mercado local e a qualificação recebida pelo egresso

Nesse aspecto, fazendo um paralelo entre as exigências do mercado local e a qualificação recebida pelo egresso pode-se verificar os diversos significados que abrangem a relação mercado e escola. (Quadro 30).

Quadro 30 – Exigências do mercado local X qualificação recebida

DEPOIMENTOS	EXPLICITAÇÃO DOS RESULTADOS	QUALIFICAÇÃO RECEBIDA
<p>A dificuldade em conseguir um profissional ela é muito grande. Então nós não podemos nos dar ao luxo de padronizar nada disso. Quem vier, que tenha conhecimento, que fundamental é que tenha conhecimento que seja uma pessoa ágil, educada, esses são a princípio os critérios que a gente adota. É óbvio que quando chega alguém com currículo bom, [...] nós vamos analisar, com certeza, com mais carinho essas pessoas, independente de qualquer regra estabelecida, essas pessoas sempre vão ficar a frente. A gente vai olhar com outros olhos. Uma pessoa que dedicou 04, 05 anos pra universidade, nós temos que, inevitavelmente, nós temos que ver dessa maneira, porque nós somos profissionais, não é? (Gestor AB). [...]</p> <p>[...] com uma visão que não seja especificamente acadêmica, que a formação deles não seja somente pra pesquisa, mas pra mercado, porque</p>	<p>A ausência de padronização em relação à captação de profissionais pela dificuldade de conseguir profissional qualificado.</p> <p>A insatisfação dos gestores em relação a formação que acontece direcionada à pesquisa o que provoca a insatisfação de ambos, o gestor e o egresso.</p> <p>O aprendizado na escola não atende as necessidades do mercado.</p> <p>A formação deve ser</p>	<p>No PCC a concepção para a construção da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada com o Ensino Médio possui a base na formação integrada do educando, onde se assume o trabalho como princípio educativo, o que implica: (PCC EVENTOS, 2011, p. 3).</p>

<p>esse profissional quando não se destaca na pesquisa ele vem para o nosso mercado, e lamentavelmente nós não podemos oferecer a ele, ou atender as suas expectativas, porque eles não atendem a nossa, em termos de mercado. Eles não conhecem as empresas, as agências de Viagens e Turismo. Eles só, o aprendizado deles não atende a nossa necessidade. A realidade é essa. (Gestor AB).</p> <p>[...], eles não conhecem a logística da empresa, então não basta ter o diploma, tem que conhecer a logística e é, [...]. (Gestor AB).</p>	<p>direcionada para o mercado.</p>	
<p>Às vezes sim. Às vezes não. No caso dos digitadores não necessários, mas no caso da minha secretária ela não tem nem curso de turismo nem curso superior, mas também trabalha há mais de 20 anos na profissão. (Gestor AT).</p>	<p>A exigência é direcionada para alguns cargos.</p>	<p>No IFPA os cursos direcionam-se ao setor operacional como, por exemplo:</p> <p>receptionistas de eventos, mestre de cerimônias, coordenador de logística, chefe de cerimonial e guia de turismo.</p> <p>(Coordenadora).</p>
<p>Com certeza. Nível superior, pelo menos e algum conhecimento na área de eventos. Só que tem os lados da moeda. Para quem atuará no escritório depende da necessidade de cada área que a pessoa vai atuar, aí tem que ter mesmo experiência aqui dentro, fora nos eventos nem tanto. Se for um evento que pede experiência eu não tenho como fugir, [...]. Então não tem como serem pessoas inexperientes. Mas mesmo assim, mesmo se forem pessoas com experiência, sempre eu faço treinamento. [...]. Então hoje eu tenho financeiro, o administrativo que sou eu e mais uma pessoa da parte comercial. Então, eu ainda faço assim: eventos sociais é a pessoa do comercial que está à frente, eventos empresarias e funcionais em geral são comigo. (Gestor EC).</p>	<p>A exigência de curso superior como ponto máximo, mas com algumas restrições.</p> <p>A experiência profissional é solicitada somente para atender necessidades internas da empresa como nas tarefas administrativas</p>	<p>O IFPA prepara técnicos de nível médio e o egresso sai com competências para exercer cargos operacionais.</p> <p>(Coordenadora).</p>
<p>[...] a questão da mão de obra pra parte financeira, administrativa, isso não tem</p>	<p>As necessidades de pessoal qualificado</p>	<p>O IFPA prepara técnicos de nível</p>

<p>muito problema, não. [...]. O que pesa mais é a área operacional. Eu acho que [...] com os vários cursos que existem, se um curso se dedicasse, por exemplo, a montar, [...], a formar profissionais na área do receptivo. Até porque nós aqui temos uma cultura muito grande de querer colocar aquilo que a gente gosta. Aquilo que nós gostamos e não o que o turista quer. E muitas vezes desprezamos coisas que pra nós é banal, pro turista é algo fenomenal. Então o nosso profissional ele não tem essa percepção. Eu tenho uma dificuldade muito grande aqui, de formar essa mão de obra, de preparar essa mão de obra pro meu receptivo. [...]. Que é o quê os operadores, eles não querem. Como é que eles veem o nosso estado. Eu chego aqui e vejo que a nossa mão de obra não consegue perceber isso, ela não tem essa informação. Gostaria que todo mundo tivesse a oportunidade de estar sempre nos eventos que eu participo. Mas eu não tenho condições de fazer isso, então se a gente conseguisse... [. [...]] que o nosso funcionário sinta um pouco como é a dinâmica o trabalho. A gente tem as oportunidades dos famosos <i>famturs</i> que são oferecidos. [...], a gente vê um funcionário da equipe pra que ele possa participar. (Gestor TI).</p>	<p>principalmente no operacional.</p> <p>A preparação equivocada do profissional que não possui a percepção do mercado.</p>	<p>médio e o egresso sai com competências para exercer cargos operacionais. (Coordenadora).</p>
<p>Sim, para todos os cargos, desde o boy a gerencia, todos temos exigências básicas pra fazer a contratação. Na área de eventos, as exigências básicas passam pelo idioma, por trabalhar com vários eventos internacionais. Os conhecimentos técnicos de turismo, já que atuamos na área como agência oficial. Especificamente de agência oficial e não de organização. (Gestor VV).</p>	<p>As exigências direcionadas para todos os cargos, mas existem especificidades para algumas funções em que o conhecimento na área é ponto fundamental.</p>	

Fonte: Produção da autora.

A dificuldade exposta pelos Gestores em relação à oferta de profissionais no mercado vai de encontro à realidade educacional técnica na área, que segundo a Coordenadora do

Curso, até esta data, já foram diplomados cerca de 550¹² egressos com formação técnica em Eventos e Guia de Turismo. Nesse aspecto os Gestores afirmaram que essa dificuldade exerce forte influência no processo de captação de recursos humanos dificultando assim, a padronização de ações.

Outro aspecto observado está na insatisfação dos gestores no quesito formação que, segundo eles, acontece direcionada mais a pesquisa e não ao operacional, quando fazem referência ao curso superior em turismo, o que provoca a insatisfação de ambos, o gestor e o egresso. O Gestor AB argumenta que o aprendizado na escola não atende as necessidades do mercado e que deveria ser o contrário.

O contraponto dessa relação é demonstrado pela Coordenadora do Curso Técnico do IFPA que afirma, tomando como base o PCC dos cursos do eixo tecnológico Hospitalidade e Lazer do IFPA - *Campus* Belém, que os cursos são direcionados ao operacional, como mostra o perfil do curso Técnico em Eventos:

[...] é o profissional cidadão que possui uma sólida formação integrada, abrangendo os domínios das técnicas, tecnologias e dos conhecimentos científicos inerentes à mesma, de modo a permitir sua inserção no mundo do trabalho, [...]. (IFPA, 2010, p. 12).

Reforça ainda que a metodologia desenvolvida nos cursos retrata bem a relação teoria e prática dos conhecimentos relacionados à profissão, quando cita a forma de como trabalham desenvolvendo na prática as ações planejadas e organizadas na construção do que denominam de Projeto de Integralização de curso. Entende ainda que “[...] a inserção do egresso só será facilitada com a sensibilização das empresas em recebê-los e permitir o primeiro acesso por meio de estágios, o que já está ocorrendo hoje.” (COORDENADORA DO CURSO).

Ressalta que o PCC do curso de Eventos deixa claro que a base para a Educação Profissional de Nível Técnico está na “[...] formação integrada do educando, onde se assume o trabalho como princípio educativo, [...]”. (PCC EVENTOS, 2011, p.3).

Os fatores que influenciam a atuação do profissional são enfatizados por Ruschmann (2002) quando indica que as responsabilidades de um profissional moderno vão além do conhecimento técnico da atividade, “[...] envolvem questões referentes à reciclagem constante, adaptação, modificação e até tomada de decisões pioneiras.” (RUSCHMANN, 2002, p. 5).

¹² O chefe do setor de Registros Acadêmicos do IFPA/*Campus* Belém explica que não há precisão no registro de dados referentes ao número de egressos. (informação verbal).

CAPÍTULO 5

PERCURSO DO EGRESSO ATÉ CHEGAR AO MERCADO DE TRABALHO

Questionados sobre o percurso de saída do curso à absorção no mercado profissional local, os 17 egressos dos cursos da Coordenação de Hospitalidade e Lazer – IFPA/*Campus* Belém emitiram suas opiniões acerca das suas trajetórias particularizadas. As mais variadas vertentes sobre os motivos que os levaram a fazer o curso, bem como as características pessoais, foram observadas em relação aos seus posicionamentos. Suas percepções apresentaram-se naturalmente diferenciadas devido a vários aspectos como: a época em que foi realizado o curso, o contato prévio com o mercado, a idade do egresso, o interesse efetivo pela área e a habilidade adquirida no mercado em período anterior ao curso.

Para facilitar a identificação dos atores no Quadro 31 estão apresentados os códigos de identificação dos egressos que serão utilizados em toda a produção dissertativa desse capítulo, com a identificação dos cursos realizados, o ano de conclusão e a categoria da empresa em que estão atuando.

Quadro 31 – Codificação dos egressos

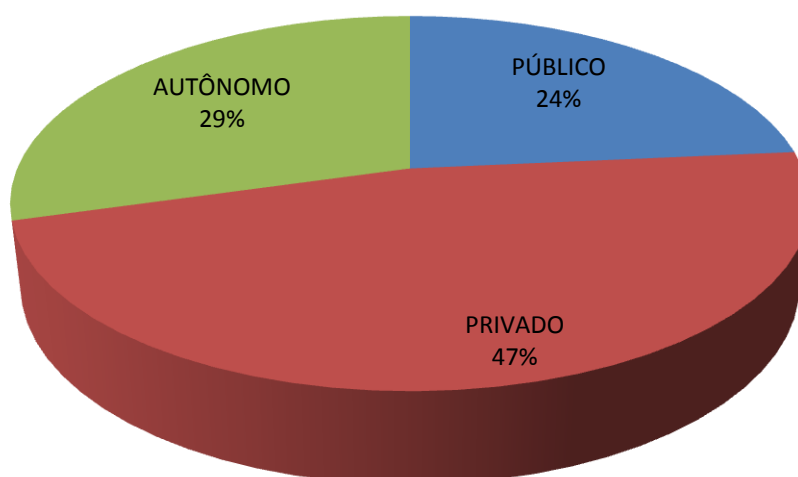
EGRESSO	CURSO/ANO CONCLUSÃO	EMPRESA
A	Planejador e Realizador de Eventos /pós-médio/2003	PÚBLICA
AF	Planejador e Realizador de Eventos/Concomitante/ 2004	PRIVADA
CS	Planejador e Realizador de Eventos/Concomitante/2004	PRIVADA
CW	Planejador e realizador de Eventos/pós-médio/2003	PRIVADA
D	Técnico em eventos/subsequente/2010	AUTÔNOMO
F	Planejador e Realizador de Eventos /Integrado/2007	PÚBLICA
GL	Planejador e Realizador de Eventos/subsequente/2007	PRIVADA
GT	Técnico em eventos/subsequente/2010	AUTÔNOMO
LA	Técnico em eventos/subsequente/2010	AUTÔNOMO
LS	Planejador e Realizador de Eventos/subsequente/2007	AUTÔNOMO
MP	Planejador e Realizador de Eventos/integrado/2007	PRIVADA

MS	Planejador e Realizador de Eventos/integrado/2008	PRIVADA
PC	Planejador e Realizador de Eventos/Pós-médio/2004	PÚBLICA
R	Técnico em eventos/Integrado/2009.	PRIVADA
SB	Planejador e realizador de Eventos/Concomitante/2004.	PRIVADA
SD	Técnico em eventos/Subsequente/2010.	AUTÔNOMO
Y	Planejador e Realizador de Eventos/concomitante/2005.	PÚBLICA

Fonte: Produção da autora.

O processo de inserção dos formados se deu em empresas nos diversos segmentos do turismo e eventos, como: hotelaria, agenciamento, relações públicas, academias de ginástica e organizadoras de eventos, independente do tipo de curso que tenha feito, seja planejamento turístico, turismo ou eventos e a categoria da entidade em que possuem vínculos profissionais demonstram que 47% estão na iniciativa privada, 24% estão atuando no meio público e 29% atuam como autônomos. (Gráfico 05).

Gráfico 05 – Categoria das empresas que os egressos possuem vínculos



Fonte: Produção da autora.

Para entender melhor as opiniões dos egressos faz-se necessário apresentar as características que de forma direta ou indireta puderam interferir nos resultados obtidos. (Quadro 32).

Quadro 32 – Características dos egressos entrevistados

Características
Possui empresa familiar; iniciou suas atividades profissionais, mesmo em empresa familiar, a partir de funções operacionais básicas.
Já atuava no mercado antes de entrar no curso
Tem consciência de que para entrar no mercado precisa-se de experiência
Opta pelo curso para aperfeiçoar-se
Sem experiência
Menor Aprendiz
Objetivos pessoais influenciando decisões na busca por espaço no mercado profissional

Fonte: Produção da autora.

Dos egressos entrevistados 59% disseram que conseguiram entrar no mercado imediatamente após a conclusão do curso. Foram identificados os seguintes motivos que impulsionaram esse fato:

- a) as características dos egressos que obtiveram êxito no curso, o que possibilitou a intermediação do Instituto junto às empresas solicitantes. Como exemplo podemos observar a contratação dos Egressos R e MP que foram indicadas pelas professoras do curso para participar da seleção de um hotel e, após seleção da empresa foram contratados;
- b) as características individuais do Egresso como: interesse, criatividade, responsabilidade, empenho, pontualidade e vontade;
- c) o fato do Egresso já está atuando no mercado profissional como *free lancer*.

Dos egressos entrevistados 23% já estavam no mercado atuando como autônomos e expressaram que a busca por aperfeiçoamento e a prática adquirida de alguns que já atuam no mercado profissional são os motivos que os influenciaram a realizar o curso.

Apenas 12% dos entrevistados levaram quatro meses para ser absorvidos e apenas 6% dos posicionamentos refletiram um período maior, cinco anos para serem contratados. Segundo o Egresso Y não há um motivo claro que justifique a demora que ele enfrentou para ser absorvido, mas expôs fatos que, talvez, dificultaram: as características físicas e a ausência de oportunidades.

Levei currículos, mas por mais que eu não quisesse trabalhar na parte de recepção em hotel, cheguei a levar currículos nos hotéis, porque sabia que eu necessitava da experiência. Mesmo pela questão do currículo, levei e nunca fui admitida, e nunca fizeram contato. [...] se me chamaram duas vezes pra uma entrevista dentro da área, foi muito! (EGRESSO Y).

[...] Não levei muito tempo pra conseguir o primeiro emprego. (EGRESSO F).

Não, eu não tive dificuldade por que eu já tava no meio antes. [...] Eu já trabalhava antes de entrar aqui uns dois anos antes. [...] Devido eu já trabalhar, por isso que eu fiz o curso de eventos. [...]. Pra mim me aperfeiçoar mesmo na área. Por que eu já gostava da área, já gostava do que eu fazia. [...], vou entrar pra me capacitar mais. (EGRESSO D)

[...], me formei e tentei o concurso pro IFPA. Foi quando eu comecei a trabalhar na área, depois de quase cinco anos. (EGRESSO Y).

A visão particularizada do Egresso pode ser influenciada por características individuais demonstradas nas colocações como: interesse em obter conhecimento e a prática adquirida de alguns que já atuam no mercado profissional. (Quadro 33).

