

Reflexões sobre a Relação entre a Formação Superior em Turismo com a Função de Gestão e Planeamento dos Destinos Turísticos

Ericka Amorim¹
Jorge Umbelino²
Carlos Costa³

Resumo

O planeamento do turismo é uma atividade essencial para garantir a qualidade e competitividade dos destinos turísticos. Entretanto, existe um despreparo relacionado ao desempenho desta função. O presente artigo pretende relacionar a formação do profissional de gestão e planeamento turístico com a prática laboral. Trata-se de um ensaio teórico sobre o tema e que precede uma pesquisa empírica que está a ser desenvolvida. Espera-se que os resultados venham a contribuir com a melhor formação e, conseqüentemente, um planeamento turístico mais eficaz.

Palavras-chave: Turismo; Funções de planeamento; Formação superior.

1. Introdução

Os profissionais de gestão e planeamento do turismo desempenham funções ligadas à gestão e ao planeamento do destino sendo possível assegurar uma atividade turística que cause menos impactos negativos. Numa melhor hipótese, o planeamento possibilita que os benefícios dos impactos positivos sejam mais importantes do que os efeitos dos impactos negativos e, assim, justifique e valide o turismo no destino. Diante desta responsabilidade, o gestor e planeador do turismo deve estar apto para desempenhar as suas funções o melhor possível. Pretende-se com este artigo, discutir teoricamente a função do profissional de gestão e planeamento do turismo dos destinos turísticos, no contexto da função pública, relacionando com a formação superior destes profissionais.

2. O Papel do Profissional de Gestão e Planeamento do Turismo

Diante da necessidade de um planeamento eficaz para atingir os objectivos proposto pelas organizações, é necessário desempenhar eficientemente um conjunto de funções ligadas

¹ Doutoranda em Geografia e Planeamento Regional e Territorial, Universidade Nova de Lisboa; Investigadora do E-geo e bolsista pela Fundação de Tecnologia e Ciências – FCT; Mestre em Gestão e Desenvolvimento em Turismo, Universidade de Aveiro; Especialista em Marketing, Unifacs; Graduada em Turismo; Unifacs.

² Doutor em Geografia, Universidade Nova de Lisboa.

³ Doutor em Turismo, Universidade de Surrey.

ao planejamento e à gestão. Pressupõe-se que, para desempenhá-las adequadamente, seja necessário reunir conhecimentos teóricos e experiências práticas, que possibilitarão que o profissional adquira e desenvolva habilidades e competências. Para tanto, é necessário conhecer as atividades que competem ao profissional responsável pela gestão e planejamento turístico.

O emprego na área de turismo reúne uma série de especificidades já apresentadas por diversos estudos. Desempenhar funções no setor de alojamentos, em lazer e entretenimento, agência de viagens, dentre outros, significa trabalhar principalmente nos períodos de férias e de descanso. Além disso, outras questões geram desencanto pela área, como o impacto da sazonalidade, que gera muitos empregos temporários, a remuneração geralmente pouco atrativa e os horários por turnos, que geram alta rotatividade nas empresas e dificuldade em manter os padrões de qualidade dos serviços.

Ao realizar uma análise das carreiras profissionais e emprego na área de turismo, diante da diversidade de oportunidades de emprego disponíveis neste ramo de atividade bem como a capacidade de criar novos empregos, Ladkin (2008: 589) considera como ponto de partida o treinamento e desenvolvimento do capital humano, o que relaciona diretamente as áreas de educação e turismo. O autor considera, portanto, que para compreender as carreiras e profissões em turismo, é necessário compreender, anteriormente, as características do mercado de trabalho, a natureza do emprego e a dimensão do turismo. Apesar disso, reconhece a dificuldade em dimensionar e definir o mercado de trabalho, de uma forma geral, considerando o tamanho absoluto e diversidade, e mais complicado, ainda, quando considerada a atividade turística. As divergências quanto à definição do turismo, aliada à diversidade organizacional e laboral, a dinâmica do mercado, diversidade ocupacional, baixos salários, alto índice de jovens nas ocupações, alta mobilidade e baixa especificidade de habilidades (LADKIN, 2008: 590).

