

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS

CURSO DE TURISMO

JUÇARA ALINE COUTINHO DE SOUZA

“MAPAS INVISÍVEIS” DO TRABALHO NO TURISMO

**Realidades e desafios enfrentados no mercado de trabalho formal e informal em Juiz de Fora
(MG)**

JUIZ DE FORA - MG

2026

JUÇARA ALINE COUTINHO DE SOUZA

“MAPAS INVISÍVEIS” DO TRABALHO NO TURISMO

**Realidades e desafios enfrentados no mercado de trabalho formal e informal em Juiz de Fora
(MG)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Turismo.

Orientador (a): Anne Bastos Martins Rosa

Coorientador (a): Edilaine Albertino de Moraes

JUIZ DE FORA- MG

2026

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Coutinho de Souza , Juçara Aline .
"MAPAS INVISÍVEIS" DO TRABALHO NO TURISMO :
Realidades e desafios enfrentados no mercado de trabalho formal e informal em Juiz de Fora- MG / Juçara Aline Coutinho de Souza . -- 2026.

71 p. : il.

Orientadora: Anne Bastos Martins Rosa
Coorientadora: Edilaine Albertino de Moraes
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas, 2026.

1. Turismo . 2. Empregabilidade . 3. Formação profissional . 4. Mercado de trabalho . I. Bastos Martins Rosa , Anne , orient. II. Albertino de Moraes , Edilaine , coorient. III. Título.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 METODOLOGIA	11
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
4 O PERFIL DO TURISMÓLOGO BRASILEIRO	20
5 EMPREGABILIDADE E MERCADO DE TRABALHO	23
5.1 Comparativo internacional das condições de trabalho	26
5.2 Desafios e oportunidades: novas tendências do setor	29
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
6.1 Onde os egressos atuaram após a graduação	56
6.2 Oportunidades de emprego para graduados em Turismo em Juiz de Fora.....	62
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE	72

Resumo

A presente pesquisa analisa as condições de trabalho enfrentadas por egressos recém-formados do curso de Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), com ênfase nos desafios que marcam sua inserção e permanência no mercado profissional local. Embora o setor turístico tenha apresentado expressivo crescimento econômico ao longo do século XX e desempenhe papel relevante no desenvolvimento nacional, persiste uma disparidade entre o número de profissionais formados na área e as oportunidades de ocupação formal compatíveis com essa formação. Com base em uma abordagem qualitativa, foi aplicado um formulário a graduados em Turismo pela UFJF, entre 2020-2025, buscando identificar os tipos de vínculo empregatício estabelecidos, as percepções sobre a valorização da profissão e as estratégias adotadas para lidar com contextos de instabilidade, precariedade e informalidade. A análise fundamenta-se em estudos sobre mercado de trabalho, perfil e inserção profissional e precarização laboral, situando-se na realidade de Juiz de Fora (MG). Os dados revelam trajetórias profissionais marcadas por percursos incertos e indicam a urgência de políticas públicas mais efetivas, além de uma formação acadêmica mais integrada às demandas concretas do setor. Ao reunir esses elementos, o estudo contribui para o debate sobre o atual cenário do mercado de trabalho em turismo e oferece subsídios para o reconhecimento e valorização do profissional turismólogo no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Turismo. Empregabilidade. Formação profissional. Mercado de trabalho.

Abstract

This study analyzes the working conditions faced by graduates of the Tourism program at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF), with emphasis on the challenges that mark their entry into and permanence within the local labor market. Although the tourism sector experienced significant economic growth throughout the twentieth century and plays a relevant role in national development, a disparity persists between the number of professionals trained in the field and the opportunities for formal employment compatible with this training. Based on a qualitative approach, a questionnaire was administered to Tourism graduates from UFJF between 2020 and 2025, seeking to identify the types of employment ties established, perceptions regarding professional recognition, and the strategies adopted to cope with contexts of instability, precariousness, and informality. The analysis is grounded in studies on the labor market, professional profile and insertion, and labor precarization, situated within the reality of Juiz de Fora (MG). The data reveal professional trajectories marked by uncertain paths and indicate the urgency of more effective public policies, as well as academic training more closely integrated with the concrete demands of the sector. By bringing these elements together, the study contributes to the debate on the current scenario of the tourism labor market and provides support for the recognition and appreciation of tourism professionals in the Brazilian context.