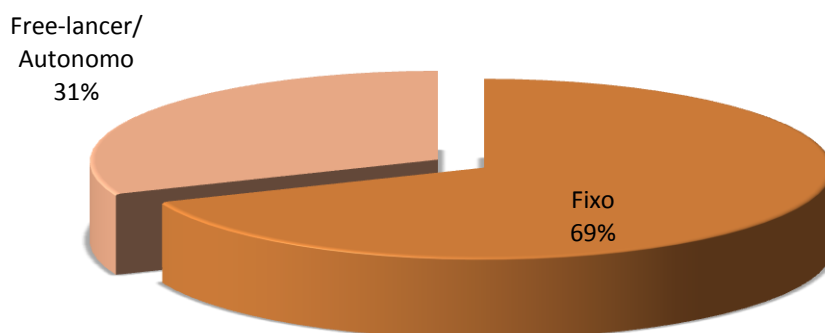
Quadro 33 – Depoimentos sobre as características dos egressos

DEPOIMENTOS DOS EGRESSOS	EXPLICITAÇÃO DOS SIGNIFICADOS
Tá certo que o aluno também tem que ir buscar, não pode ficar só esperando, pra ficar tudo certinho. Porque na faculdade quando tu vais, não é assim. O professor diz assim: o livro é esse, a matéria vai ser essa, ele vai explicar, mas ele não vai explicar os caminhos das pedras. É isso que não pode mudar. (EGRESSO LA).	A iniciativa do egresso
Por exemplo, eu ia pra um evento, eu não ia lá somente pra recepcionar e olhar a recepção, eu olhava o que o cerimonial fazia, como era a decoração, que cor tá combinando com qual, então assim a teoria ela dá uma visão teórica realmente, [...]. (EGRESSO LS).	O interesse, a curiosidade, a busca por mais informações.
E eu também busquei por fora. Como eu gosto. Pra mim foi mais fácil. Às vezes as pessoas fazem o curso por fazer, aí tem uma dificuldade maior e tem uma crítica maior. Que é aquela história, não é só dentro de sala. Buscar desenvolver por fora não adianta ficar três, quatro anos em uma sala de aula. (EGRESSO SB).	O interesse do egresso em buscar informações fora da escola.

Fonte: Produção da autora.

A contratação dos Egressos ocorreu de forma fixa ou temporária. Dos 17 egressos entrevistados 69% alcançaram a forma fixa de trabalho enquanto que 31% atuam como temporários seja na categoria *free lancer*, seja como autônomo. (Gráfico 06).

Gráfico 06 - Tipo de contrato de trabalho dos egressos em atividade

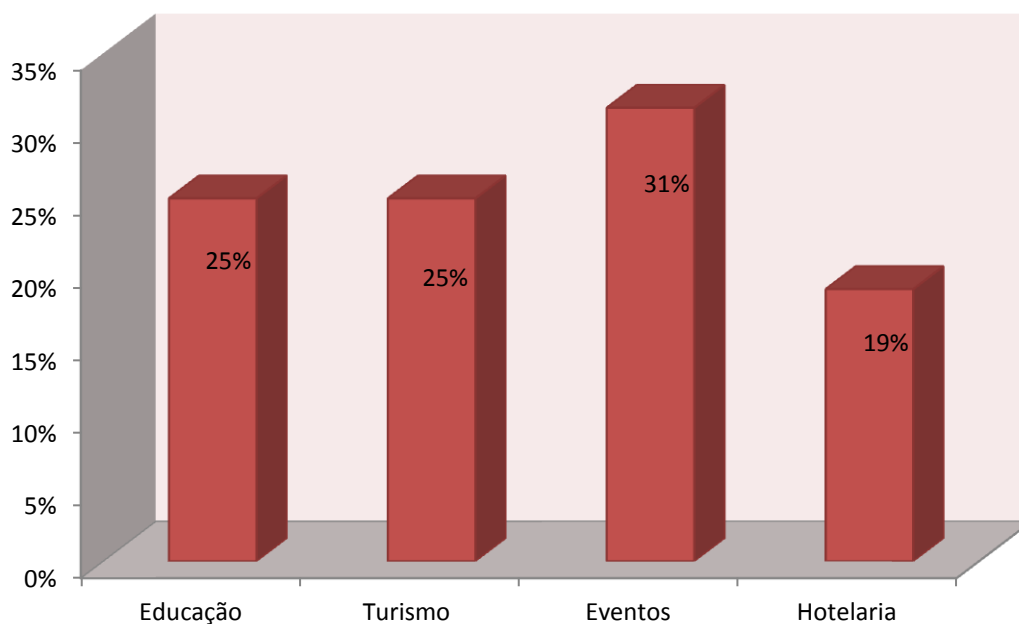


Fonte: Produção da autora.

Das empresas que absorveram os egressos, 25% estão no segmento de educação demonstrado pelos Egressos como uma oportunidade a mais de atuação, nesse caso como professores do ensino técnico. Importante ressaltar que esses Egressos continuaram a qualificação fazendo o curso superior o que, segundo eles, somou na decisão do Gestor em contratá-los e que o acesso a essas vagas ocorreu por intermédio de concurso público.

Mesmo formados em eventos alguns dos entrevistados foram absorvidos em empresas que atuam em segmentos diferentes de sua formação. É o que se pode observar no Gráfico 07 em que 25% estão atuando em agências de Turismo e 19% hotelaria. Dos entrevistados 31% foram absorvidos em Organizadoras de eventos.

Gráfico 07 - Segmentos de atuação dos egressos



Fonte: Produção da autora.

Vale ressaltar que os Egressos demonstraram que o mercado profissional de eventos é amplo e permite a atuação em vários segmentos – diretos e indiretos em relação à atividade turística, como exposto pelo Egresso SB que no percurso de acesso ao mercado, atuou em diversas empresas, mas sempre desenvolvendo tarefas voltadas para turismo e eventos.

Fiquei quatro anos fora da área trabalhando em outras empresas que não tem a área de eventos, mas até por onde eu passei as pessoas me associavam. Trabalhei em uma academia de ginástica, dois anos e lá eu era coordenadora de eventos. [...], quando tinham os eventos internos, [...] passeios, festas, eu ficava a frente organizando [...]. E assim como coordenadora de eventos. [...]. E saí de lá, fui trabalhar em uma empresa de refrigerantes, como consultora de vendas, mas também atuando na parte de eventos. E quando eu saí de lá eu recebi uma proposta em uma empresa de telefonia móvel. [...] na parte de vendas. [...]. (EGRESSO SB).

Esse fato demonstra que há um diferencial entre a atuação dos egressos no universo de eventos e aqueles que atuam no mercado de turismo. Segundo Ruschmann (2002) os segmentos que mais absorvem egressos do curso superior em turismo, já que não existem estudos sobre os cursos técnicos, são: hotelaria, agência de viagens, transporte aéreo, guia de turismo, restaurantes e similares, ensino, consultoria e eventos/centro de convenções, enfatizando aqui a ligação de eventos também como segmento de atuação de turismo.

Para a maioria dos entrevistados o estágio foi um ponto de partida na busca de espaço no mercado profissional. Contudo o procedimento de envio de currículo apareceu como única alternativa de acesso inicial mesmo com as dificuldades encontradas como demonstram os Egressos GL, F e PC que enfatizaram a luta que eles enfrentaram pra conseguir um espaço no mercado profissional. Expõem:

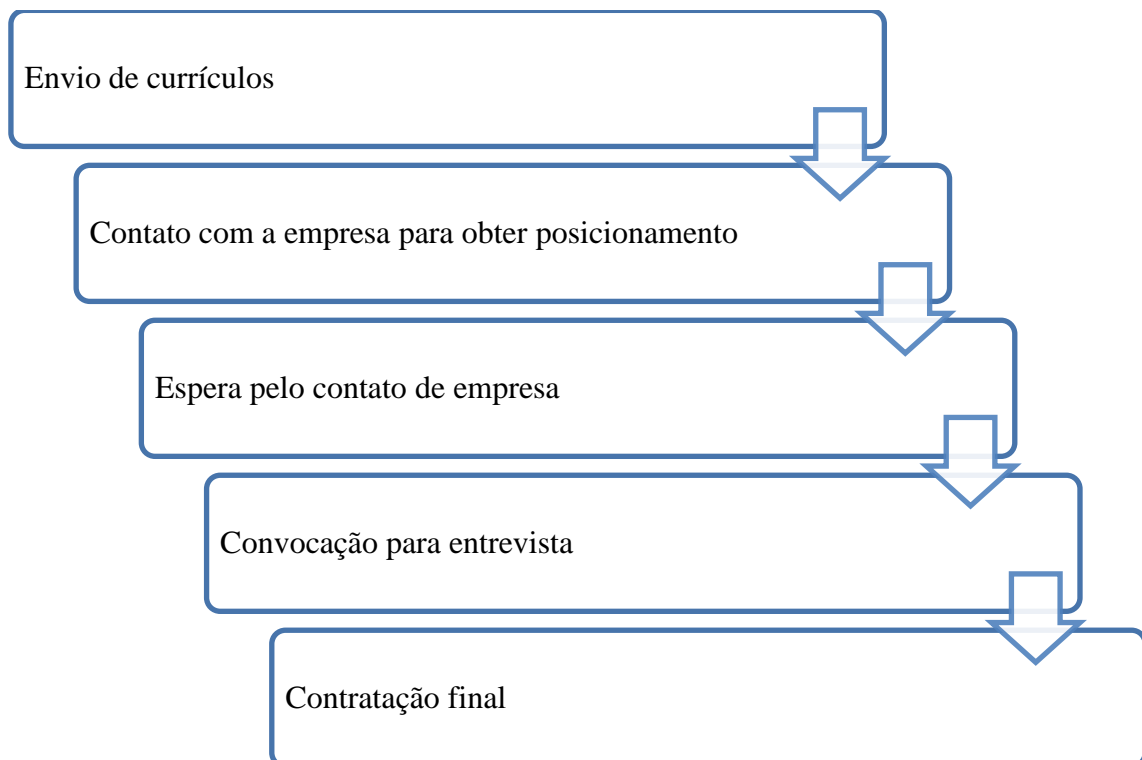
A princípio o estágio foi um ponto de partida. (EGRESSO GL).

[...], inicialmente eu mandei currículo. [...]. (EGRESSO F).

Na saída do curso a gente tem que procurar bastante. Por quê? Enviei vários currículos. Currículos em todos os cantos possíveis. A gente ouvia falar em turismo, eventos, qualquer coisa relacionada a isso e mandávamos o currículo. (EGRESSO PC).

Na Figura 06 pode-se observar o processo enfrentado pelos formados para obter a contratação. Para alguns começa com o envio de currículos; contato posterior por telefone ou pessoalmente para obter uma resposta; espera pelo contato da empresa; contato para entrevista; contratação final.

Figura 06 – Processo de contratação do formado



Fonte: Produção da autora.

Para outros a contratação acontecia de forma mais rápida porque era intermediada pela Instituição e para poucos, a absorção era facilitada pela indicação. O Egresso MP ressalta que esse é um procedimento muito comum no segmento turístico.

Tudo era indicação lá. E, quando eu entrei, eu fui indicada de um garçom, então não era uma coisa tão grande. Eu cheguei na verdade o diferencial foi o meu currículo. E daí com o curso aqui, eu já tinha o conhecimento do curso aqui e também com a experiência dos Estados Unidos e inglês principalmente e a pouca idade. [...] (EGRESSO MP)

Alguém que soube e me chamou [...], tanto que quando a gente terminou, nós mesmos fomos chamados assim: Ah! Fulana formou em eventos, chama ela e, tu, chamas teu amigo pra trabalhar com a gente. Foi assim. [...]. Evento assim: Quinze anos, casamento. Mas de familiares daquela pessoa e não que tenha sido uma empresa. (EGRESSO LA).

O Egresso F expôs que para ter acesso à empresa precisou criar alternativas para obter o primeiro contato com o gestor da empresa almejada. Considerou o processo complicado porque, segundo ele, os gestores dificultam o recebimento do currículo na empresa.

[...] Só que é bem complicado. Assim, eles não recebem currículos, eles têm aquela questão de indicação. Então, o que é que eu fiz? Fui a São Paulo, trabalhar num evento. Aí, lá eu conheci uma organizadora de uma empresa e ela me contratou pra eu trabalhar em um evento como voluntário. Viu meu trabalho, gostou e continuou. Fazendo esse processo. De me chamar pra outros eventos. (EGRESSO F).

A criatividade do egresso em descobrir uma alternativa para ser ‘visto’ pelo gestor é um ponto a ser ressaltado já que faz parte de uma realidade exposta também por outros egressos. Estágios, voluntariado e o trabalho não remunerado. Eles contam que para ter o primeiro contato é preciso se mostrar, é preciso trabalhar de graça para que os Gestores vejam as suas habilidades e assim permitam um espaço na empresa. Não há uma política na empresa que permita a contratação de pessoal técnico de nível médio e em empresas que não sabem da existência dos cursos técnicos.

Outro fato exposto refere-se à credibilidade do nome da instituição que possibilita a abertura de espaços no mercado profissional para alguns, mas para outros como o caso descrito pelo Egresso LA não houve facilidade. Ela argumentou que “o desenvolvimento de práticas durante o curso abriu algumas portas sim, mas a instituição em si, não, sinceramente, não. Foi casual mesmo”. (EGRESSO LA).

5.1 Facilidades de acesso identificadas no processo de absorção

A partir da percepção dos egressos sobre o acesso no mercado profissional pode-se constatar que existe uma sequência de possibilidades positivas e negativas que interferem nesse processo.

Os significados identificados percorrem uma variedade de posicionamentos conforme demonstra o Quadro 34.

Quadro 34 – Depoimentos sobre facilidades encontradas no processo de absorção

DEPOIMENTOS DOS EGRESSOS	EXPLICITAÇÃO DOS SIGNIFICADOS
[...]. Mas é muito rentável ter um jovem lá trabalhando, pagando um salário mínimo como aprendiz, que fale inglês e que tenha todo aquele currículo. Então, a partir de mim, começou comigo. [...] daquele período em diante para todos os aprendizes eles pedem que tenham o inglês. (EGRESSO MP).	Características adquiridas influenciando a decisão do gestor no processo de seleção e servindo de exemplo para novos procedimentos de contratação na empresa.
Agora na questão da organização do turismo, eu pude daqui de eventos pra agências de viagens, eu levei a questão da visão que nós temos. A visão que é criada em torno dessa área. Aí pode ser aproveitado justamente isso, a questão da organização, o trabalho em equipe, [...] questão mesmo de visão do que tu queres. [...], porque eu trabalho na parte [...] de atendimento, marketing, faço trabalho externo, eu sou útil (rs). (EGRESSO GL).	O conteúdo absorvido no segmento de eventos podendo ser utilizado em outras áreas. Os pontos comuns para atuar em outra área/que facilitaram esse acesso.
O que definiu por termos um perfil muito parecido foi o fato de eu ser da área. A pessoa não era. Ela era formada em outra profissão. Lá na empresa que eu trabalho eles levam em consideração isso. Tem que ser uma pessoa formada na área de turismo. Aí ele leva muito em consideração. O gestor. (EGRESSO SB)	O perfil do egresso e o perfil que a empresa quer.
[...] na verdade o diferencial foi o meu currículo. E daí com o curso daqui... Eu já tinha o conhecimento do curso e também com a experiência dos Estados Unidos, o inglês principalmente e a pouca idade. (EGRESSO MP)	Características adquiridas do formado influenciando a decisão do gestor.