Baum (1997 *apud* JONES, JONES, HAVEN-TANG, 2005: 8) compartilha desta idéia e resume os indicadores de análise dos recursos humanos internacionais no setor do turismo: tendências demográficas; o mercado de trabalho e as habilidades profissionais; imagem e percepções do emprego em turismo; remuneração; rotatividade no trabalho; atitudes em relação à educação e treinamento; políticas e práticas de recursos humanos. Baum (1997 *apud* JONES *et. al*, 2005: 8) afirma que embora existam áreas com características comuns nestes aspectos citados, alguns fatores, como por exemplo, as habilidades em setores operacionais de

linha de frente, têm compreensão subjetiva e a percepção de “falta de habilidade” pode diferir se comparado um país desenvolvido com um país em desenvolvimento. No âmbito do recrutamento, os autores destacam que, ao passo que nos países desenvolvidos o contraste entre o nível educacional e as necessidades do setor de turismo resulta numa dificuldade de recrutamento devido ao baixo limiar de entrada face ao preparo profissional, nos países em desenvolvimento as necessidades educacionais, técnicas e lingüísticas do turismo terminam por limitar o ingresso de profissionais.

A globalização exerceu influências na gestão dos Recursos Humanos modificando o mercado de trabalho em Turismo. A oferta de trabalho pouco remunerada para as pessoas com baixo nível educacional foi reduzida ao mesmo tempo em que aumentou a oferta de trabalho pouco remunerada para as pessoas com níveis educacionais mais elevados, criando uma nova relação entre o trabalho disponível e o perfil da procura existente (PENDER E SHARPLEY, 2005: 94). De uma forma genérica, a oferta de emprego na área de turismo é classificada como de baixa remuneração, composto majoritariamente por mulheres, além de ser composta por trabalhos que exigem poucas habilidades. Os aspectos negativos estão geralmente focados nas exigências físicas do trabalho, no trabalho que exige um profissional pouco qualificado, com multiatividades, informal, possui alto nível de absenteísmo, além da componente da sazonalidade e/ou em regime de part-time. Os profissionais que trabalham em regime de *part-time* tendem a não considerar o emprego em turismo como uma opção para longo prazo e, por conseguinte, não investir no desenvolvimento de habilidades, competências e qualificações nas áreas relacionadas à sua função (JONES *et. al*, 2005: 9; (BAUM, 1995; WOOD, 1997 PENDER e SHARPLEY, 2005: 92).

Diante de uma atividade econômica tão diversificada e de difícil delimitação, que inclui profissionais do setor de alojamento, até restauração, transportes, atrações turísticas, eventos, serviços de informação turística, etc., é importante ressaltar que os empregos em turismo não são somente aqueles em que o profissional está em contato direto com o turista. Também estão incluídas as funções que, apesar de não estarem em contato com o turista, são atividades essenciais para que o turismo funcione, como por exemplo, estabelecimentos de ensino, ONGs, repartições públicas, dentre outros (RILEY, LADRINK, SZIVAS., 2002:12, LADLIK, 2008: 591). É no ambiente de suporte e estrutural que estão os profissionais fora da linha operacional, como da Administração Pública Setorial. Nos diferentes níveis territoriais, estes profissionais possuem distintas responsabilidades tal como a regulação, o ordenamento e planejamento, a gestão estratégica (incluindo os incentivos ao investimento), a promoção, a

formação, a produção e prestação de informação. Pela natureza destas funções, a maioria detém formação superior, direcionados para o setor ou com aproximação através de formações mais generalistas como Economia/ Gestão, o Direito, a Geografia ou a Sociologia (UMBELINO e PAIS, 2006: 216). Os profissionais inseridos no âmbito da Gestão Pública possuem um perfil distinto do delineado para os profissionais de turismo em geral. Normalmente estes cargos são ocupados por intermédio de concursos públicos ou por indicação. A depender da condição de ingresso e também de aspectos políticos, é mais estável e permite desenvolvimento de carreira profissional ou, em outras situações, com prazo previsto e possibilidade de renovação.