Keywords: Tourism. Employability. Professional training. Labor market.

INTRODUÇÃO

No contexto do processo de reestruturação econômica e abertura de mercados que marcou o Brasil ao longo do século XX — especialmente a partir das últimas décadas, sob a influência de diretrizes neoliberais — o desenvolvimento do turismo foi impulsionado por uma complexa articulação de fatores econômicos, sociais, culturais e políticos, responsáveis pela expansão e diversificação do setor. Sua consolidação como atividade estratégica na cadeia de serviços esteve diretamente vinculada aos investimentos estatais e privados em infraestrutura, à ampliação da malha de transportes e à promoção sistemática de destinos turísticos que se tornaram referências nacionais e internacionais, como Rio de Janeiro, Salvador, Petrópolis, Florianópolis e Fortaleza. Entre as décadas de 1970 e 1990, esse movimento foi intensificado pela implementação de políticas públicas voltadas à modernização territorial e à integração regional, pela construção de grandes complexos hoteleiros e pela ampliação da rede aeroportuária e rodoviária, elementos que favoreceram a circulação de fluxos turísticos em escala ampliada. Nesse contexto, destaca-se a atuação da Empresa Brasileira de Turismo (EMBRATUR), criada em 1966, cuja função estratégica consistiu em estruturar a imagem do país no exterior, articular ações de promoção internacional e contribuir para a inserção do Brasil no mercado turístico global.

Ao longo do século XX, esteve profundamente condicionado a uma complexa articulação de fatores econômicos, sociais, culturais e políticos, os quais, de forma combinada, contribuíram para a progressiva expansão e institucionalização do setor no país. Inicialmente associado a práticas elitizadas de lazer e veraneio, o turismo passou a adquirir maior relevância econômica à medida que o Estado brasileiro reconheceu seu potencial como atividade estratégica no âmbito da cadeia de serviços, sobretudo em contextos de urbanização acelerada, industrialização e modernização econômica. Destaca-se, nesse período, a construção de grandes complexos hoteleiros, especialmente em áreas litorâneas, bem como a modernização dos sistemas de transporte, com a ampliação da malha rodoviária e a implantação de novos aeroportos, elementos fundamentais para a integração territorial e o aumento da mobilidade turística. Essas transformações contribuíram para a ampliação da capacidade de recepção de turistas e para a inserção do Brasil em circuitos turísticos nacionais e internacionais.

Paralelamente à expansão do setor, o Turismo passou a ser entendido como um campo de profissionalização, especialmente após a regulamentação do sistema de educação superior no país, por meio da Lei nº 5.540/1968, no contexto da Reforma Universitária promovida durante a Ditadura civil militar. Tal medida buscava responder à crescente demanda por profissionais qualificados, consolidando o Turismo não apenas como vetor econômico, mas também como um campo de atuação institucionalizado, com potencial para contribuir de maneira efetiva para o projeto de desenvolvimento capitalista do país nesse período histórico.