<p>[...]. Inicialmente eu não entrei na área de turismo. Eu fiz um concurso público e passei, aí, consegui algumas oportunidades mais pra frente, aí sim, consegui decidir. [...] inicialmente eu mandei currículo. Só que é bem complicado. [...] eles não recebem currículos, eles têm aquela questão de indicação. Então, o que é que eu fiz? Fui a São Paulo, trabalhar num evento. Aí, lá eu conheci uma organizadora de uma empresa e ela me contratou pra eu trabalhar em um evento como voluntário. Viu meu trabalho, gostou e continuou fazendo esse processo de me chamar pra outros eventos. (EGRESSO F).</p>	<p>As características individuais facilitando a busca por oportunidades</p>
<p>[...] Não foi muito fácil. Foi, na verdade, através de indicação. É só assim que se consegue lá. [...] Foi logo depois que eu saí daqui da instituição, em 2008, no segundo semestre, eu entrei lá e, eu entrei como aprendiz, que não é estagiário. [...] É um aprendiz, como qualquer outro jovem de dezoito anos. E engraçado que tiveram uma preferência por mim assim. Naquela época os jovens aprendizes de lá eram filhos de funcionários [...]. São pessoas indicadas. Tudo era indicação lá. E, quando eu entrei, eu fui indicada de um garçom, [...]. (EGRESSA MP).</p>	<p>A indicação facilitando a absorção</p>
<p>[...] eu entrei como aprendiz, que não é estagiário, é um aprendiz. Como qualquer outro jovem de dezoito anos. [...] Mas é muito rentável ter um jovem lá trabalhando, pagando um salário mínimo como aprendiz. (Egressa MP).</p>	<p>O acesso como Menor Aprendiz</p>

Fonte: Produção da autora.

O diferencial do egresso em relação às suas habilidades apareceu como ponto importante na decisão dos Gestores na escolha por profissionais. Como exemplo das atribuições de organização do trabalho e informática que possibilitou ao egresso desenvolver as tarefas em outras áreas da empresa e, também em outra função, diferente da que ele se preparou.

As características adquiridas dos Egressos aparecem como ponto positivo também como modelo para outras contratações. A expectativa gerada pelo bom desempenho de outros formados que já atuam na empresa, como foi exposto pelo Egresso R, que se sentiu com uma carga maior de responsabilidade para atuar com eficiência já que havia uma referência positiva sobre a imagem dos egressos em turismo e eventos do Instituto.

Em relação ao critério de captação de pessoal utilizado pelas organizações foi detectado como ponto positivo para acessar o mercado o da indicação, que em muitos casos citados pelo Egresso, funcionou como a “porta de entrada” na empresa.

Outra facilidade identificada foi o formado possuir a qualificação na área de acordo com o perfil desejado pela empresa fazendo com que diferenciasse na hora da entrevista aumentando a possibilidade de ser absorvido.

A possibilidade de atuar em segmentos diferenciados ao do curso apareceu como real possibilidade na descrição apresentada pelo Egresso GL que frente à oportunidade não hesitou em aceitar o desafio. Essa atitude comprova a multiplicidade de conhecimentos presente no segmento turístico, mas afirma também que dependendo da característica do egresso o mercado se amplia.

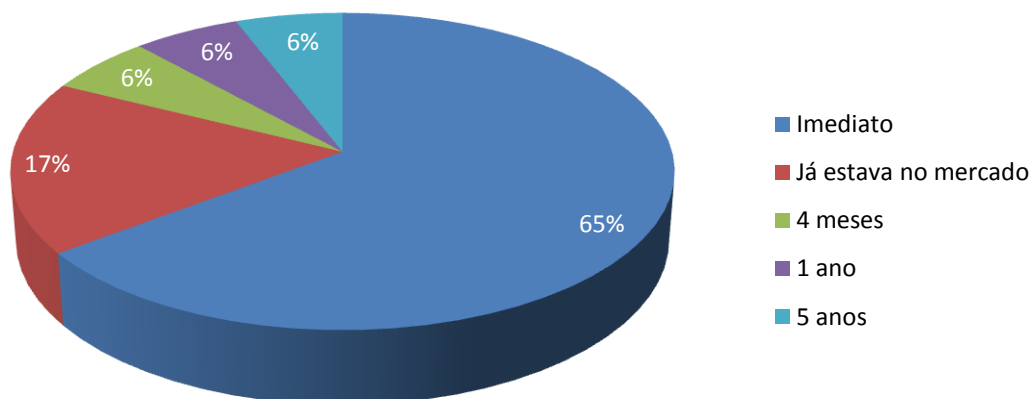
Os egressos que cursaram as formas de ensino concomitante e integrado, por serem alunos ainda no ensino médio, quando concluíram o curso estavam, em sua maioria, com idade em torno de dezessete anos, o que se tornou um quesito a mais de dificuldade, mas não um impeditivo de conseguir espaço no mercado, como bem mostrado por eles.

A oportunidade de ingresso para esses formados deu-se graças ao projeto de governo denominado Menor Aprendiz adotado por algumas empresas como política de contratação. Segundo os egressos as empresas utilizam essa forma de contratação para minimizar as despesas com pessoal, assunto este que não cabe discussão neste trabalho, mas que se faz presente nas menções no processo de entrevistas. Essa categoria revelou também o diferencial do Jovem Aprendiz, egresso do Instituto Federal do Pará e os provindos de outras instituições. A egressa MP enfatizou essa questão esclarecendo que:

[...] na verdade o diferencial foi o meu currículo. E daí com o curso aqui, eu já tinha o conhecimento do curso aqui e também com a experiência dos Estados Unidos e O inglês principalmente e a pouca idade. Eles viram que eu tinha o inglês e [...] todo aquele currículo. Então a partir de mim, começou comigo. [...] daquele período em diante, todos os aprendizes eles pedem que tenham o inglês. Inglês de preferência. [...]. (EGRESSO MP).

O acesso dos egressos de turismo e eventos em relação ao tempo aconteceu de acordo com os dados demonstrados no Gráfico 08. Dos 17 entrevistados, 11 disseram que não tiveram problemas em entrar no mercado, conseguiram vaga de forma imediata frequência que corresponde a 65% dos respondentes.

Gráfico 08 – Tempo percorrido pelo egresso para ser absorvido



Fonte: Produção da autora.

Aqueles que já atuavam no mercado antes de fazer o curso também não enfrentaram dificuldades, pois possuíam condição diferenciada seja por atuarem como autônomos seja por atuarem como profissionais no mercado. O restante (três) o que corresponde a 18% dos egressos entrevistados levaram 04 meses, um e cinco anos respectivamente.

5.2 Dificuldades de acesso

Dentre as dificuldades enfrentadas pelos egressos alguns fatores foram detectados como geradores dos entraves. (Quadro 35).

Quadro 35 – Depoimentos sobre as dificuldades encontradas no processo de absorção

DEPOIMENTOS DOS EGRESSOS	EXPLICAÇÃO DOS SIGNIFICADOS
[...], inicialmente eu mandei currículo. Só que é bem complicado. Assim, eles não recebem currículos, eles têm aquela questão de indicação. Então, o que é que eu fiz? Fui a São Paulo, trabalhar num evento. Aí, lá eu conheci uma organizadora de uma empresa e ela me contratou pra eu trabalhar em um evento como voluntário. Viu meu trabalho, gostou e continuou. Fazendo esse processo. De me chamar pra outros eventos. (EGRESSO F).	O tratamento dispensado pelas empresas no sentido de não receber os currículos. Recebem apenas por indicação.
Eu não sei explicar, mas acho que tem que ter uma articulação maior da instituição. Assim! [...] a instituição tem que divulgar mais o curso, que é para as pessoas saberem o que a gente faz. Quando falamos que somos formados pelo curso de Eventos, pelo CEFET, pelo IFPA. A gente sempre ouviu isso. Ah, tem esse curso lá?! Eu sempre ouvi isso. Então é essa questão de divulgação do curso pra dar um currículo a mais pra gente, se tratando de uma instituição pública federal, não as pessoas então... não, realmente então. (EGRESSO D).	A ausência de divulgação do curso.
[...]. Eu tenho muita dificuldade de tá ingressando em empresa de eventos, [...], primeiramente a..., como é que eu posso explicar a falta de reconhecimento dessas empresas? [...] Alguém já pode ter dito pra senhora, eles querem pessoas totalmente qualificadas e não dão preparo nenhum. Pra eles você já tem que entrar sabendo fazer o evento. (EGRESSO GT)	As exigências rígidas de qualificação.
[...] vamos dizer assim: Eu vou ao jornal olhar. Será que tem alguma coisa pra técnico de eventos? Não tem. Não tem. [...]. O que eu quero dizer é assim: se tu fores procurar uma agencia de empregos e dizer assim: eu sou técnico em eventos e quero trabalhar área. É difícil. Nesse ponto é difícil. O negocio é conhecer alguém mesmo. (EGRESSO LA).	Não existem procedimentos de captação de pessoal no mercado na área de turismo e eventos. Só funciona a indicação.
[...]. E hoje em dia minha dificuldade maior é que não foi como eu esperava. Eu procurei o aperfeiçoamento pra ver se eu ingressava em uma empresa [...] como efetiva dentro da área de eventos, [...], e na verdade aconteceu o contrário. Eu tenho muita dificuldade em ingressar em empresas de eventos. Como é que eu posso explicar a falta de reconhecimento dessas	As expectativas frustradas em relação ao mercado.

empresas? (EGRESSO GT).	
Com certeza, foi um dos fatores de eu nunca ser escolhida. Eu nunca era bonitinha, do cabelinho liso, do rostinho bonitinho, do que eles queriam, [...]. Foi o que eu sempre reclamei o fato de a gente vir, faz um processo seletivo, estuda, fica ali fazendo alguma coisa, pra gente ter o conhecimento na área. Mas, quando tu vais pro mercado de trabalho, [...], tu vais concorrer a uma vaga com uma pessoa que tem o ensino médio, só tem o ensino médio, não tem o conhecimento na área que tu tens, mas por ela ser mais alta, ter mais aquele manequim, aquele estereótipo, o perfil que eles querem, é sempre ela que vai entrar. Então, [...], essa era a minha maior indignação em relação tanto ao curso técnico, quanto ao curso superior. Porque a gente estuda tanto e lá na frente é uma “bonitinha” que vai pegar e não a gente, entendeu? (EGRESSO Y).	A discriminação em relação à aparência.

Fonte: Produção da autora.

O tratamento dispensado pelas empresas no sentido de não receber os currículos encaminhados pelos formados e por possuírem uma política de captação de pessoal baseada na indicação aparece como ponto de dificuldade de acesso. Na exposição do Egresso F que, sentiu-se impedido de conseguir espaço no mercado utilizando esse procedimento que, segundo ele, por gostar muito da área, foi necessário investir em viagens, em reuniões empresarias por iniciativa própria para ser visto.

A busca por espaço é comprovadamente difícil mesmo nos casos em que o formado já estava no mercado antes de realizar o curso. O Egresso LS expõe que não havia problema até o momento em que concluiu o curso e tentou encontrar diferentes oportunidades e se defrontou com a realidade negativa dos fatos.

Percebe-se que a dificuldade nessa fala está na questão do desconhecimento do curso pelo mercado local e pelas exigências que, segundo o Egresso GT, eles optam por pessoal qualificado. "Pra eles você já tem que entrar sabendo fazer o evento." (EGRESSO GT).

Em relação às características do segmento os formados salientaram que o setor de Turismo e Eventos possui poucas oportunidades. Para Egresso PC “[...] nem tudo são flores quando se tenta uma oportunidade na área”. Essa dificuldade remete a desistência por parte de alguns entrevistados que, por serem recusados no mercado optam por outras áreas em busca de um espaço como profissionais.

Para o Egresso GT as empresas querem o profissional completo, contudo desconhecem as competências e habilidades necessárias, “[...]. Muitas empresas não sabem o que é, o que a gente aprendeu na prática, [...] pra eles não existe isso. Pra eles evento é só naquele dia mesmo”. Essas colocações expõem a dificuldade que o egresso enfrenta no mercado “[...], pois eles acham que não é necessário ter um curso de eventos, não é necessário tá formado dentro da área de eventos pra trabalhar com eventos.”. (EGRESSO GT).

Outro ponto abordado pelos Formados como agravante no momento do contato com o mercado é a falta de reconhecimento do curso, que normalmente impede o acesso inicial dificultando assim, a absorção. Sugerem que a instituição precisa divulgar o curso. O Formado D argumentou que [...] a instituição tem que divulgar mais o curso, que é para as pessoas saberem o que agente faz. [...], pra dar um currículo a mais pra gente em se tratando de uma instituição pública federal, [...]. (EGRESSO D).

Ingressar no mercado como profissional fixo é um desejo da maioria dos entrevistados que entendem ser esse fato um impedimento de acesso. Muitos Egressos não aceitam atuar em determinadas funções, bem como não aceitam atuar como temporário.

Por ser um segmento com características próprias de serviços, que se reportam a relação do homem com o homem, muitas vezes as exigências das empresas responsáveis pelo produto, no caso de eventos, passam esse critério de discriminação. Contudo o argumento do egresso pauta-se no enfrentamento em busca por espaço no mercado de trabalho que segundo ele, o processo que vai da formação ao mercado exige dedicação, responsabilidade e seriedade pra chegar e ser preterido por um profissional que nem tem formação na área “[...] mas por ela ser mais alta, ter mais aquele manequim, aquele estereótipo, o perfil que eles querem, é sempre ela que vai entrar.”. Nesse caso o Egresso I foi enfático em seu posicionamento de ter sido discriminado por não ter as características exigidas, como bem expôs.

5.3 A percepção do egresso sobre o mercado profissional em Belém

O posicionamento dos egressos sobre o mercado profissional teve opiniões diversificadas e para dar suporte às categorias identificadas o Quadro 36 apresenta o demonstrativo dos depoimentos e a explicitação dos significados.

Quadro 36 – Depoimentos sobre a percepção dos egressos sobre as empresas

DEPOIMENTOS DOS EGRESSOS	EXPLICITAÇÃO DOS SIGNIFICADOS
<p>Pois é, é uma coisa assim que eu acho muito errado nas empresas de Belém, [...]. Eles entram em contato, eles têm uma ficha de cadastro, a maioria das empresas de Belém, essa questão de cadastro. Um banco de dados. Você liga, você se cadastra, você diz que trabalha com eventos. Você deixa lá seu cadastro, eles entram em contato com você, solicitam seus serviços, você vai lá, às vezes esse serviço é personalizado, quando a empresa é muito séria mesmo, eles têm a questão de personalizar os serviços. Você vai pega a sua roupa de trabalho, que é a roupa de recepcionista e no final do evento eles pagam. Mas é muito difícil a empresa pagar no final do evento. Geralmente ela paga uma ou duas semanas depois do evento, até um mês depois de cada evento e eles assim, não dão nenhum controle pra gente que trabalha como recepcionista.</p> <p>É um negócio que não há nada escrito num papel, num contrato. [...] São pouquíssimas as empresas que tem um contrato escrito, tem uma coisa escrita. [...] É muito complicado assim. É contratação por diária, por hora. Torna-se complicado devido a isso. (EGRESSO GT).</p>	<p>A ausência de seriedade e respeito ao profissional por parte das empresas.</p>
<p>Então, quando eu tive oportunidade de trabalhar foi sempre em empresas assim <i>free lancer</i>, porque a nossa área de eventos, ela é o que, ela é sazonal. Então conforme tem eventos contratam a gente. Então, sempre nessas contratações, a gente tem a oportunidade de fazer o que, um leque de amizades diferentes em que não nos são só atribuídas assim confianças, mas assim, responsabilidade mesmo de um retorno. (EGRESSO PC).</p>	<p>A desculpa da sazonalidade para atuar com negligência em relação ao funcionário expondo-os à responsabilidades sem vínculo empregatício.</p>

<p>E justamente também por eu morar próximo da empresa, como era renumerado o estágio, isso facilitaria também para eles, pela ajuda de custo que seria menor. (EGRESSO GL).</p> <p>Mas é muito rentável ter um jovem lá trabalhando, pagando um salário mínimo como aprendiz. Que fale inglês e que tenha todo aquele currículo. [...]. (EGRESSO MP).</p>	<p>A política da empresa agindo de forma irresponsável para obter maiores lucros.</p>
<p>[...]. O negocio é conhecer alguém mesmo. Para uma empresa é com fulano, eu vou lá e pego o número e envio meu currículo pra lá. [...]. (EGRESSO LA).</p> <p>[...] Não foi muito fácil. Foi, [...], através de indicação. [...]. É só assim que se consegue lá. [...] eu entrei como aprendiz, que não é estagiário. É um aprendiz como qualquer outro jovem de dezoito anos. [...]. Naquela época os jovens aprendizes de lá eram filhos de MEs (são os funcionários), eram os filhos, os próprios filhos. São pessoas indicadas. Tudo era indicação lá. E, quando eu entrei, eu fui indicada de um garçom, então não era uma coisa tão grande. [...] o diferencial foi o meu currículo. [...]. (EGRESSO MP).</p> <p>Não fiz entrevistas. [...] já tinha alguém que trabalhava, o QI, já tinha no mercado. [...]. (EGRESSO LS).</p> <p>[...]. Quando eu entrei lá... Não foi muito fácil. Foi, na verdade, através de indicação. É só assim... É só assim que se consegue lá. [...]. (EGRESSO MP)</p> <p>[...]. Por meio de uma colega que trabalhava em uma empresa de eventos, [...]. E eu comecei a demonstrar como eu gostava também, [...]. Aí ela perguntou: como era lá onde tu trabalhava antes. [...]. E eu falei tudo o que eu fazia lá. [...]. Na verdade quando eu pedi pra ela levar meu currículo eu não sabia que ela estava precisando de alguém. Foi uma conversa informal. Eu pedi assim: poxa dá pra eu mandar meu currículo pra tí? E, pra ser, pra recepção, eu falei que na época eu estava no CEFET. Trabalhava muito com recepção de eventos. (EGRESSO SB).</p>	<p>A questão da indicação.</p>