O Instituto para Qualidade na Formação (IQF) (2005, p. 118 – 119) evidencia que há um conjunto de profissionais da Administração Pública capaz de viabilizar projetos turísticos integrados e sustentados de maior valor acrescentado para o desenvolvimento de um Turismo de maior qualidade. O IQF (2005, 119) defende que o profissional do setor de turismo, de forma geral, deve ser capaz de criar serviços e produtos turísticos integrados com outros recursos onde estão inseridos, além de ser responsável por atividades como planeamento, concepção, desenvolvimento e promoção de produtos com interesse turístico, a fim de incrementar, fomentar e promover o turismo na região. O trabalho deste profissional deve estar articulado com outros profissionais que estejam ligados ao setor. Ainda segundo o Instituto (IQF, 2005: 119), este profissional deverá reunir competências para desempenhar o papel de técnico de turismo e ser capaz de: analisar e compreender os mercados, identificando as tendências de evolução do mercado turístico nacional e internacional, novas motivações, novas necessidades, inovações no produto, estudo da viabilidade de investimento em novos pacotes turísticos; definir e operacionalizar estratégias de marketing e promoção de produtos turísticos com reforço das competências em estratégia, marketing e vendas.

Compreende-se, portanto, que o profissional de planeamento tem um conjunto de atividades inerentes à sua função que extrapolam a ideia de que o planeador elabora e implementa um plano. Essa lógica contém uma ideia envolvente do ambiente teórico e desvaloriza um conjunto de atividades que viabilizam a “gestão pensada” e são, de fato, desempenhadas. Inclui-se, aqui, actividades desempenhadas antes do processo formal de elaboração do Plano de Desenvolvimento Turístico normalmente descrito, além de atividades desempenhadas durante e depois a fase de implementação.

3. A Formação Superior e o Mercado de Trabalho

Assim como em outras áreas, o profissional de turismo deve reunir um conjunto de conhecimentos, habilidades e competências específicos para que seja possível um adequado desempenho das suas funções, no caso do presente artigo, as funções de planejamento turístico. Em relação a esta área, os profissionais com formação superior em turismo, teoricamente, reúnem competências técnicas, cognitivas, sociais e relacionais que traduzem o perfil adequado ao desempenho de funções técnicas no planejamento e desenvolvimento do turismo (IQF, 2005). Entretanto, é importante refletir e compreender o contexto do ensino superior em turismo.

O turismo possui uma complexidade associada aos propósitos e à estrutura da educação e formação, além de ser uma área de estudo relativamente recente. Entretanto, a literatura e o mercado de trabalho já reconhecem competências fundamentais para o exercício da profissão. As características de multidisciplinaridade e interdisciplinaridade tem marcado fortemente a forma como os cursos de turismo são estruturados, os tipos de pesquisa, as características dos professores, a saída profissional, dentre outros. O rápido crescimento da oferta de cursos de turismo despertou o interesse acadêmico nesta área. Acadêmicos de diferentes disciplinas aplicaram os seus conhecimentos e metodologias determinando a característica da multidisciplinaridade do turismo. Além disso, a própria constituição da atividade turística estimula que acadêmicos recorram a mais de uma disciplina no campo científico do turismo, o que determina também a sua condição de interdisciplinaridade (AIREY, 2008 in AIREY e TRIBE, 2008: 43).

Airey (2008:44) defende que a oferta de cursos de turismo é essencialmente profissionalizante e orientada para as empresas, facto que justifica a grande procura dos estudantes por estes cursos. No entanto, o autor evidencia que tanto a excessiva ligação à prática profissionalizante, o que não irá fornecer além do que uma reflexão acerca do mundo do trabalho, quanto um grande distanciamento do setor de turismo, constituem posições negativas para a educação do turismo e aposta que a contribuição real estará em algum ponto entre estes dois extremos (AIREY, 2008: 44). Bums (1992 *apud* AIREY e TRIBE, 2008: 58) destacam as orientações da educação em turismo voltadas para a necessidade e para o mercado. A proposta de orientação voltada para a necessidade visa desenvolver o currículo e turismo num contexto social, cultural e económico do destino turístico no qual está inserido, levando em conta, também, as necessidades dos estudantes bem como da indústria do turismo.

Entretanto, a dificuldade de entendimento entre os cursos de turismo e as empresas é evidenciada pelo desajuste no mercado de trabalho. Muitos profissionais com formação fora da área de turismo são recrutados e treinados nas habilidades específicas que não foram desenvolvidas nos seus programas de estudo. Esta situação permite que Cooper e Westlake (1998 *apud* MOLINA e CERVERA, 2008: 61) concluam que os cursos de turismo precisam demonstrar eficiência, flexibilidade e responsabilidade para com os *stakeholders* (MOLINA e CERVERA, 2008: 61).