Atualmente, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que o setor turístico foi responsável por 2,9% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, representando aproximadamente 7,7% da economia brasileira. Destacam-se, nesse contexto, os serviços de hospedagem, alimentação e locação de veículos como as atividades de maior peso no segmento. Em 2023, estima-se que o turismo tenha gerado cerca de 7,76 milhões de postos de trabalho, o que reforça sua importância na absorção de mão de obra. Não obstante a expansão econômica do turismo, mantém-se uma discrepância significativa entre esse crescimento e a efetiva absorção de profissionais graduados na área em posições formais condizentes com sua qualificação. Tal assimetria revela limites estruturais na organização do mercado de trabalho do setor, nos quais a ampliação das atividades turísticas não é acompanhada pela correspondente institucionalização de funções especializadas. Entre os elementos que contribuem para essa configuração, destacam-se a fragilidade dos mecanismos de reconhecimento profissional, a reduzida valorização social da formação específica e a prevalência de relações laborais marcadas pela instabilidade. Como resultado, verifica-se um aproveitamento restrito do capital técnico e científico produzido pelas graduações em Turismo, circunstância que compromete não apenas a trajetória profissional dos egressos, mas também a qualificação das práticas de planejamento e gestão no campo turístico, evidenciando a relevância de iniciativas institucionais orientadas ao fortalecimento e à legitimação dessa atuação profissional. Santos (2023) aponta que, entre 1997 e 2022, os cursos superiores de Turismo formaram aproximadamente 159 mil bacharéis em Turismo no Brasil, número que não se traduz, proporcionalmente, em oportunidades específicas de atuação no setor, cálculo este feito a partir dos microdados do Censo do Ensino Superior e contabilizou informações de todos os cursos com —turismoll no nome, incluindo —Turismo, —Gestão de Turismoll, —Turismo e Hotelarial e outros.

O turismo consolidou-se globalmente como uma atividade de expressiva relevância econômica, sociocultural e ambiental. Contudo, apesar desse fortalecimento e do aumento no número de profissionais habilitados, a realidade laboral dos turismólogos no Brasil permanece marcada por vínculos empregatícios frágeis, instabilidade profissional e altos níveis de informalidade. Essa conjuntura se agrava diante das disparidades regionais, da ausência de políticas públicas estruturadas voltadas ao setor e dos impactos decorrentes da pandemia de covid-19, que transformou profundamente as dinâmicas do mercado de trabalho, inclusive no campo do turismo segundo discutem Silva, Holanda e Leal (2019).

Diante deste cenário, o presente estudo tem como propósito investigar as condições de trabalho enfrentadas pelos profissionais recém-formados no curso de Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), com ênfase nos desafios que permeiam sua inserção no mercado e a consolidação de suas trajetórias profissionais após a conclusão da graduação. Para tanto, a pesquisa utiliza a expressão “mapas invisíveis” do trabalho como metáfora analítica para designar práticas, percursos e relações laborais fundamentais à atividade turística, mas pouco visibilizadas nos discursos oficiais e o perfil ocupacional do setor de serviços do turismo. Essa metáfora dialoga com os debates sobre a produção social do espaço e as práticas espaciais cotidianas, bem como com os estudos sobre imaginários turísticos e o *tourist gaze*, permitindo evidenciar dinâmicas de trabalho frequentemente marcadas pela informalidade e precarização. O termo —mapas invisíveis do trabalho no turismo não corresponde a uma citação literal consagrada de um autor específico, mas sim a uma metáfora analítica construída a partir de referenciais teóricos amplamente utilizados nos estudos do turismo do trabalho e da produção do espaço como citam Certeau (1994) e Urry (2001).

Adotando uma abordagem qualitativa, esta pesquisa busca compreender os modos de inserção e posicionamento dos recém-formados do curso de Turismo no mercado de trabalho local, com o objetivo de identificar os principais tipos de vínculos empregatícios que caracterizam sua realidade laboral. Paralelamente, analisa-se a percepção desses profissionais acerca de suas condições de trabalho, bem como as estratégias mobilizadas para lidar com processos de valorização ou de precarização de suas atividades. A fundamentação teórica apoia-se nas reflexões sobre o conceito de trabalho decente, conforme proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999), nos estudos sobre inserção profissional (Guimarães, 2009) e Barbosa (2020) e nos debates acerca da informalidade laboral de Carvalho (2018), articulando esses referenciais às especificidades socioeconômicas e territoriais do município de Juiz de Fora (MG). Ao possibilitar que os próprios

egressos do curso compartilhem suas experiências profissionais, esta pesquisa busca, assim, contribuir para a construção de um conhecimento aprofundado sobre o campo do Turismo, especialmente no que tange às condições de trabalho enfrentadas por esses profissionais recém-formados na própria cidade de Juiz de Fora.