<p>[...]. Nós fomos indicadas pela coordenação, do curso de turismo pra ir até a empresa. Dessas cinco, a vaga era só uma. Aí nós fizemos uma seleção. [...], eu achei que foi um pouco cansativo porque, nós fizemos dois dias de entrevista. No primeiro dia fizeram as cinco e somente duas ficaram, eu e outra. E pediram pra nós retornarmos no dia seguinte que seriam as entrevistas com a gerente de RH e o gerente geral [...]. Então, antes de ser entrevistada com a gerente de RH, no segundo dia, nós tivemos uma conversa informal com um funcionário, que já trabalhava na função, que era a vaga que a gente estava tentando e nós conversamos com ele em inglês, que era a forma deles avaliarem nosso inglês, depois nós conversamos com a gerente de RH, [...]. Depois nós fomos encaminhados ao gerente geral [...], ele perguntou coisas pra gente como: sobre nosso curso, o que a gente estudava, se a gente gostava do que [...] fazia, se a nossa intenção era seguir aquela área e, então ele conversou [...] sobre as perspectivas do futuro, sobre família, [...] pra poder analisar e dar a opinião dele. (EGRESSO R).</p> <p>Quando foi em uma semana me chamaram pra entrevista com a pessoa do RH e uma semana depois a dona me chamou pra entrevista. Eu disputei com outra menina que tinha as mesmas características que eu. O que definiu por termos um perfil muito parecido foi o fato de eu ser da área. A pessoa não era. Ela era formada em outra profissão. (EGRESSO SB).</p>	<p style="text-align: center;">A relação entre a Instituição e a Empresa facilitando o processo de recrutamento.</p>
<p>[...]. Lá na empresa que eu trabalho eles levam em consideração isso. Tem que ser uma pessoa formada na área de turismo. O gestor leva muito isso em consideração. [...]. EGRESSO SB.</p>	<p style="text-align: center;">A exigência de qualificação na área.</p>
<p>A área de eventos, ainda, não precisa de diplomas, infelizmente, as pessoas [...], normalmente, estão trabalhando, falam que tem o dom [...]. A gente vê muitas pessoas que falam: - há eu acho legal a decoração! E vão trabalhar com cerimonial. [...]. Nós vemos muito isso. Eu trabalho com informática, sei mexer em computador, vou trabalhar com convite, [...] vou ser cerimonialista. (EGRESSA LS).</p> <p>[...]. É justamente porque as pessoas ainda têm uma ideia da nossa profissão, infelizmente como se qualquer pessoa que tivesse o mínimo de conhecimento, qualquer pessoa que tivesse o</p>	<p style="text-align: center;">A não exigência de qualificação na área.</p>

<p>mínimo de desembaraço para lidar com essas situações, é como se qualquer pessoa realmente pudesse fazer eventos. (EGRESSO PC).</p> <p>[...] não é necessário tá formado dentro da área de eventos pra trabalhar com eventos. (EGRESSO GT).</p>	
<p>[...]. Simplesmente chamavam no caso pra essas duas outras entrevistas que eu fui chamada, me chamaram, sempre fazia as entrevistas, ficava naquela coisa de depois a gente de liga e nunca ligavam. [...]. (EGRESSO LA).</p>	<p>As ações irresponsáveis das empresas quando prometem entrar em contato com o candidato, mas não cumprem.</p>
<p>Eu não cheguei a ir a vários locais, eu fui diretamente a este hotel que eu trabalhava, então como eles queriam alguém que soubesse falar inglês, e por eu ter também o curso na área de turismo. Também isso já abriu certas portas pra eu ingressar no hotel. (EGRESSO CS)</p> <p>[...], eles querem pessoas totalmente qualificadas e não dão preparo nenhum. Pra eles você já tem que entrar sabendo fazer o evento. (EGRESSO GT)</p> <p>[...] o inglês, [...]. Era uma exigência muito grande, ainda mais pela parte de hotelaria mesmo, e eu acho que podia ser. Pode ter sido isso que influenciou na recusa pela vaga. (EGRESSO Y).</p> <p>[...] inglês principalmente. [...]. (EGRESSO MP).</p> <p>[...] Sobre inglês ele não falou nada, mas tava como critério de avaliação. [...]. (EGRESSO R).</p>	<p>O perfil exigido: língua inglesa.</p>
<p>Hoje em dia, principalmente no evento social eu já reparei que essas empresas de eventos, elas trabalham muito com a estética da pessoa. Se a pessoa é bonita; Se a pessoa é alta; Se a pessoa chama a atenção de uma certa forma eles contratam, independente dela ser qualificada ou não no ramo de evento. [...]. (EGRESSO GT).</p> <p>Com certeza, foi um dos fatores que eu nunca ser escolhida. Eu nunca era bonitinha, do cabelinho liso, do rostinho bonitinho, do que eles queriam, entendeu? É o que eu sempre reclamei o fato de a gente vem, faz um processo seletivo, estuda, fica ali fazendo alguma coisa, pra gente ter o conhecimento na área. (EGRESSO Y).</p>	<p>O perfil exigido: aparência física.</p>
<p>Muitas empresas não sabem o que é, o que a gente aprendeu na prática, o pós, o pré e o trans evento, pra eles não existe isso. Pra eles evento é só naquele dia mesmo. (EGRESSO GT).</p>	<p>O desconhecimento do setor por parte das empresas.</p>
<p>Eu já atuei em algumas casas de nome então isso pesa no currículo aqui em Belém, né! Porque eles brigam pelos profissionais devido a falta desses profissionais que tenham aqui um pouco mais</p>	<p>Há muita deficiência de profissionais qualificados nas empresas.</p>

<p>qualificados, que tenham um pouco mais habilidades. (EGRESSO SD).</p>	
<p>[...]. É assim como coordenadora de eventos atuei em uma academia de ginástica. Porque ele dizia: eu quero que tu tenhas alguma coisa, que comece desde agora. Isso aqui vai puxar outras coisas. E realmente puxou. E saí de lá, fui trabalhar em outra empresa. [...] a parte de eventos sempre estava no meio. [...]. (EGRESSO SB).</p>	<p style="text-align: center;">As características do gestor influenciando a produtividade do funcionário.</p>
<p>[...] eu trabalho desde o atendimento, marketing, faço trabalho externo, eu sou útil. [...]. Tem dia que eu mesma não entendo como consigo fazer tanta coisa ao mesmo tempo. Faço atualização de site, edito álbuns, controlo o <i>messenger</i>. Tudo que eles trabalham de comunicação com o cliente e as outras empresas sou eu que faço. Passagem aérea é o mais básico porque o sistema já vem pronto [...], é automático. Da feita que você aprendeu aquela parte, tudo fica automático. Outra questão é das excursões. O lidar com o público. Já tive o prazer de participar de duas excursões como <i>traineer</i> durante o tempo em que trabalho. (EGRESSO GL).</p> <p>Hoje eu estou vinculada ao instituto. Como Tutora a distância do programa etec- Brasil. Nós somos os norteadores do conhecimento. A gente ajuda no aprendizado. A tutoria à distância, é um projeto novo de uma modalidade nova de ensino. Então é um desafio. O novo é um desafio, [...]. É porque a gente está aprendendo também. A gente aprende a ajudar os outros a aprender. É ótimo! Quero dizer! Hoje, enquanto formada eu estou tendo um dos meus primeiros contatos, [...] com aquela coisa mais pedagógica, [...], o lado diferente da nossa profissão. Porque o técnico geralmente é voltado para o operacional. São aqueles compromissos com o próprio evento. Hoje aqueles ensinamentos que a gente obteve pra por na prática, a gente está ensinando. (EGRESSO PC).</p>	<p style="text-align: center;">A generalização das funções. O profissional do setor tem que saber de tudo um pouco.</p>

Fonte: Produção da autora.

O Egresso GT expôs uma situação que ocorre com frequência no processo de contratação temporária. Ele identificou a ausência de seriedade e respeito ao profissional por parte das empresas quando relatou que elas fazem contato com o profissional por meio de um cadastro produzido com informações prestadas por candidatos que enviam currículo para concorrer às possíveis vagas. Com base nessas informações quando aparece a oportunidade de trabalho, o candidato é convidado a participar, recebe o uniforme correspondente à atividade

designada, e são encaminhados aos clientes. O profissional realiza o trabalho, mas é aí que surge o maior problema. Segundo ele, a remuneração que nunca é paga logo após o trabalho realizado e, sim, semanas depois. Na opinião do Egresso GT essa é uma atitude incorreta, que desestimula muito a ação profissional.

Ainda em relação à temporalidade das contratações, o Egresso PC discorreu sobre os motivos utilizados por determinados empreendimentos, que agem com negligência em relação ao funcionário expondo-os às responsabilidades sem vínculo empregatício. Dentre os argumentos utilizados pelo gestor aparece o fenômeno da sazonalidade que é uma característica do segmento de turismo e eventos.

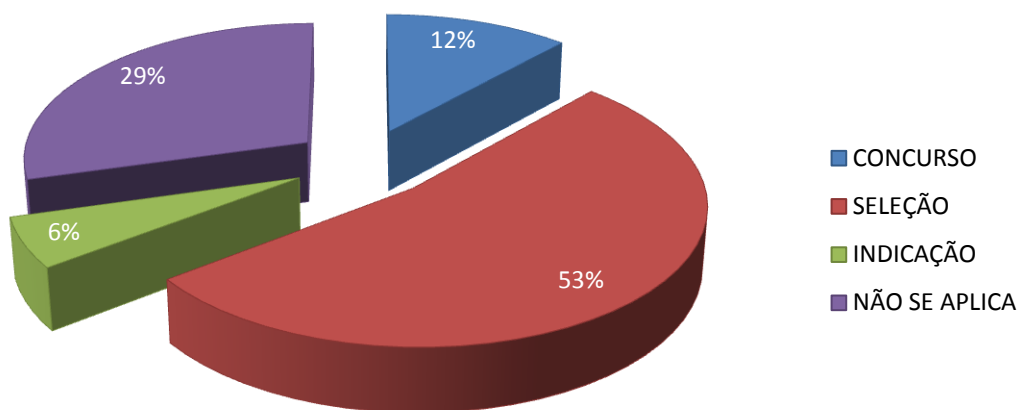
Dentro dessa questão identifica-se também as decisões organizacionais relacionadas a política da empresa que prevê determinadas regras de contratação expondo o funcionário à responsabilidades, somente para obter maiores lucros. Pode-se citar como políticas internas:

- i. o perfil exigido: língua inglesa como principal fator de absorção no meio hoteleiro e em outros segmentos; aparência física que segundo o Egresso GT as empresas de Turismo e, principalmente de eventos, exigem determinadas características físicas;
- ii. o desconhecimento do setor por parte das empresas impondo normas alheias à realidade do segmento;
- iii. o critério de absorver pessoal sem qualificação;
- iv. gestores de áreas diferentes, ou sem qualificação, influenciando a produtividade do funcionário;
- v. a generalização das funções impondo uma diversidade de competências e habilidades ao funcionário;
- vi. a contratação como estagiário ou Menor Aprendiz como um meio de absorção com menores custos.

Outra argumentação sobre as empresas está no processo de captação de recursos humanos demonstrado no Gráfico 09. Esta categoria esclarece as várias formas utilizadas pelas empresas no processo de contratação, seja ela fixa ou temporária. Do total de entrevistados 53% foram contratados por meio da entrevista, 12% realizaram concurso público, 6% foram indicados, não passando por nenhum processo de seleção e 29% são autônomos ou atuam como *free lancer* não se adequando no critério de vínculo com uma organização. É importante fazer referência à questão dos que foram contratados por meio de

seleção que, por terem sido indicados pelo IFPA, passaram pelo processo de seleção com outros olhares dos gestores, sendo considerados também indicados.

Gráfico 09 – Formas de contratação na visão dos egressos



Fonte: Produção da autora.

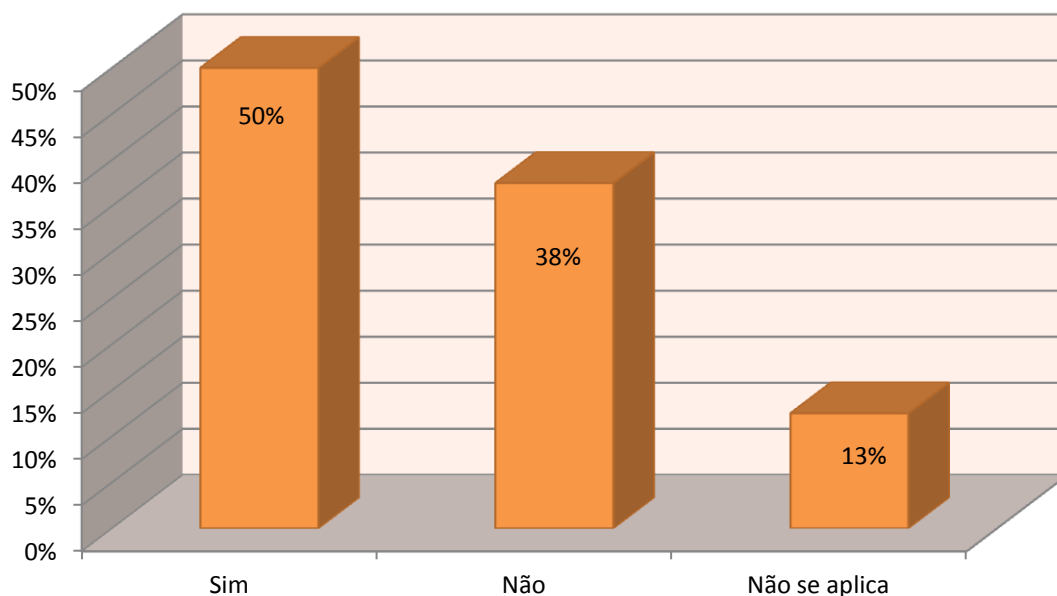
A captação por meio do recrutamento externo refere-se à citação dos Egressos R, MP e MS que foram selecionados por meio da coordenação de Hospitalidade e Lazer que funcionou como intermediária. Houve o contato inicial com a instituição e indicou alguns alunos para participarem do processo na empresa. Os indicados passaram então, por um processo de seleção com análise de currículos, entrevistas, provas práticas para serem, enfim selecionados e contratados.

No aspecto da contratação 50% dos Egressos entrevistados estão trabalhando como efetivos, com carteira assinada, demonstrando que as empresas da área possuem também pessoal fixo. Nesse aspecto foram identificadas situações que colaboraram para que o Egresso conseguisse ser absorvido: a proximidade do trabalho e a qualificação diferenciada do indivíduo.

Colocações contrárias em relação à exigência que as empresas locais fazem no quesito qualificação na área que foi citado pelo Egresso SB que argumentou que após várias tentativas de acesso ao mercado constatou que as empresas não exigem qualificação.

Nesta questão da empresa oferecer ou não qualificação, o posicionamento dos egressos pode ser medida no Gráfico 10 que demonstra esse paralelo entre aquelas que não se preocupam em preparar o funcionário para o mercado (38%) e aquelas que, ao contrário, se dispõem em proporcionar ao funcionário melhoria nas suas habilidades (44%).