Com base em um estudo apresentado no Reino Unido, em 2000, no qual são definidos os padrões de referência para os cursos de turismo, Tribe (2008: 86 - 87) relaciona as seguintes áreas básicas de estudo: conceitos e características do turismo como área de estudo acadêmico e aplicado; natureza e características dos turistas; estrutura e interações da indústria do turismo; papel do turismo nas comunidades e ambientes afectados. A partir desta proposta, a comunidade acadêmica, com o aval da Quality Assurance Agency (QAA – Agência de Garantia de Qualidade) para a educação superior, definiu as directrizes de conteúdo para os cursos de turismo (AIREY e TRIBE, 2008: 36). Tribe (2008: 86-87), no entanto, analisa esta abordagem apontando como principal ponto forte o equilíbrio, não sendo demasiado profissionalizante ou científico, além do facto de que “o conhecimento disciplinar, as comunidades, os ambientes e a ética” terem recebido “devido valor”. Como ponto fraco, o autor destaca que a teoria e a metodologia não estão em primeiro plano; a possibilidade da limitação da oferta curricular por parte das instituições de ensino, podendo causar a homogeneização dos cursos. Tribe (2008: 90 – 91) desenvolveu uma proposta curricular na área de turismo que abrange quatro domínios principais: actuação profissional, reflexão profissional, reflexões sobre cultura geral e acções relativas à cultura geral.

A proposta resultante da investigação de Stergiou (2008: 396) permeia numa educação superior em turismo que ultrapasse a proposta de educação para a indústria e emprego imediato ou apegasse simplesmente a factos e realidades existentes. Assim, a educação em turismo, segundo a sua perspectiva, deve envolver numa aprendizagem “baseada em pesquisa, as actividades apoiadas pelos pares, a utilização criteriosa de estudos de caso, exercícios e projectos em grupo e trabalhos de conclusão de curso”. No entanto, o autor considera um equívoco que, tratando-se da educação em nível superior, os elementos profissionalizantes, ensino de habilidades e desenvolvimento de competências sejam desprezados em detrimento das “exigências individuais e sociais relativas à busca de aprendizado e conhecimento para a efectividade do trabalho” (STERGIOU, 2008: 397).

King (1994: 271 *apud* SALGADO, 2007:169), entretanto, define que “o objectivo do curso superior de turismo é preparar para uma carreira que começa no nível de supervisão e progride até ao de gestão” e que, entretanto, não prepara especificamente para um setor do turismo mas para a função de supervisão e gestão.

Com a finalidade de adequar o ensino em turismo em Espanha às exigências de Bolonha, em especial a mobilidade e a empregabilidade, a ANECA (2004: 185-205 *apud* SALGADO, 2007: 223) desenvolveu um documento intitulado de “Título de Grado en Turismo”, no qual articula os conteúdos em blocos de matérias que relacionam-se com a lista de competências necessárias para um graduado em Turismo. As matérias citadas, por ordem de importância, são: direcção e gestão de empresas de serviços turísticos (12,87%); fundamentos e dimensões do turismo (14,09); gestão de alojamento e restauração (10,40); distribuição turística e transporte (8,92); recursos e produtos turísticos (14,24%); destinos turísticos (12,97%); línguas estrangeiras aplicadas ao turismo (19%); estágio (7,5%). A partir desta análise, A ANECA (2004: 205 citado por Salgado, 2007: 223) identifica os principais eixos da formação em turismo.

Uma adequada compreensão das diversas atividades que compõe o turismo como um dos principais fenómenos globais é necessário para o planeamento curricular e desenvolvimento de curso. Se por um lado, Airey (2008: 372) acredita que, apesar das tentativas de diferenciação, os currículos dos cursos de turismo permanecem muito semelhantes. Por outro, Salgado (2007: 298) defende que os cursos possuem planos curriculares diversificados mas reúnem um conjunto de cadeiras nucleares no domínio da gestão e inclui cadeiras de base e/ou complementares. Esta abordagem, termina por confirmar que, os cursos de turismo estão inclinados para o aspecto profissionalizante, ficando ainda mais evidente naqueles cursos que dedicam períodos para colocação profissional na indústria do turismo (AIREY, 2008: 372).