No município está localizada a única instituição pública da região que oferece curso superior na área: a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Com caráter exploratório, o estudo combinou revisão bibliográfica e documental com a aplicação de um formulário de abordagem qualitativa, direcionados a egressos formados a partir de 2020, independentemente de gênero, faixa etária ou classe social. A escolha territorial justifica-se pela centralidade da UFJF na formação superior em Turismo, em contraste com as ofertas de cursos técnicos e tecnólogos em municípios vizinhos. Ao reunir dados empíricos sobre o mercado local de trabalho, o estudo visa fornecer subsídios para a compreensão do cenário profissional atual, com ênfase nas condições de atuação dos turismólogos formados pela UFJF inseridos no setor turístico local.

Embora o curso superior em Turismo esteja difundido no meio acadêmico e o setor desempenha papel significativo na economia nacional, ainda são escassos os estudos que investigam, de forma detalhada, a inserção dos turismólogos no mercado de trabalho brasileiro e as reais condições laborais enfrentadas por esses profissionais. Nesse contexto, este artigo busca contribuir para preencher essa lacuna, apresentando uma análise fundamentada em dados empíricos que retratam o cenário específico de Juiz de Fora (MG).

A estrutura do texto está organizada em quatro seções principais: inicialmente, apresenta-se a metodologia adotada. Em seguida, contextualiza-se um panorama geral do turismo no Brasil, destacando sua importância para o setor de serviços e os impactos observados, especialmente após a pandemia de covid-19. Na sequência, são discutidas as principais dificuldades enfrentadas pelos turismólogos em sua trajetória de inserção profissional, o perfil desses profissionais e comparações com o mercado de trabalho de Turismo em outros países. Por fim, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa de campo, evidenciando as condições de trabalho dos egressos do curso de Turismo da UFJF e suas perspectivas no mercado local.

METODOLOGIA

A presente monografia caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, orientada pelo objetivo de compreender as condições de inserção e atuação profissional dos egressos do curso de Bacharelado em Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). O estudo possui caráter exploratório e descritivo, na medida em que busca aprofundar a compreensão de um fenômeno ainda pouco sistematizado no contexto local e simultaneamente descrever as características das trajetórias profissionais dos sujeitos investigados (GIL, 2019).

No que se refere aos meios, trata-se de investigação bibliográfica, documental e de campo, articulando procedimentos metodológicos complementares. Tal delineamento mostra-se adequado à análise de fenômenos sociais complexos e multifacetados, como as experiências profissionais e as dinâmicas de inserção laboral, que não podem ser plenamente apreendidos por técnicas exclusivamente quantitativas (MINAYO, 2014). A abordagem qualitativa possibilita examinar o universo de significados, percepções, valores e estratégias mobilizadas pelos sujeitos, permitindo uma compreensão ampliada das condições concretas de exercício profissional no setor turístico.

Na revisão bibliográfica e documental, foram examinadas produções de autores clássicos e contemporâneos da sociologia do trabalho e dos estudos do turismo, como Antunes (2009; 2018), Trigo (2015) e Santos (2019), cujas contribuições possibilitam problematizar as transformações recentes nas relações laborais, a flexibilização contratual e os processos de precarização e desvalorização profissional no setor turístico. O levantamento contemplou artigos publicados em periódicos científicos especializados — entre eles *Caderno Virtual de Turismo*, *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo (RBTur)*, *Revista Turismo em Análise*, *Revista Latino-Americana de Turismologia* e *Revista Trabalho, Educação e Saúde* — localizados em bases de dados acadêmicas como SciELO, Google Acadêmico, Latindex e o portal Labor Movers, além de livros, publicações institucionais e acervos digitais. Também foram utilizados dados secundários e relatórios técnicos produzidos por instituições oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como dispositivos legais pertinentes, com destaque para a Lei nº 12.591/2012, que regulamenta a profissão de turismólogo no Brasil. As buscas foram orientadas pelas palavras-chave —turismo e trabalho e —mercado de trabalho para turismólogos, possibilitando a contextualização empírica do

problema investigado e a identificação de lacunas entre a formação acadêmica e as condições efetivas de inserção profissional.