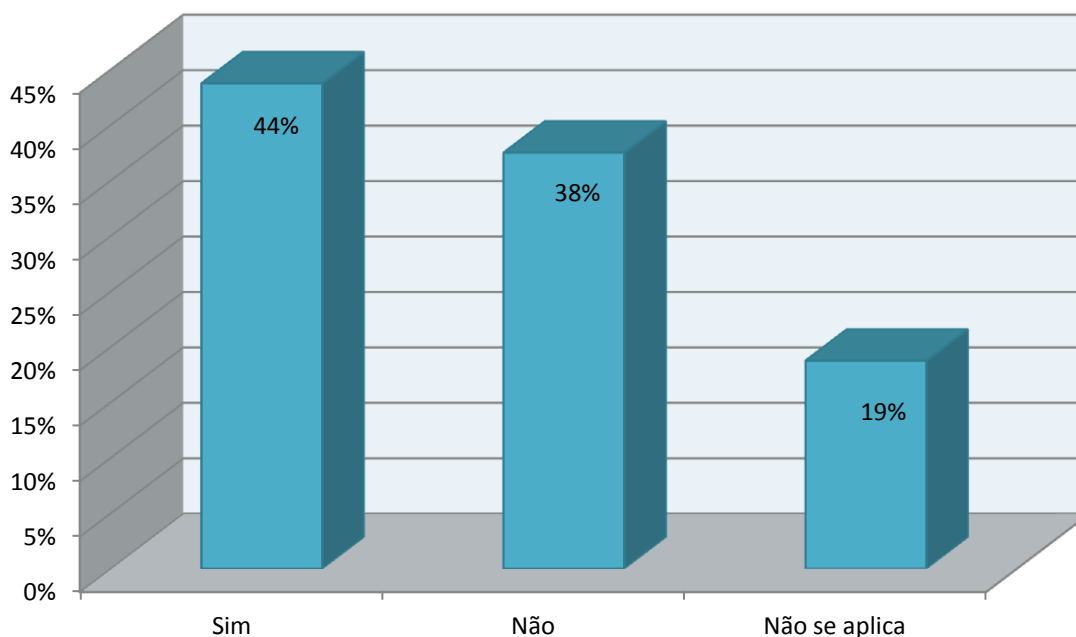
Gráfico 10 – A empresa oferece qualificação?



Fonte: Produção da autora.

Ainda discutindo essa categoria pode-se citar a preocupação das empresas em proporcionar treinamento aos funcionários independente do objetivo, seja ele de reconhecimento das áreas físicas da empresa, seja ele das habilidades presentes na função que o funcionário irá ou já está desenvolvendo. Os posicionamentos dos Egressos puderam ser medidos e refletiram o resultado apresentado no Gráfico 11:

Gráfico 11 – Treinamento do egresso pela empresa



Fonte: Produção da autora.

A influência do perfil do gestor para o desenvolvimento profissional de seus funcionários foi um aspecto observado pelo Egresso SB que identificou positivamente a atuação do gestor de uma Academia de Ginástica que a oportunizou com o desenvolvimento de atividades vinculadas à sua área de atuação – eventos, visando o seu futuro profissional, como bem descreve:

Dentre as atividades desempenhadas pelos Egressos aparecem: atendimento, *marketing*, atividades externas, treinamento, atendimento ao público, emissão de bilhetes, telefonistas, recepcionistas e outras, mas é importante ressaltar o ponto chave das tarefas sob a responsabilidade do profissional na área que, segundo os Egressos, funcionam como “faz tudo”, ou seja, não se limitam apenas as sob sua responsabilidade, mas fazem tudo o que for necessário.

Para alguns essa característica é positiva no sentido que permite desenvolver de forma mais ampla o aprendizado prático das funções, por outro lado para outros esse é o ponto negativo das atividades nas empresas da área de Turismo e Eventos.

5.4 A qualificação profissional oferecida pelo IFPA a partir da percepção dos egressos.

A visão dos egressos sobre a qualificação recebida abrange os pontos não somente direcionadas para desenvolver atividades na área, mas também em outros setores e na vida pessoal. No Quadro 37 estão demonstrados os dados dos posicionamentos dos egressos e os conteúdos dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPC) de Turismo e Eventos.

A observação feita pelo Egresso PC sobre as diversas possibilidades de atuação do profissional técnico de nível médio, não somente atuando nas ações operacionais, mas podendo desenvolver outras consideradas distantes da realidade dos mesmos como bem coloca em sua fala:

Hoje eu estou vinculada ao instituto. Como Tutora a distância do programa eTec- Brasil. Nós somos os norteadores do conhecimento. A gente ajuda no aprendizado. A tutoria à distância, é um projeto novo de uma modalidade nova de ensino. Então é um desafio. O novo é um desafio, [...]. É porque a gente está aprendendo também. A gente aprende a ajudar os outros a aprender. É ótimo! Quero dizer! Hoje, enquanto formada eu estou tendo um dos meus primeiros contatos, [...] com aquela coisa mais pedagógica, [...], o lado diferente da nossa profissão. Porque o técnico geralmente é voltado para o operacional. São aqueles compromissos com o próprio evento. Hoje aqueles ensinamentos que a gente obteve pra por na prática, a gente está ensinando. (EGRESSO PC).

Nesse quesito a Coordenadora do Curso afirmou que o PCC do curso fala sobre a capacidade do discente em continuar o seu aprendizado, como se observa o Egresso poderá ser:

[...] capaz de continuar aprendendo e adaptando-se com flexibilidade a novas condições de ocupações ou aperfeiçoamentos posteriores, produzir novos conhecimentos e inserir-se como sujeito na vida social, política e cultural, de forma ativa, participativa e solidária, consciente de seu papel de cidadão. (IFPA, 2010, p. 13).

Quadro 37 – Depoimentos sobre a qualificação recebida na opinião dos egressos

DEPOIMENTOS DOS EGRESSOS	EXPLICITAÇÃO DOS SIGNIFICADOS	CONTEÚDOS DOS PROJETOS PEDAGÓGICOS
<p>Hoje eu estou vinculada ao instituto. Como Tutora a distância do programa eTec Brasil. Nós somos os norteadores do conhecimento. A gente ajuda no aprendizado. A tutoria à distância, é um projeto novo de uma modalidade nova de ensino. Então é um desafio. O novo é um desafio, [...]. É porque a gente está aprendendo também. A gente aprende a ajudar os outros a aprender. É ótimo! Quero dizer! Hoje, enquanto formada eu estou tendo um dos meus primeiros contatos, [...] com aquela coisa mais pedagógica, [...], o lado diferente da nossa profissão. Porque o técnico geralmente é voltado para o operacional. São aqueles compromissos com o próprio evento. Hoje aqueles ensinamentos que a gente obteve pra por na prática, a gente está ensinando. (EGRESSO PC).</p> <p>Pois é, foi muito importante porque aqui eu aprendi, tive uma matéria só de hotelaria e quando eu cheguei lá eu vi tudo na prática. [...]. A parte de lavanderia a gente pensava que não era importante na época. Até por causa do setor de RH que me deu uma visão muito ampla do hotel, então eu tive um contato com todos os departamentos, com as dependências [...]. Eu sabia mais ou menos como funcionavam, tive contato direto com os hóspedes e agora eu já estou mais focada pros hóspedes. [...]. Mas antes eu era mais focado ao hotel mesmo. As próprias ferramentas. Eu era o braço direito da Gerente de Recursos Humanos como aprendiz. [...]. Daí eu aprendi muita coisa mesmo. [...] percebo que passei muita confiança pra eles. E aí é o caso. Eles continuaram contratando a pessoas daqui e, até hoje é</p>	<p>Os conteúdos aprendidos podendo ser transmitidos por meio de uma função organizacional.</p>	<p>O egresso do Curso Técnico de Nível Médio [...] é o profissional cidadão que possui uma sólida formação integrada, abrangendo os domínios das técnicas, tecnologias e dos conhecimentos científicos inerentes à mesma, de modo a permitir sua inserção no mundo do trabalho [...]. (IFPA, 2010, p. 12).</p> <p>[...] capaz de continuar aprendendo e adaptando-se com flexibilidade a novas condições de ocupações ou aperfeiçoamentos posteriores, produzir novos conhecimentos e inserir-se como sujeito na vida social, política e cultural, de forma ativa, participativa e solidária, consciente de seu papel de cidadão. (IFPA, 2010, p. 13).</p> <p>Ementa disciplina hotelaria e eventos: Meios de hospedagem: conceitos/definições/evolução/tipologia; Normatização; Terminologias; Estrutura física, organizacional e administrativa. (IFPA, 2010, p. 33).</p>

<p>preferência. (EGRESSO MP). Com certeza, ele me ajudou a desenvolver várias atividades, habilidades que eu pude aplicar na área de trabalho sendo ele de turismo ou não. [...]. O curso ele dá um peso... Nas disciplinas dele. Ele dá uma questão que eu acho que é muito importante. (EGRESSO F).</p>		
<p>[...]. O curso na verdade ele veio pra abrir o leque das opções. Porque antes eu era só produtora cultural, só organizava show, só fazia show, só fazia isso. Depois que eu entrei no curso foi que eu entendi que posso fazer eventos científicos, eventos técnico-científicos, [...] evento social, que existe uma tipologia de eventos, e justamente pegar o meu diploma, que é federal foi o que principalmente me deu tesão. [...]. (EGRESSO LA).</p>	<p>A possibilidade do curso em permitir ao formado ampliar seus conhecimentos.</p>	<p>Entre outras, e poderá atuar em “empresas de eventos, meios de hospedagem, instituições públicas e privadas, cruzeiros marítimos, restaurantes e <i>buffets</i>” (idem, ibidem), estando capacitado a exercê-las com competência técnica, com autonomia, criatividade, trabalhando em equipe e politicamente posicionar-se em relação ao modelo predominante do sistema produtivo. [...] (IFPA, 2010, p. 12-13).</p>
<p>Com certeza o conteúdo trabalhado no CEFET/PA foi muito importante para a minha carreira. Aprendi muito sobre planejamento e organização, não só de eventos. (EGRESSO A).</p>	<p>A importância do curso para a carreira.</p>	<p>Competência geral: ✓ Identificar as relações que existem entre os conteúdos de ensino e as situações de aprendizagem e os muitos contextos da vida social e pessoal; (IFPA, 2011, p. 13). Competência específica; ✓ Auxiliar no planejamento, organização, realização e avaliação de eventos das mais diversas naturezas; (IFPA, 2011, p. 13). Atividade: ✓ Auxiliar nas ações de planejamento de eventos; ✓ Planejar, organizar e coordenar a operacionalização do evento, ou parte dele; (IFPA, 2010, p. 14).</p>
<p>[...]. Porque aqui, nós, além dos valores [...], também foi repassado [...], como me comportar, como saber falar certas coisas, me desenvolver de certa maneira, passaram aquilo que eu realmente preciso em uma entrevista, e em outras áreas do cotidiano. (EGRESSO CS). O curso ele dá um peso nas disciplinas dele. Ele dá uma</p>	<p>As diversas vertentes do ensino: saber ser, saber fazer e fazer saber.</p>	<p>Competências gerais: ✓ Relacionar o exercício da prática profissional com a promoção integrada da cidadania, considerando a dimensão ética e política desse processo. ✓ Refletir sobre as experiências vivenciadas na esfera do trabalho problematizando-as, socializando os resultados na</p>

<p>questão que eu acho que é muito importante. Não relacionado mesmo ao conteúdo, mas na questão da maturidade que ele desenvolve em todos nós. Acredito que eu e outras pessoas também. Ele desenvolve essa maturidade pra gente tá trabalhando com seriedade fora dele. A gente já chegar no mercado de trabalho com uma seriedade, que aluno de ensino médio não possui. (EGRESSO F).</p>		<p>perspectiva de crescimento individual e coletivo. ✓ Aprimorar o educando como pessoa humana, através da ética, da autonomia intelectual e o pensamento crítico; (IFPA, 2010, p. 13).</p>
<p>Os microestágios que nós fizemos aqui dentro, que a gente saía para realizar eventos no Centro de Convenções, [...] em locais de eventos sociais, em hotéis, [...]. E aí se você ficou sabendo com quem falar, consegue espaço no mercado. (EGRESSO LA).</p>	<p>A prática profissional propiciando o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o acesso ao mercado.</p>	<p>Relação Teoria e Prática Refere-se aos diversos modos pelos quais os educandos estabelecerão, ao longo do curso, relações de aproximação e inserção por meio de estudos, pesquisas, projetos e vivências com as atividades relacionadas ao exercício da cidadania e as atividades específicas da habilitação, considerando as potencialidades e necessidades do mundo do trabalho no sentido de compreendê-los em seus diferentes aspectos, dimensões e relações de forma crítica. [...]. A prática profissional, [...], constitui-se por atividades que visam à aproximação entre escola e a realidade investigada, entendendo que a formação do profissional não pode acontecer dissociada daquilo que será vivido futuramente por este profissional, (IFPA, 2010, p. 16 e 17).</p>
<p>Deve ser tudo péssimo sempre. Assim o CEFET, eu posso ter tido alguns probleminhas em sala de aula com professor que não me agradou tanto, que eu não achei a didática tão boa, como eu tive.[...]. E uma coisa que o CEFET me ajudou muito, que é muito curioso, é que na época da federal, quando eu fiz a prova, a minha redação foi sobre ética profissional. E a gente teve essa disciplina em sala. Então pra mim foi maravilhoso, porque eu me identificava com a disciplina. Então, eu lembrei dos textos, [...] de alguns autores. Isso me deu uma base. Tanto que a minha prova de redação, eu consegui tirar oito e meio na federal. Isso pra mim foi maravilhoso. [...]. Eu tenho certeza que tem muita coisa que o CEFET me ajudou. [...] foi uma das coisas que me ajudaram muito. (EGRESSO SB).</p>		
<p>[...]. Realmente eu acho que, a visão de mercado só tem a prática. Então o CEFET me proporcionou esse gancho. Eu trabalhava muito gratuitamente, trabalhava por cinco reais, trabalhava por dez reais, não importava o valor do evento.</p>		

Ligavam para cá pro CEFET, perguntavam: - precisamos de recepcionista. [...] e a gente ia. Eu não tava interessada no valor, que eu estava estudando e queria me aperfeiçoar, realmente, era isso que eu queria. E trabalhava, e adorava, voltava pra casa feliz da vida, sempre olhava o todo, todo o segmento de eventos. Então assim, [...], o CEFET realmente é um curso técnico, [...] ele dá esse aprendizado mesmo prático. (EGRESSO LS).

[...], mas é mais ou menos isso que eu quero dizer mesmo. Tem disciplina que não é tão importante, já que nós somos técnicos, a gente vai ter que ser formado em um ano e meio, tem que ser técnico. Eu tenho que aprender o conteúdo voltado para o operacional. (EGRESSO LA).

Os pequenos eventos daqui de dentro, do próprio CEFET que a gente teve a oportunidade de trabalhar e, que tiveram a oportunidade de trabalhar a gente, aquela coisa de que: eu vou trabalhar o meu aluno, o meu futuro profissional. Isso eu sei que a gente teve. [...]. As pessoas que, ou só reclamaram, uma coisa assim. Que realmente não estão acostumadas com algum tipo de dificuldade, até porque eu acho que são elas que ajudam a lapidar um pouquinho a gente. (EGRESSO PC).

Vamos dizer assim que dentro do que eu já trabalhava na minha área que era cultural, eu vejo que não porque muita coisa eu achei que deveria ter saído daqui desse mundinho, da gente ter ido pra fora mesmo, fora daqui, tentar entender como se trabalha lá fora. Muita coisa que acontecia assim, ah! Olha se veste assim, faz assim, eu olhava e, eras! Mas não é assim lá fora. Lá fora eles não querem saber desses detalhes. Eles querem que execute mesmo. (EGRESSO LA).