Mathias (2007: 352) defende que devido às características inerentes ao turismo, de multidisciplinaridade e interdisciplinaridade, o gestor na área de turismo deve ter uma formação, para além da área do turismo, como conhecimentos de economia, política, dentre outras. De facto, como já muito discutido na literatura turística, o exercício da atividade profissional nesta área, bem como do gestor na área de turismo exige uma formação para além da prática do turismo em si. No caso desta função específica, o profissional será gestor (e necessitará dos conhecimentos nesta área) em turismo. Nesta questão também concentram

muitas outras variáveis que algumas vezes comprometem a qualidade da oferta de cursos na área de turismo. Um fator que pode ser citado é a diversidade de áreas profissionais dentro da área de turismo, áreas estas que muitas vezes distanciam-se muito em termos de formação e atuação, como por exemplo o planejador em turismo e um profissional que desenvolva atividade na área de *Food and Beverage*. Muitas instituições de ensino optam por oferecer um conjunto base de disciplinas e a partir de uma determinada altura, a opção de disciplinas da área profissional a seguir. Se estruturada de forma adequada, esta é uma forma de oferecer os diferentes propostas dentro da área de turismo, considerando também a viabilidade financeira dos cursos. Contudo, há de se ter em consideração quais os conhecimentos, habilidades e competências devem reunir um profissional da área de turismo e, mais especificamente, um profissional que desenvolve funções na área de gestão e planejamento turístico.

Para que o desempenho das funções de gestão e planejamento do turismo, o IQF (2005: 119) defende que o profissional deve reunir competências como: análise e apreensão dos mercados (identificação das tendências de evolução do mercado turístico nacional e internacional, novas motivações, novas necessidades, inovação no produto, estudo da viabilidade de investimento em novos pacotes turístico); definição e operacionalização de estratégias de marketing e promoção de produtos turísticos com reforço das competências em estratégia, marketing e vendas. Além disso, o Instituto (2005: 119) complementa que, para atividades relativas ao desenvolvimento regional, são necessários, ainda, conhecimentos de economia local, produtos e serviços disponíveis ou a desenvolver, além de marketing, política ambiental e ordenamento de território. Também fundamentais para a concepção de produtos turísticos locais e regionais são os conhecimentos em etnografia, história, cultura, patrimônio, ambiente e actividades culturais e artesanais locais, fundamentais para concepção de produtos turísticos locais e regionais. No que se refere às competências sociais e relacionais, o profissional deve possuir capacidade para desempenhar a função de facilitador dos agentes locais e regionais, dinamizador entre agentes, gestor de parcerias, de comunicação, dos saberes interpessoais, de cooperação e negociação (IQF, 2005: 119).

Em suma, o IQF (2005: 119) define como competências para o desempenho de actividades profissionais no âmbito do planeamento e desenvolvimento turístico: Conhecimentos da actividade turística, suas actividades e tendências de mercado; Conhecimentos dos diversos tipos de Turismo (rural, ambiental, gastronómico, cultural, etc.); Conhecimentos dos diversos produtos turísticos; Conhecimentos da economia local, regional e nacional; Conhecimentos de política ambiental e de ordenamento do território;

Conhecimentos de desenvolvimento sustentável; Conhecimentos de marketing territorial; Conhecimentos de marketing turístico; Conhecimentos de etnografia, história, cultura, património, gastronomia e artesanato; Conhecimentos em gestão de projetos e análise da sua viabilidade económica; Conhecimentos de gestão da procura turística; Capacidades de facilitação, cooperação; Conhecimentos de promoção e divulgação de produtos turísticos; Capacidade de dinamização e gestão de parceiras; Capacidade de negociação; Capacidade de comunicação. Entretanto, a maior parte dos cursos que propõem saídas profissionais na área de gestão e planeamento preparam os alunos de forma generalista e muito superficialmente, não garantindo o contato com a realidade nem mesmo fornecendo os alicerces para que estes profissionais sejam aptos para, por exemplo, gerir captar e projetos públicos ou elaborar um plano de desenvolvimento turístico para um município.