<p>[...] que deveria aprofundar um pouquinho mais, eu achei super interessante. Eu creio que seja muito importante essa parte de ser empreendedor. Até não só pra essa área, pra várias áreas, caso a pessoa vá pra uma ou pra outra. Eu acho super interessante. Essa parte de empreendedorismo. (EGRESSO CS).</p> <p>[...] eu acho que deveria ter dois anos, acho também muito importante, que deveria aprofundar um pouquinho mais, [...]. (EGRESSO CS).</p> <p>Eu creio que seja muito importante essa parte de ser empreendedor. Até não só pra essa área, pra várias áreas, caso a pessoa vá pra uma ou pra outra. [...]. Essa parte de empreendedorismo. Não sei se agora na grade curricular, [...], não sei se mudou. [...] aprofundar um pouquinho mais. [...]. E um curso que eu fiz a parte aqui não na grade, mas oferecido por essa própria área foi Como Falar em Público: Técnicas e Práticas, que me ajudou muito, até desenvolver a parte de trabalho, a gente que trabalha com eventos, com público e tudo mais. Lá no hotel eu trabalhava com público diretamente e indiretamente quando eu era telefonista, então, isso pra mim foi super importante. (EGRESSO CS).</p> <p>De forma geral, com certeza, mas acho que deveria intensificar mais. Como acontece um casamento? Não para dizer assim: O casamento é assim... Aí se for mudar alguma coisa é a conversa sua com o teu cliente. Porque, por exemplo, eu já trabalhei em um casamento que tem uma parte do protocolo que você vai até a mesa tirar foto com o pai, em cada mesa e tal. Ela não quis. Não eu não quero! É. Não é obrigatório é só pra dar um norte pro aluno, entendeu? Se é pra ele entrar no mercado e perguntarem pra ele: Você sabe fazer uma formatura? Sei. Aí ele vai testar. (EGRESSO LA.)</p>	<p>A necessidade de aprofundar mais os conteúdos. A sugestão de ampliar a carga horária total do curso e das disciplinas.</p>	<p>Ementa da disciplina Administração de Empresas de Eventos: Administração: história, conceitos, princípios e funções; Ambiente organizacional; Formas de propriedade e associação em empresas de eventos; empreendedorismo e Plano de negócios. (IFPA, 2010, p. 32).</p> <p>Para tanto ao longo do Curso serão desenvolvidas pelos estudantes atividades de prática profissional por meio de projetos integradores que reforcem a relação entre a teoria e a prática. Com o objetivo de proporcionar ao educando uma vivência em situação real de vida e trabalho [...]. (IFPA, 2010, p. 37 e 38).</p> <p>O curso subsequente acontece atualmente em um ano e meio, com 1000 horas em três semestres de acordo com as exigências legais. (PCC EVENTOS/IFPA, 2011)</p> <p>As técnicas trabalhadas com metodologias distintas. Exemplo: Cerimonial e Protocolo proposta por uma professora ofertando minicursos dentro da disciplina ampliando assim a carga horária prevista pra disciplina e aprofundando o conteúdo ao discente. (PROFESSORA ML).</p>
--	--	--

<p>É porque se mistura a parte mais teórica, eu acredito que teria que agendar essas matérias semestre por semestre, já deixando, junto com o semestre, a parte prática com mais exaustão que é pra criar, é dar segurança pro profissional que vai entrar no mercado e fazer esse link com o mercado. Eu acho que foi essa questão que ficou um pouco aberta. (EGRESSO SD).</p>		
<p>Tudo, tudo é válido. Todo conhecimento é válido. Você sabendo aproveitar, [...]. Você lê um livro do tio patinhas e se souber aproveitar o que se diz ali, e de uma maneira, claro, sem ser direcionada a talvez a parte lúdica, mas aos ensinamentos que ele pode te dar. Você pode aproveitar. (EGRESSO CW).</p>	<p>A percepção individual.</p>	<p>A percepção individual de cada indivíduo influenciando o entendimento do processo ensino-aprendizagem. (PROFESSORA ML).</p>
<p>Foi muito importante, principalmente, na questão de mestre de cerimônias, entendeu? Eu não sabia que eu tinha essa qualidade, esse potencial. [...] , quando saí do curso eu busquei fazer dois cursos de oratória pra melhorar a minha dicção, a minha forma de falar, a postura, justamente por que eu me identifiquei bastante aqui dentro. (EGRESSO D).</p>	<p>As descobertas das próprias potencialidades.</p>	<p>A identificação do discente com o conteúdo dado. A descoberta de si mesmo a partir do contato com certos conteúdos. Exemplo: Cerimonial e Protocolo – como falar em público. Ementa disciplina cerimonial e protocolo: História e conceitos de cerimonial e protocolo; Ordem de precedência de lugares; Uso dos símbolos nacionais; Uso de títulos, Recursos Humanos em cerimonial; Técnicas de como falar em público; Técnicas de recepção de eventos. (IFPA, 2010, p. 35).</p>

<p>Nesses trabalhos <i>free lancers</i> eu sempre me destaco. [...] devido ao fato de que, por exemplo, quando se está no evento social tem certas situações que uma pessoa que não teve uma capacitação, não vai saber se desenvolver, [...]. Outro exemplo: clientes, isso é muito comum na recepção as pessoas abordarem as recepcionistas, confundirem a função da recepção. [...]. E a pessoa não tem essa capacitação, ela não sabe se sair dessas situações. (EGRESSO GT).</p> <p>Lá eu fiquei como assistente de reservas e aí sim eu comecei a ter contato maior ainda. E eu fui vendo tudo isso que a gente tinha estudado, fui vendo os papéis, a documentação, como é que você prepara uma reserva, como você deve atender um hóspede, receber. (EGRESSO R).</p> <p>Às vezes, os formandos não sabem. Entendeu! Então eu acho assim, o meu conteúdo do curso me valorizou por causa disso. Entendeu! Eu sempre me sobressaio à esse tipo de pessoa, assim, que não tem essa capacitação que eu tive durante o curso de um ano e meio. (EGRESSO GT).</p>	<p>A capacitação recebida propiciando o diferencial no mercado.</p>	<p>Perfil do egresso</p> <p>Além disso, ser capaz de continuar aprendendo adaptando-se com flexibilidade a novas condições de ocupações ou aperfeiçoamentos posteriores, produzir novos conhecimentos e inserir-se como sujeito na vida social, política e cultural, de forma ativa, participativa e solidária, consciente de seu papel de cidadão. (IFPA, 2010, P. 13).</p>
<p>Então assim o CEFET realmente oferece um curso técnico e por ser um curso técnico ele dá esse aprendizado mesmo prático, então a teoria ele deixa a desejar relacionado a alguns professores, mas assim, por também ser pequeno o quadro de professores, são poucos, mas os daqui de dentro mesmo, não teve problema nenhum realmente, dão aquela prática, aquela assessoria que a gente precisa. Que na hora da dúvida, professor aconteceu isso! Vocês estavam todas lá com a gente, não é assim, é assim, não deixaram a gente de certa forma, ficar sozinha, não deixavam a gente de mão. Vá lá, vire-se! Era muito bom, muito bom! (EGRESSO LS).</p>	<p>As características do curso sendo mais prático do que teórico.</p>	<p>Sistema de avaliação do projeto do curso:</p> <p>✓ Avaliação dos professores: cumprimento de carga horária das bases tecnológicas; cumprimento do conteúdo teórico; cumprimento das atividades práticas (quando prevista); relacionamento interpessoal com os alunos intra e extraclasse; [...]. (IFPA, 2010, p. 41).</p>

<p>Eu acho que foi, não só pelo conteúdo, que foi dado pra gente, mas [...] pelas próprias professoras [...]. Elas dão um norte pra gente, dão alguma direção pra que eu possa seguir, e até mesmo se espelhar e querer chegar [...], talvez um dia, quem sabe, né? (EGRESSO Y).</p> <p>Se alguns professores deixaram a desejar por um lado, outros complementaram por outro. Como você, como a Marinete. São pessoas pra mim que marcaram! O meu aprendizado. Entendeu?! Então assim, o que eu não tive por um lado, eu tive por outro. (EGRESSO SB).</p> <p>Agora uma necessidade que eu percebi foi a questão da habilidade do professor no caso, da pessoa que ministra a aula, que nem todos estão aptos a ministrar aulas em determinadas matérias, não dominam, né, o conteúdo, não sabem exatamente o que está acontecendo no mercado. (EGRESSO SD).</p> <p>Acho que os professores deveriam sair daqui, fazer outros cursos, mudar um pouco. Outra coisa [...], por exemplo na disciplina Lay Out de Espaços o professor não entendia o que tinha que passar pra gente, nós é que tínhamos que dizer pra ele. Não professor, tem que ter um banheiro, se é um evento pro dia todo, onde é que a pessoa vai fazer a necessidade dela. [...]. O professor ia dar aula pra eventos, mas ele não sabia nada de eventos. [...]. (EGRESSO LA).</p>	<p>A metodologia utilizada pelos docentes influenciando a qualidade do curso.</p>	<p>A equipe de professores era composta por cinco professores da área na época da pesquisa e os demais pertenciam a outras coordenações, como: administração, contabilidade, economia, história e geografia, áreas diferentes interdisciplinares ao Turismo, Hospitalidade e Lazer. Hoje são sete professores fixos da área. (IFPA, 2012)</p>
<p>As empresas na verdade devido a tanto serviço, eles ficam tão focados, que não conseguem. Não sabiam nem da existência do CEFET, como curso técnico, que prepara. E agora eles já têm toda essa seleção, que eles preferem são as pessoas, que em vez de beneficiar os filhos de funcionários, eles preferem as pessoas que falam inglês, que tenham mesmo a capacitação. (EGRESSO MP).</p> <p>Nunca tem um estágio pra você, uma oportunidade maior</p>	<p>A constatação da ausência de divulgação do curso influenciando o processo de absorção. A ausência de</p>	<p>O IFPA possui a Diretoria de Extensão e Integração Instituto-Empresa (DIREI) que desenvolve ações que objetivam aproximar o egresso do mercado profissional. De acordo com a Organização Didática dos Cursos Técnicos Integrados com o Ensino Médio do IFPA em seu Art. 33 - A prática profissional constitui a indissociação entre teoria e prática e organiza o currículo incorporando-se ao Plano de Curso, contextualizando conhecimentos, habilidades e</p>

<p>pra você. Não tinha. [...]. Uma que a gente tinha que ter experiência, ou então justamente por aquele pensamento errado de que a gente não pode fazer um trabalho que, poxa, a gente estudou pra isso. (EGRESSO PC).</p>	<p>estágio no mercado.</p>	<p>valores, visando significativamente à ação profissional, e, de acordo com a peculiaridade da habilitação, o desempenho de atividades tais como: estudos de caso, conhecimento de mercado e das empresas, pesquisas individuais e em equipe, projetos, visita técnica, micro estágio, estágios e exercício profissional efetivo. (PCC/EVENTOS/IFPA, 2011, p. 37).</p>
<p>O curso técnico te dá muito mais, [...] prática do que a graduação. A graduação é bom porque tu tens um curso superior, tem um diploma de uma federal é maravilhoso. Porque é um peso muito grande. [...]. Então isso foi dando mais prática e foi de certa forma arrumando a gente como profissional. [...] quando eu fui pra federal eu tinha outra visão. Sem contar que o fato de eu ter entrado no CEFET antes decidi meu curso na federal, que até então eu não sabia o que ia fazer. (EGRESSO SB).</p>	<p>A prática nos cursos: técnico x graduação em turismo.</p>	<p>O egresso do Curso Técnico de Nível Médio em Eventos Integrado com o Ensino Médio é o profissional cidadão que possui uma sólida formação integrada, abrangendo os domínios das técnicas, tecnologias e dos conhecimentos científicos inerentes à mesma, de modo a permitir sua inserção no mundo do trabalho [...] (IFPA, 2010, p. 12).</p> <p>Além disso, ser capaz de continuar aprendendo adaptando-se com flexibilidade a novas condições de ocupações ou aperfeiçoamentos posteriores, produzir novos conhecimentos e inserir-se como sujeito na vida social, política e cultural, de forma ativa, participativa e solidária, consciente de seu papel de cidadão.</p> <p>Conhecer as formas contemporâneas de linguagem, com vistas ao exercício da cidadania e à preparação básica para o trabalho, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico. (IFPA, 2010, p. 13).</p>
<p>[...]. Mas no todo sem dúvida nenhuma, comparando com a federal, contribuiu muito mais na minha formação na área de eventos. A federal contribuiu na área de turismo, porque lá eventos é só uma disciplina, muito rápido. Então assim é muito superficial. Não teve uma coisa mais a fundo como eu tive aqui. [...]. (EGRESSO SB).</p>		<p>O eixo de Hospitalidade e Lazer dispõe para os alunos do curso espaço de Coordenação, com seis espaços distintos, compreendo recepção, sala de professores, sala da coordenadora, laboratório, depósito, copa e banheiro, que possuem os equipamentos descritos abaixo, além de outros equipamentos existentes na instituição que estão disponíveis para uso dos alunos. (PCC/Eventos/IFPA, 2011, p. 41).</p>
<p>O nosso curso aqui tinha algumas dificuldades, mas que pela própria estrutura, não tinha muitos recursos pro nosso curso. Então, eu sei que buscavam. Então a gente, eu tenho certeza, que o objetivo ele era muito maior. A gente poderia ter muitos recursos. Na verdade o nosso curso ele não é um curso caro. Agora a gente requer o quê? Requer os mínimos de subsídios pra gente. (EGRESSO PC).</p>	<p>Os recursos disponibilizados para o curso. O que existe x o que falta</p>	

Fonte: Produção da autora.

A atuação do Egresso em diferentes funções demonstra a flexibilidade existente para atuar no mercado profissional. É importante salientar que essa prática ocorreu com os Egressos Y e PC que deram continuidade na formação, qualificando-se nos cursos superiores de Hotelaria (Tecnólogo) e Turismo (Bacharelado) respectivamente o que possibilitou as atuações como docentes em cursos técnicos de nível médio, segundo relato da Coordenadora de Curso.

Grande parte dos entrevistados emitiu opinião positiva em relação à formação recebida no IFPA. Deixaram clara a importância do diploma emitido pela instituição, especialmente pelo caráter federal, que permitiu maior credibilidade no mercado local.

As competências e habilidades recebidas no curso, segundo os Egressos influenciaram os seguintes aspectos reforçados pela relação teoria e prática citada no PCC de Eventos (2010):

- a) permitiram uma diversidade de opções profissionais de atuação no mercado como exposto pelo Egresso LA;
- b) oportunizaram o aprimoramento de técnicas, bem como o acesso ao mercado;
- c) permitiram visibilidade profissional que, de certa forma, abriram espaços no mercado profissional;
- d) permitiram o amadurecimento pessoal no sentido em que o Egresso pode atuar com seriedade no mercado de trabalho.

Entretanto alguns afirmaram que o conteúdo poderia ser mais aprofundado pela importância que algumas disciplinas têm para o bom desempenho no mercado profissional. Nessa abordagem o Egresso CS reforçou a ideia de que há necessidade de ampliar a carga horária do curso.

[...] eu acho que deveria ter dois anos, acho também muito importante, que deveria aprofundar um pouquinho mais, [...]. (EGRESSO CS).

Segundo o PCC/Eventos (2010) o curso é ofertado de acordo com as normas legais em que a carga horária mínima do curso deve ser de 800h. No caso do IFPA o curso, hoje, oferece uma carga horária total de 1000h. Segundo a Coordenadora de Hospitalidade e Lazer o Curso está em constante avaliação podendo sofrer modificações inclusive em relação à carga horária.

Outro aspecto diz respeito aos direcionamentos do conteúdo trabalhado pela equipe de docentes que segundo os Egressos se diferencia em qualidade de um professor para outro. Indicam que a metodologia utilizada pelos docentes influencia diretamente ao aprendizado do aluno, bem como na qualidade do curso.

Nesse aspecto pode-se constatar que não há percepção do egresso sobre as dificuldades infraestruturais enfrentadas pelo docente como: remuneração, laboratórios, condições de trabalho, qualificação, bem como o entendimento sobre a prática docente que se diferencia pelas características de cada um e também pelo interesse do professor em trabalhar não somente a teoria, mas também a prática. Importante se faz citar que as técnicas trabalhadas em sala de aula possuem metodologias distintas.

Para a Coordenação do Curso a qualidade de ensino é influenciada pela quantidade de professores existentes em comparação com a quantidade de turmas e alunos. Atualmente a equipe de docentes é composta por sete professores da área e seis de outras áreas, como: administração, contabilidade, economia, história e geografia, áreas diferentes, mas interdisciplinares ao Turismo, Hospitalidade e Lazer, para trabalhar disciplinas diferentes em seis turmas, com o total de 158 alunos. Nesse sentido a média de alunos por professor fica em torno de 12%, o que pressupõe o comprometimento da qualidade do ensino. (IFPA, 2012)

Em relação à preparação do professor, Kuenzer (2008) faz referência a três considerações importantes que se fazem necessárias ao processo quando analisa as mudanças no mundo do trabalho e a educação profissional citando a “[...] lógica da polarização das competências, ou seja, preparar para atender às demandas dos diferentes pontos da cadeia produtiva, dos mais dinâmicos aos mais precarizados, [...]”. Sugere então, a formação do professor para lidar com essas mudanças e que domine esses novos processos. Afirma:

[...]. Este professor deverá estar qualificado para não se subordinar à lógica da inclusão excludente, mas para enfrentá-la de forma politicamente correta e tecnicamente consistente, ampliando as possibilidades de democratização do acesso à formação de qualidade, para além das restrições apresentadas pelo mercado. Essa é a primeira dimensão da formação: conhecer o mundo do trabalho sem ingenuidade, a partir da apreensão do caráter de totalidade das relações sociais e produtivas. (KUENZER, 2008, p. 31).

Pode-se constatar essa observação na fala do Egresso LS:

Acho que os professores deveriam sair daqui, fazer outros cursos, mudar um pouco. Outra coisa [...], por exemplo, na disciplina *Lay Out* de Espaços o professor não entendia o que tinha que passar pra gente, nós é que tínhamos que dizer pra ele. Não professor, tem que ter um banheiro, se é um evento

pro dia todo, onde é que a pessoas irão utilizar para satisfazer determinadas necessidades? [...]. O professor ia dar aula pra eventos, mas ele não sabia nada de eventos. [...]. (EGRESSO LA).

As opiniões dos egressos expuseram ainda, os seguintes aspectos em relação ao planejamento pedagógico do curso:

- a. a duração do curso: Hoje o curso subsequente tem a duração de três semestres. A sugestão dos egressos é que aumente para dois anos para aprofundar o conteúdo tão importante para a profissionalização;
- b. disponibilização de mais conteúdos em forma de minicursos;
- c. a importância do interesse do aluno em aprender o que influencia o seu crescimento profissional e, portanto um maior aproveitamento do curso;
- d. o curso propicia o desenvolvimento de características de personalidade, maturidade e seriedade;
- e. a descoberta do potencial individual devido à prática de uma disciplina;
- f. o destaque dos alunos preparados na instituição, valorização profissional em relação às situações profissionais, a solução de entraves no dia-a-dia do trabalho;
- g. valorização profissional adquirida com o curso. Base para o saber fazer e para desenvolver tarefas como autônoma;
- h. o curso como referência para as empresas/egressos com currículo bom;
- i. vivenciar no trabalho tudo que estudou no curso;
- j. diferencial entre curso técnico e superior: mais prática.

Dois pontos importantes foram levantados na relação teoria e prática. Primeiro relacionado a prática interna desenvolvida no curso técnico, que no caso é trabalhado pelo projeto de integralização, que segundo o Egresso SB ensina as técnicas necessárias para atuar no mercado profissional.

O outro aspecto refere-se à influência do curso técnico na decisão pessoal de carreira que, para o Egresso SB, o influenciou positivamente em prosseguir na área.

A prática profissional pode ser observada nas falas dos Egressos F, LS e PC que expuseram a influência positiva entre a teoria e a prática desenvolvidas no curso e que permitiram um desempenho diferenciado no mercado profissional, entretanto outros enfatizaram como ponto negativo a estrutura física e operacional deficiente para desenvolver a prática.

Nesse aspecto pode-se ressaltar as vantagens que os projetos de integralização de curso trazem para os egressos. Eles funcionam como vivência profissional que servem de referência para as futuras tarefas que serão desenvolvidas no mercado profissional. O PPC de Eventos ressalta a relação da teoria e prática, como segue:

Refere-se aos diversos modos pelos quais os educandos estabelecerão, ao longo do curso, relações de aproximação e inserção por meio de estudos, pesquisas, projetos e vivências com as atividades relacionadas ao exercício da cidadania e as atividades específicas da habilitação, considerando as potencialidades e necessidades do mundo do trabalho no sentido de compreendê-los em seus diferentes aspectos, dimensões e relações de forma crítica.

[...]. A prática profissional, [...], constitui-se por atividades que visam à aproximação entre escola e a realidade investigada, entendendo que a formação do profissional não pode acontecer dissociada daquilo que será vivido futuramente por este profissional, (IFPA, 2010, p. 16 e 17).

Essa prática didática, segundo a Coordenadora do Curso, deve ser seguida pela equipe de professores, contudo alguns profissionais resistem à ideia de atuar na prática dificultando o processo de ensino aprendizagem proposta e, desta forma impedindo a qualidade do curso em sua totalidade.

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Os processos de desenvolvimento marcados pela história da humanidade deixam claro a necessidade da educação como possibilidade ampla e *sinequa non* para uma sociedade mais justa e equitativa. Quando se reporta ao desenvolvimento socioeconômico, especificamente as relações com o mercado esta afirmativa é ainda mais contundente visto que as discussões permeiam essa relação e principalmente entendem o desenvolvimento à mudança estrutural conforme a afirmação de Sachs (2004), Mamberti e Braga (2004) que buscam a “eficiência na produção, uso racional dos recursos naturais e uma maior igualdade na distribuição dos empregos e da renda, promovendo melhora qualitativa no modo de vida das pessoas.” (MANBERTI; BRAGA, 2004, p.08)

Nesta perspectiva, este estudo buscou contribuir com o descortinamento da relação educação e desenvolvimento, pontuando a empregabilidade possibilitada a partir de um processo de formação. E nesta tentativa, coloca em análise, não apenas o egresso e o mercado, mas também o papel das instituições de ensino e seu projeto de desenvolvimento. A pretensão compreende o universo do IFPA/*Campus* Belém e mercado de eventos de Belém-Pa composto por empresas que atuam em segmentos diretos e indiretos da atividade de turismo e eventos, como: agências de viagens, meios de hospedagem, organizadoras de eventos, agências de publicidade e relações públicas, transportadoras turísticas e outras.

O estudo apresenta um mercado em ascensão que se apresenta formado por empresas que demandam uma intensiva mão de obra para cargos com ou sem qualificação por suas características voltadas à prestação de serviços prioritariamente. Assim como por profissionais egressos de Instituições públicas, como o IFPA – objeto de estudo, e privadas que atuam com a educação profissional em busca de uma vaga nesse mercado.

As características do mercado pesquisado mostrou-se com uma estrutura similar a referida por Trigo (2001) e Ruschmann (2002) com um complexo sistema trabalhando de forma inter e transdisciplinar composto por infraestruturas e superestruturas que permitem, quando atuando em equilíbrio, o desenvolvimento na localidade envolvida. Bem como funciona como uma estrutura de monopólio (concorrência imperfeita) entendendo que as organizações locais trabalham produtos únicos e diferenciados entre si, impedindo a concorrência de produtos e preços.

No município pesquisado constatou-se que há uma grande concentração de empresas na região metropolitana pressupondo a carência de oferta de empregos para outras regiões do

Estado. Esse fato contribuiu para a oferta de cursos à distância que estão sendo trabalhados pelo IFPA em todo o Estado.

O posicionamento dos Gestores em relação à demanda de profissionais expressou claramente que as empresas enfrentam grande dificuldade em conseguir profissionais com qualificação, independente da necessidade por profissionais qualificados evidenciada nas opiniões da maioria dos Gestores entrevistados (82%).

Dentre os motivos encontrados destacam-se:

- a. a experiência negativa que tiveram com profissionais provindos dos cursos superiores em turismo que chegam ao mercado sem capacitação técnica para desenvolver habilidades mínimas necessárias na operacionalização, que é uma de suas exigências;
- b. os formados chegam ao mercado com a ideia de ocupar cargos de nível alto como gerentes, supervisores, coordenadores, negando-se a executar ações de operação consideradas de baixo escalão, mas que são comuns em turismo e eventos;
- c. o desconhecimento geral quanto à existência de escolas profissionalizantes.

A ausência de profissionais qualificados no mercado é contestada visto que a quantidade de profissionais formados na área, na última década, é bastante significativa, tendo em Belém variados cursos técnicos de nível médio (público - estadual e federal, e privado), bem como de nível superior e de pós-graduação, contrariando a opinião dos gestores. Evidencia também os obstáculos que os egressos enfrentam por situações causadas por profissionais inaptos.

O que acontece é a ausência de divulgação por parte das Instituições de Ensino e o interesse por parte das empresas em conhecer a demanda real de profissionais existentes no mercado.

Outro aspecto relevante está no setor em que há maior exigência de profissional técnico, o operacional que pressupõe o desenvolvimento de habilidades e competências direcionadas ao saber fazer tão necessárias no segmento de turismo e eventos. Dentre os setores citados destacam-se os: logística, administrativo, comercial e de produção de eventos.

Os papéis que o profissional da área em nível técnico pode desempenhar ficaram evidentes na opinião dos Gestores que, mesmo não tendo cargos específicos possuem variadas funções direcionadas às atribuições específicas dos segmentos de agências de viagens (Emissor de bilhetes, Consultor de viagens: agência oficial, varejo e corporativo); Meios de

Hospedagem (assistente: banquetes, pessoal, reservas, recepcionistas, garçons) e Organizadoras de Eventos e Agências de publicidade (coordenadores, assistentes, secretárias, consultores, tradutores, monitores, animadores, supervisores).

Com relação ao perfil profissional os gestores destacaram aspectos pessoais (proatividade, agilidade, criatividade, dinamismo, cooperativismo, disponibilidade) e adquiridos (domínio de informática, da língua inglesa, de conhecimentos específicos da área), entretanto ficou evidente a preferência por formados no curso superior que possui mais chance de ser absorvido mesmo para os cargos operacionais contradizendo a expectativa dos formados em nível médio que almejam entrar no mercado.

Comparando com o perfil profissional trabalhado pelo IFPA/*Campus* Belém ficou evidente a distância existente entre os dois polos visto que há uma deficiência estrutural e organizacional da Instituição em buscar no mercado as informações e parcerias necessárias para melhorar essa relação e, portanto diminuir as distâncias existentes. Entretanto o perfil trabalhado pela Instituição é claramente voltado para atender o mercado profissional. Mas necessita-se fazer um adendo no ponto relacionado à formação superior que aparece com uma ênfase de preferência em mais da metade dos Gestores entrevistados, fato esse que influencia negativamente a absorção dos Egressos da área técnica, mas exerce positivamente uma influência na continuação da qualificação dos Egressos.

Os Egressos formados no curso técnico em Eventos que tiveram mais facilidade de acesso foram aqueles que continuaram sua qualificação fazendo o curso superior, principalmente na área, o que permitiu o acesso imediato ao mercado.

Nesse sentido pode-se constatar que o acesso dos Egressos do Curso de eventos do IFPA/*Campus* Belém ao mercado profissional foi pautado em buscas individuais enfrentando processos de recrutamento e seleção pré-definidos pelas empresas. Dentre os posicionamentos destacam-se as expectativas dos Egressos quando entram no curso que influencia a sua absorção.

É importante salientar que, mesmo que os alunos sejam preparados para o segmento de turismo ou eventos a absorção ocorreu em diferenciadas empresas, mesmo àquelas que atuam indiretamente com a área.

Desta forma conclui-se que o acesso dos egressos dos Cursos Técnicos de Hospitalidade e Lazer do IFPA/*Campus* Belém ao mercado profissional de Turismo e Eventos de Belém ocorre em diversas empresas do segmento de turismo e eventos, sejam diretos ou indiretos, de forma imediata por meio, principalmente de indicações realizadas pela Instituição e também, por intermédio de indivíduos que possuem alguma ligação com o formado. Expõe condições

que em sua maioria, funcionam com muita dificuldade devido às exigências das empresas, que na opinião dos Egressos, as habilidades e competências exigidas demonstram a carência de oferta de profissionais com as características exigidas e, portanto justificam os entraves de acesso.

Ficou evidente que as empresas da área necessitam de pessoal com qualificação, especialmente no setor operacional, mas que necessitam melhorar suas estruturas organizacionais entendendo que uma empresa séria deve possuir cargos fixos e profissionais com qualificação na área para dar qualidade ao mercado. Isso se reflete, por exemplo, na busca por profissionais que ocorrem de duas maneiras: uma por meio de indicação, e outra por meio de cursos remunerados realizados nas dependências das empresas o que impossibilita também o acesso do Egresso.

A formação técnica recebida pelos alunos do IFPA em relação às exigências das empresas no mercado local pode ser observada nos seguintes aspectos:

A distância existente entre o conteúdo teórico-prático ministrado no IFPA/*Campus* Belém e as funções operacionais das empresas. Essa distância pode ser constatada no conteúdo recebido, na prática docente negativa de alguns professores, na ausência de estágio fora da Instituição, na deficiente estrutura física e operacional do Instituto e na ausência de divulgação do curso no mercado profissional.

Entretanto ficou evidente nos depoimentos dos Egressos que, mesmo com todas as dificuldades o acesso ao mercado foi marcado mais por pontos positivos, que negativos, já que o desempenho deles apresentou-se sempre melhor que de outros profissionais, até mesmo em comparação com os de níveis de formação superior. Essa constatação demonstra positivamente a prática pedagógica desempenhada, bem como a trajetória percorrida pelo aluno na proposta curricular que permite uma formação abrangente quanto à aquisição de conhecimentos teóricos, técnicas e práticas, mas principalmente o desenvolvimento de valores voltados ao saber ser.

Desta forma propõem-se as seguintes ações que envolvem o mercado profissional composto pelas empresas públicas e privadas que atuam com o turismo e eventos de forma direta ou indireta, assim como o IFPA/*Campus* Belém:

- a) maior aproximação entre o mercado e a Instituição de ensino buscando uma relação que apoie a complementação das teorias e práticas desenvolvidas internamente na escola técnica;

- b) o mercado profissional aproxime-se das escolas técnicas com o fim de contribuir com técnicas próprias da vivência em campo e possibilite oportunidades de acesso na forma de estágio remunerados e passíveis de contratação;
- c) haja organização da estrutura de captação de pessoal, tanto das empresas privadas, quanto dos órgãos que coordenam a atividade;
- d) o IFPA melhore as condições estruturais do curso, como aumento da equipe de docentes, construção de laboratórios, melhoria do Plano Pedagógico de Curso visando atender as exigências do mercado profissional.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G.; CORSI, F. L. *Apresentação. Dossiê: globalização*. Sociologia e Política, Curitiba, n.19, nov. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782002000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 3 ago. 2011.
- ANDRADE, J. V. *Turismo: fundamentos e dimensões*. São Paulo: Ática, 1995.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educação e Sociedade, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 3 ago. 2011.
- BARRETTO, M. *Manual de iniciação ao estudo do turismo*. 13. ed. Campinas/SP: Papirus, 2003.
- BENI, Mário Carlos. *Análise Estrutural do Turismo*. São Paulo: Senac, 2001.
- BRASIL. Presidência da República. *Decreto Nº 5.154 de 23 de julho de 2004*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 11 jun. 2011.
- _____. Ministério da Educação. *Histórico da Educação Profissional*. In: Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2010.
- _____. _____. *Parecer CNE/CEB Nº 11/2008 de 12 de junho de 2008*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2008/pceb011_08.pdf>. Acesso em: 28 set.2010.
- _____. _____. *Resolução CNE/CEB n.º 04, de 25 de novembro de 1999*. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB04_99.pdf>. Acesso em: 1 out. 2010.
- _____. _____. *Resolução Nº 3, de 9 de julho de 2008*. Dispõe sobre a instituição e implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/rceb003_08.pdf>. Acesso em: 28 set.2010.
- _____. _____. *Um novo modelo em educação profissional e tecnológica. Concepção e diretrizes*. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/materiais/0000013586.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2010.
- CEFET/PA. *Plano Pedagógico de Curso – Turismo*. Belém, 1998.
- _____. *Plano Pedagógico de Curso – Planejador e Realizador de Eventos*. Belém, 2001.
- _____. *Plano Pedagógico de Curso – Planejador e Realizador de Eventos*. Belém, 2005.

CAMPANHOLA, C.; SILVA, G. J. *Desenvolvimento local e a democratização dos espaços rurais*. Cadernos de Ciência & Tecnologia, Brasília, v.17, n.1, p.11-40, jan./abr. 2000. Disponível em: <<http://seer.sct.embrapa.br/index.php/cct/article/view/8860/4986>>. Acesso em: 15 abr. 2008.

CARDOSO JR, J. C.; SIQUEIRA, C. H. R. (orgs.). *Introdução*. In: Diálogos para o desenvolvimento: a experiência do conselho de desenvolvimento econômico e social sob o governo Lula. Brasília: IPEA, v 2, 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_dialogosdesenvol02.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2011.