Rezende e Castro (2005: 18-19) definem a figura do gestor como uma função ou um papel e não um cargo ou profissão e afirmam que as habilidades requeridas para a função estão compreendidas em três grandes competências: recursos humanos; serviços, processos ou atividades ou projetos; e recursos diversos como, por exemplo, tecnológico, financeiro, material, de tempo, etc. Entretanto, no âmbito das funções técnicas, são contempladas três grandes habilidades: técnica, de serviços e humana. As habilidades técnicas podem vir a ser adquiridas na formação técnica do profissional, através de cursos académicos ou similares, estando estas relacionadas com as metodologias técnicas a serem empregues, as ferramentas e recursos tecnológicos. As habilidades de serviços são relacionadas com a experiência profissional adquirida ao longo do desempenho da função englobando funções de administração, de processos, procedimentos, idiomas, etc. Já as habilidades humanas ou relacionais são adquiridas ao longo da vida social e pessoal de cada indivíduo, da educação, cultura, filosofia de vida e com os relacionamentos pessoais e corporativos (REZENDE e CASTOR, 2005: 18-19).

O estudo sobre “a municipalização do turismo e a qualificação dos recursos humanos”, desenvolvido na Escola Superior de Turismo e Hotelaria (ESTH – Portugal), no projeto “Observatório Nacional de Educação em Turismo”, em 2009, produziu uma interessante reflexão no contexto da relação entre a formação dos profissionais de turismo e a prática das funções em gestão e planeamento em turismo em instituições públicas em nível local. Foram enviados questionários a todas as Câmaras Municipais de Turismo portuguesas e, dentre outros, foram obtidos os seguintes resultados (SALGADO *et al.*, 2011: 10-14):

1. Considerando o vínculo contratual com a entidade empregadora, a maior parte dos recursos humanos da área de turismo nas autarquias portuguesas (67,8%) possui um contrato de quadro. Por outro lado, um percentual significativo (21,5%) possui os contratos a termo resolutivos e 4,6% de Estágios Profissionais – Uma vez que a maioria dos funcionários municipais de turismo consta no quadro de efectivos, é possível compreender que há uma preocupação com o turismo ao ponto de manter, ao menos, 1 funcionário desempenhando funções especificamente nesta área em, pelo menos, 2/3 dos municípios respondentes;
2. Com relação à formação académica destes profissionais, ao menos 55,6% possuíam formação superior, dos quais 11% ainda possuía pós-graduação e 3,3% mestrado - Apesar deste número significativo de profissionais com formação superior, é de destacar que, por outro lado, o turismo em muitas autarquias tem funções desempenhadas por profissionais com habilitações ao nível do 12º ano (26.4%);
3. Considerando as categorias profissionais “Técnico Superior de Turismo”, “Técnico de Turismo”, “Técnico Profissional de Turismo”, “Auxiliar Técnico de Turismo” e relacionando estas com as habilitações académicas, 72,4% referiram existir correspondência entre as funções e as habilitações académicas pessoais, enquanto 24,6% afirmaram que não.

Outro estudo, levado a cabo por Almeida (2006: 20) acerca na tentativa de desvendar a razão para falta de planeamento entre os municípios brasileiros de pequena e média dimensão, identificou que uma das principais razões era a inadequada qualificação dos responsáveis pelo planeamento municipal. O estudo aponta que os ocupantes dos cargos nas secretarias de turismo possuem pouco ou nenhum conhecimento sobre planeamento turístico, além de não serem capazes de conduzir, elaborar e/ou implementar o processo. O resultado, com base em respostas dadas pelos Organismos Regionais de Turismo e pesquisadores da área de turismo, apontam que a melhoria da formação dos profissionais que desempenham funções de gestão e planeamento pode impactar significativamente na melhoria do turismo nos municípios de pequeno e médio porte.

Apesar da importância em compreender a relação entre a formação dos profissionais e a função de gestão e planeamento em turismo, não há estudos aprofundados que permitam refletir a complexidade desta área e da atuação laboral, o que pode implicar diretamente na qualidade do turismo. É, por isso, relevante aprofundar algumas questões como a correlação

entre a formação acadêmica e as funções laborais desempenhadas na função da gestão e planejamento do turismo.