CARVALHO, F. O. *Educação e Formação Profissional: trabalho e tempo livre*. Brasília: Plano. 2003, 176p.

COOPER, C. et tal. *Turismo: princípios e práticas*. Artmed: Porto Alegre: 2007.

CORIOLOANO, L. N. M. *Os limites do desenvolvimento e do turismo*. Revista de Turismo e Patrimônio Cultural, vol.1, 2003, p. 161-171. Disponível em: <<http://www.pasosonline.org/Publicados/1203/PASOS02.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2009.

_____. *Turismo: prática social de apropriação e de dominação de territórios*. América Latina: cidade, campo e turismo. *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*, - CLACSO, São Paulo, dez. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/lemos/21coriol.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2010.

CRESWELL, J. W. *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução Luciana de oliveira da Rocha, 2. ed. Porto Alegre: Artmad, 2007.

CRUZ, R.C.A. *Introdução a geografia do turismo*. 2. ed. São Paulo: Roca, 2003.

DOWBOR, L. *Educação e apropriação da realidade local*. Estudos Avançados. [on line], 2007, v. 21, n. 60, p. 75-90. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142007000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 23 jun. 2011.

_____. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Senac, 2006. Disponível em: <<http://dowbor.org/2006/08/o-que-acontece-com-o-trabalho-doc.html/>>. Acesso em: 26 nov. 2009.

DUBAR, C. *A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência*. Educação & Sociedade, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 jun. 2011.

FBC&VB; SEBRAE; CTI. *Dimensionamento Econômico do Setor de Eventos no Brasil*. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.fbcvb.org.br/docs/downloads/fbcvb_pesquisa.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2011.

GALBRAITH, J. K. *Desenvolvimento econômico em perspectiva*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1962.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. Centro de documentação e disseminação da informação. *Normas de apresentação tabular*. 8. ed. Rio de Janeiro, 1993. 62p. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/normastabular.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2011.

IBGE. *Economia do turismo: análise das atividades características do turismo*. Brasília, 2003.

_____. *Economia do turismo: uma perspectiva macroeconômica 2003-2006*. Coordenação de Contas Nacionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.

_____. *Estados@. Censo demográfico 2010*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=pa>>. Acesso em: 01 jun. 2012.

_____. *Estatísticas do cadastro central de empresas 2010*. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=pa&tema=estruturaempresarial2010>>. Acesso em: 02 jun. 2012.

_____. *Pesquisa Anual de Serviços (PAS) 2009*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=pa>>. Acesso em: 01 jun. 2012.

_____. *Coordenação de Contas Nacionais*. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/export/sites/default/dadosefatos/outros_estudos/estudos_ibge/downloads_estudos_pesquisas_IBGE/economia_turismo___dados_de_2003.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2012.

IFPA. *Plano de desenvolvimento Institucional*. Belém, 2009.

_____. *Plano Pedagógico de Curso – Eventos subsequente*. Belém, 2010.

_____. *Plano Pedagógico de Curso – Eventos Integrado*. Belém, 2010a.

_____. *Plano Pedagógico de Curso – Guia de Turismo subsequente*. Belém, 2009.

_____. Disponível em: <<http://www.ifpa.edu.br/>>. Acesso em: 14 out. 2011.

_____. *Mapa do Estado do Pará*. Belém, 2011.

JUCEPA. *Cadastro de Empresas de Turismo e Eventos - Pará*. Belém, 2011.

KUENZER, A. Z. *O Ensino Médio agora é para a vida: Entre o pretendido, o dito e o feito*. Educação & Sociedade, ano XXI, nº 70, abril, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v21n70/a03v2170.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2009.

KUENZER, A. Z. *Conhecimento e competências no trabalho e na escola*. In: Boletim técnico do SENAC. Rio de Janeiro. v. 28, n. 2, p. 03-11, ago. 2002. Disponível em: <www.pde.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/Kuenzer/CONHECIMENTO_E_COMPETENCIA_NO_TRABALHO_E_NA_ESCOLA>. Acesso em: 08 out.2009.

_____. *Formação de Professores para a educação Profissional e Tecnológica*. In: EDUCAÇÃO SUPERIOR EM DEBATE. Brasília: INEP, 2008. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/67169380/Formacion-Profesores-Educacion-Profesional-Inep>>. Acesso em: 01 mai. 2009.

LIMA, D.; POZZOBON, J. *Amazônia socioambiental: sustentabilidade ecológica e diversidade social*. Estudos Avançados. São Paulo, v. 19, n. 54, Ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142005000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Out. 2011.

LOCKWOOD, A.; MIDLIK, S. *Turismo e Hospitalidade no Século XXI*. São Paulo: Manole, 2003.

LUCHIARI, M. T. D. P. *Urbanização turística um novo nexó entre o lugar e o mundo*. In: ENCONTRO NACIONAL DE TURISMO COM BASE LOCAL, II, 1998 Fortaleza/CE. Disponível em: <<http://www.antropologiasocial.org/contenidos/publicaciones/otautores/fortcon.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2009

MAMBERTI, M. M. S.; BRAGA, R. *Arranjos produtivos turísticos e desenvolvimento local*. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL, I, 2004, Rio Claro. O Desenvolvimento Local na Integração: Estratégias, Instituições e Políticas. 19 a 21/05/2004. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/48758028/mamberti01>>. Acesso em: 17 nov. 2008.

MANFREDI, S. M. *Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas*. Educação & Sociedade, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 ago. 2011.

MELO, V. *Desenvolvimento, um tema complexo e interdisciplinar*. In: CARDOSO Jr. J. C.; SANTOS, J. C.; ALENCAR, J. (Orgs). *Diálogos para o Desenvolvimento: a experiência do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social sob o governo Lula*. Brasília, IPEA: CDES, 2010. v. 2 (428 p.). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_dialogosdesenvol02.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2011.

MOESCH, M. M. *A produção do saber turístico*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. *Turismo e lazer: conteúdos de uma única questão*. In: Nelson Carvalho Marcelino. (Org.). *Formação e desenvolvimento de pessoal em lazer e esportes*. Campinas: Papirus, 2003, v. 1, p. 19-30.

MTur. Instituto Brasileiro de Turismo. *Relatório de Eventos 2003-2009*. Brasília: 2010. Disponível em:

<http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/o_ministerio/publicacoes/downloads_publicacoes/RELATORIO_EVENTOS_2003_2009.pdf>. Acesso em: 01 out.2010.

MTur. *Plano Nacional do Turismo: 2007/2010. Uma viagem de Inclusão*. Brasília: 2007. Disponível em:

<http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/o_ministerio/plano_nacional/downloads_plano_nacional/PNT_2007_2010.pdf>. Acesso em: 13 ago.2011.

OMT. *Introdução ao Turismo*. São Paulo: Roca, 2001. Tradução Dolores Martin Rodriguez Corner.

_____. *World Tourism Barometer*. Madri, v. 7, n. 2, junho 2009. Panorama do Turismo Mundial. Disponível em:

<http://200.143.12.93/export/sites/default/dadosefatos/estatisticas_indicadores/downloads_estatisticas/Estatxstica_e_Indicadores_de_turismo_no_Mundo_-_2009_1__3_.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2010.

PARÁ. Instituto de Desenvolvimento Econômico, Social e Ambiental do Pará. *Produto Interno Bruto: Pará 2009*. Belém, 2010. Disponível em:

<<http://www.idesp.pa.gov.br/pdf/pib/PIBRegional2009.pdf>>. Acesso em: 19 de jul. 2012.

_____. Secretaria do Estado de Meio Ambiente. *Política estadual de desenvolvimento da economia extrativista*. Belém, 2008. Disponível em:

<http://www.ideflor.pa.gov.br/files/u1/Relatorio_Seminario_Final.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2012.

_____. Secretaria de Estado de Integração Regional. *Formação do Pará*. [online] Belém, 2012. Disponível em: <<http://www.seir.pa.gov.br/>>. Acesso em: 31 mai. 2012.

PARATUR. *Plano de Turismo*. Belém/PA, 1998.

_____. *Indicadores do turismo no Pará – 2008/2009*. Belém, 2009.

_____. *Proposta de Programa para o Turismo 2008/2011*. Belém, 2007. Disponível em:

<<http://www.paratur.pa.gov.br/paratur/planodeturismo/portugues/PROGRAMA%20DE%20TURISMO%202008%202011.doc>>. Acesso em: 14 mar. 2010.

RICHARDSON, R. et al. *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo, Atlas, 1999.

RUSCHMANN, Dóris. *Turismo no Brasil. Análise e Tendências*. São Paulo: Manole, 2002.

SACHS, I. *Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamound, 2004.

SAVIANI, D. *Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos*. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, abr. 2007. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782007000100012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 ago. 2011.

SENAC. *Turismo e Hospitalidade: mercado de trabalho e atuação do*

Senac na área do PRODETUR/NE II. Rio de Janeiro: SENAC, 2002. Disponível em: <<http://www.senac.br/pesquisa/caracterizacao.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2009.

SZYMANSKI, H.; ALMEIDA, L. R.; PRANDINI, R.C.A.R. Perspectivas para a análise de entrevistas. In: SZYMANSKI, H. (org.); ALMEIDA, L. R.; PRANDINI, R.C.A.R. A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva. 3 ed. Brasília: Liber Livro, 2004.

TRIGO, L. G. G.. *A Sociedade Pós-industrial e o profissional de Turismo*. Campinas: Papyrus, 1998.

URRY, J. *O olhar do turista: lazer e viagens nas sociedades contemporâneas*. São Paulo: Nobel, 1990.

ZARIFIAN, P. *O modelo de competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Senac Ed., 2003.

APÊNDICE A - Modelo de questionário

Atores: Egressos de eventos absorvidos pelo mercado

1. Nome?

11. Você está trabalhando?

(...) Sim

(...) Não

CASO SUA RESPOSTA SEJA SIM, responda as questões 12,13, 14 e 15.

2. Sexo?

(...) Feminino

(...) Masculino

12. Sua atuação é na área de eventos?

(...) Sim

(...) Não

3. Qual a sua idade?

(...) 16 a 25 anos

(...) 26 a 35 anos

(...) 36 a 45 anos

(...) Acima de 45 anos

13. Você está atuando como técnico?

(...) Sim

(...) Não

4. Qual o seu contato atual?

Telefone: (...) _____.

e.mail: _____

14. Qual é o vínculo empregatício que você tem com a empresa?

(...) Fixo com carteira assinada

(...) Fixo com contrato

(...) Estatutário

(...) Temporário

(...) Proprietário

(...) Sócio

(...) Cooperado/Associado

(...) Outro. Qual:

5. Qual o curso da área de turismo, Hospitalidade e Lazer que realizou no IFPA/Campus Belém?

(...) Técnico em Planejamento e Organização de Eventos

(...) Técnico em Turismo

(...) Técnico em Eventos

15. Você enfrentou dificuldades para entrar no mercado?

(...) Sim

(...) Não

Se sim, quais?

6. Em que modalidade?

(...) Pós-médio

(...) Subsequente

(...) Integrado

(...) Concomitante

16. Se você não está atuando na área, em que setor está trabalhando atualmente?

7. Qual a turma?

17. Quais os motivos que o levaram a atuar em outra área?

(...) Dificuldade em encontrar emprego no setor.

(...) Os salários são muito baixos.

(...) A dificuldade em atender as exigências do mercado devido à qualificação percebida.

(...) Percebeu que não tem vocação para a área.

(...) Outros.

8. Em que ano entrou no curso?

9. Em que ano concluiu o curso?

10. O que levou você a escolher o curso?

- () Curiosidade
 () Influência dos Pais
 () Influência de amigos
 () Vocação
 () Não teve opção
 () Outra.

Qual? _____

18. Caso você não esteja trabalhando, qual o principal motivo?

- (...) A oferta de salários baixos.
 (...) A carência de trabalhos na área de eventos.
 (...) Não estou procurando trabalho no momento.
 (...) Quero apenas estudar no momento.
 (...) Não tenho necessidade de trabalhar.
 (...) As empresas exigem experiência.
 (...) Há ausência de vagas na área de eventos.
 (...) A formação que recebi não atende as exigências do mercado.
 (...) Outros:

19. Você continua se qualificando?

- (...) Sim
 (...) Não

20. Se a resposta anterior foi sim, em que nível?

- (...) Superior na área
 (...) Superior em outra área.
 (...) Em outros cursos no nível médio/técnico na área.
 (...) Em outros cursos no nível médio/técnico em outras áreas.

Pesquisa disponível no sítio eletrônico do IFPA/Campus Belém.

"PESQUISA COM OS EGRESSOS DE EVENTOS DO IFPA CAMPUS BELÉM"

PESQUISA DE CAMPO PARA OBTER DADOS QUE SERVIRÃO DE BASE PARA ANÁLISE E PRODUÇÃO DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado com o título "O Mercado Profissional de Turismo e os Egressos do Curso de Eventos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará - IFPA/Campus Belém" DA MESTRANDA MARIA LÚCIA SOARES, NA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.

Prezado (a),

Egresso dos Cursos Técnicos da área de Turismo, Hospitalidade e Lazer do IFPA/Campus Belém - Concluinte do período de 2002 a 2009.

Convidamos você a participar dessa pesquisa, como subsídio para a produção da dissertação de Mestrado, da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília - UnB, na área de concentração: Políticas Públicas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, da Mestranda Maria Lúcia Soares. Sua colaboração nos permitirá identificar fatores para a produção da dissertação bem como possibilitar informações para a melhoria da qualidade do processo de ensino-aprendizagem dos Cursos Técnicos na área de Hospitalidade e Lazer, ofertados pelo IFPA/Campus Belém.

Uma observação sobre privacidade
 O questionário é anônimo.
 O registro salvo de suas respostas não contém nenhuma informação de identificação a seu respeito, salvo se alguma pergunta do questionário a tenha pedido expressamente. Se você respondeu a um questionário que utilizava código de identificação para lhe permitir acessar, pode ter certeza que esse código não foi

Fonte: Página do sítio do IFPA. Disponível em:

<http://enquetes.ifpa.edu.br/index.php?sid=15512&newtest=Y&lang=pt-BR&Itemid=446>

APÊNDICE B - modelo de entrevista semi-estruturada

Atores: Gestores da empresa de eventos

Nome da empresa: _____

Cargo do entrevistado: _____

ABORDAGEM PRINCIPAL: processo de absorção de profissionais.

Tempo de mercado.

Profissionais da empresa necessitam ser qualificados.

Em qual setor (administração, financeiro, logística, etc.) há maior necessidade de qualificação.

Quais as qualificações necessárias para a admissão desses profissionais.

Existe algum cargo para profissionais formados no eixo tecnológico hospitalidade e lazer. Se sim, quais.

Existe algum profissional formado no eixo Hospitalidade e Lazer.

Cargos que exercem?

Oferecem algum tipo de treinamento para os funcionários. Quais. Por quê.

A empresa contrata egressos do IFPA?

Outros comentários.

APÊNDICE C - Modelo de entrevista semi-estruturada

Atores: Egressos de eventos

Nome: _____

Turma: _____

Curso: _____

ABORDAGEM PRINCIPAL: percurso até o mercado.

Empresa que está trabalhando. Segmento de atuação.

Tipo de contratação: fixo ou temporário.

Função que exerce.

Atividades sob sua responsabilidade.

Tempo na empresa.

Tempo que levou para conseguir emprego na área. Fale sobre esse processo.

Sobre a empresa: oferece cursos de qualificação/treinamento/opinião

Como ocorreu o processo de contratação.

Atividades exercidas no período em que esteve desempregado.

Aprendizagem no IFPA serve para o seu desempenho na empresa.

Curso/treinamento para entrar no mercado.

Continuou se qualificando. Faz nível superior. Na área ou não.

Gosta de trabalhar na área.

O cargo corresponde às expectativas.

Opinião e sugestões sobre o curso.

APÊNDICE D - Modelo de entrevista semi-estruturada

Atores: Coordenadora de hospitalidade e lazer

Nome: _____

ABORDAGEM PRINCIPAL - funcionamento dos cursos técnicos do eixo tecnológico Turismo, Hospitalidade e Lazer no IFPA/Campus Belém.

Metodologia utilizada;

Avaliação do curso;

Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

Avaliação dos micro-estágios e projetos de integralização;

Execução dos micro-estágios e projetos de integralização;

Relação empresa-escola;

Corpo docente;

Infraestrutura.