4. Considerações Finais

Atualmente, verifica-se uma tendência de aproximação dos cursos superiores ao mercado. No caso do turismo, essa aproximação tem-se dado de diversas formas e apresentando vantagens tanto do lado acadêmico (experiência e visibilidade aos docentes, discentes e aos próprios cursos) quanto do lado do mercado (empresas, instituições públicas, privadas, turistas e comunidade).

No entanto, ainda é evidente a necessidade de ajustar a formação dos profissionais de gestão e planejamento com as funções que virão a desempenhar, não significando, com isso, a defesa de uma educação voltada fundamentalmente para o mercado. Defende-se uma formação centrada no desenvolvimento do indivíduo e que, entretanto, permita a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de habilidades e competências fundamentais para o trabalho. Este estudo não se encerra aqui. Muitas investigações de campo devem ser realizadas junto às Câmaras Municipais de Turismo e dos próprios profissionais, com o intuito de conhecer a fundo as funções do gestor e planejador do turismo; junto às instituições de ensino superior, com a finalidade de perceber a proposta curricular. Além disso, outras áreas do turismo podem (e devem!) promover esta pesquisa, uma vez que contribui com a eficácia dos serviços e a qualidade do turismo como um todo.

5. Referências

AIREY, D.; TRIBE, J. (ed) Educação Internacional em Turismo, Senac, 2008, São Paulo.

ALMEIDA, É.; COSTA, C; O Planejamento Turístico entre os Municípios Brasileiros de Pequena e Média Dimensão. In: Revista Observatório de Inovação do Turismo, 2007. Fundação Getúlio Vargas (FGV), Brasil.

CARVALHO JR., C., Informação, Planejamento e Instituições de Pesquisa, Revista Bahia Análise e Dados. Governo do Estado da Bahia, Secretaria do Planejamento, Ciência e Tecnologia, 2002.

INSTITUTO PARA A QUALIDADE NA FORMAÇÃO – IQF, O Turismo em Portugal, Estudos Sectoriais, IQF, 2005.

JONES, E.; JONES, E.i; HAVEN-TANG, C.; HAVEN, C. Tourism SMEs, service quality and destination competitiveness. CABI, 2005.

LADKIN, A., Carreiras profissionais e emprego in: Airey, D. E J. Tribe (ed) Educação Internacional em Turismo, Senac, São Paulo, p. 589 – 608, 2008.

MATIAS, A. Economia do Turismo – Teoria e Prática. Instituto Piaget, 2007, Lisboa.

MOLINA, R.; CERVERA, T., Tourism education: a strategic analysis model, Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education 7(2), 59 – 70, 2008.

PENDER, L.; SHARPLEY, R., The Management of Tourism. Sage, 2005.

REZENDE, D; CASTOR, B. Planejamento Estratégico Municipal: empreendedorismo participativo nas cidades, prefeituras e organizações públicas. Rio de Janeiro: Brasport, 2005.

RILEY, M.; LADRINK, A.; SZIVAS, E., Tourism Employment – Analysis and Planning. Channel View Publications, 2002.

SALGADO, M, Educação e Organização Curricular em Turismo no Ensino Superior Português. Teses de doutoramento. Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial. Universidade de Aveiro, 2007.

SALGADO, M.; MARTINS, J.; GOMES, J., A Municipalização do Turismo e a Qualificação dos Recursos Humanos, 2011.

STERGIOU, D., Ensino, in Airey, D. E J. Tribe (ed) Educação Internacional em Turismo, Senac, São Paulo, p. 383 – 399, 2008.

TRIBE, J., Turismo, conhecimento e currículo, in: Airey, D. E J. Tribe (ed) Educação Internacional em Turismo, Senac, São Paulo, P. 77 – 94, 2008.

UMBELINO, J.; PAIS, A Em torno da Formação de Recursos Humanos para o Turismo em Portugal, In FONSECA, Maria Lucinda (coord.), Desenvolvimento e Território: Espaços Rurais Pós-Agrícolas e Novos Lugares de Turismo e Lazer, Lisboa, Centro de Estudos Geográficos da Universidade de Lisboa, 2006.

VALLS, J., Gestão Integral de Destinos Turísticos Sustentáveis. Trad. Cristiano Vasques e Liana Wang. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.