A delimitação espacial concentrou-se no município de Juiz de Fora (MG), escolha justificada pela pertinência analítica de examinar a realidade laboral dos egressos da UFJF em seu próprio contexto de formação e atuação. A centralidade institucional da universidade, enquanto única instituição pública da região a ofertar o curso de Bacharelado em Turismo, confere relevância ao recorte adotado, permitindo analisar especificidades locais de empregabilidade e oportunidades profissionais disponíveis aos turismólogos, sobretudo quando comparadas à predominância de cursos técnicos e tecnológicos em municípios circunvizinhos. Embora situado em escala municipal, o recorte empírico apresenta potencial interpretativo ampliado, visto que realidades locais frequentemente refletem dinâmicas estruturais mais abrangentes do mercado de trabalho turístico brasileiro. O universo investigado compreende os egressos do referido curso formados entre 2020 e 2025. Além disso, o estudo dialoga com pesquisas anteriores sobre a temática, como os trabalhos de Pimentel e Paula (2014) e Simas et al (2022), contribuindo para a continuidade e o aprofundamento do debate acadêmico.

A etapa empírica desenvolveu-se mediante aplicação de questionário semiestruturado, elaborado e disponibilizado na plataforma *Google Forms*. O instrumento foi construído com base na literatura especializada e em consonância com os objetivos da pesquisa, assegurando validade de conteúdo e pertinência analítica. Sua estrutura possibilitou a coleta concomitante de dados objetivos — como vínculos empregatícios, áreas de atuação e níveis de remuneração — e de informações subjetivas relativas à percepção de valorização profissional, estabilidade laboral e estratégias individuais frente às adversidades do mercado de trabalho. O questionário foi direcionado exclusivamente aos egressos pertencentes ao recorte temporal estabelecido, sem restrições de gênero, idade ou faixa salarial. A divulgação ocorreu por meio de estratégias complementares, incluindo envio aos endereços eletrônicos disponibilizados pela coordenação do curso, encaminhamento via aplicativo *WhatsApp* a ex colegas de turma da autora e compartilhamento por docentes junto a seus ex-orientandos. Foram obtidas 17 respostas válidas, das quais 8 correspondem a egressos que não atuam no setor turístico em Juiz de Fora (MG), enquanto 9 permanecem inseridos profissionalmente na área no município. Embora não tenha sido possível mensurar com precisão o total de indivíduos que tiveram acesso ao instrumento, a diversidade das trajetórias relatadas mostrou-se suficiente para atender aos objetivos qualitativos da investigação, permitindo identificar padrões interpretativos,

recorrências e singularidades.

A utilização do *Google Forms* mostrou-se metodologicamente pertinente, sobretudo pela possibilidade de coletar narrativas e percepções por meio de questões abertas, ampliar o alcance geográfico da pesquisa e assegurar o anonimato dos participantes, aspecto essencial para a abordagem de temas sensíveis como informalidade, precariedade e instabilidade profissional. A investigação observou os princípios éticos aplicáveis a pesquisas com seres humanos, garantindo participação voluntária, confidencialidade das informações e ciência prévia dos respondentes quanto aos objetivos do estudo. A plataforma possibilitou ainda a inserção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a sistematização automática das respostas, contribuindo para a organização, rastreabilidade e confiabilidade do processo investigativo (MOTA, 2019; MONTEIRO; SANTOS, 2019; ANDRES et al., 2020).

A análise dos dados fundamentou-se em abordagem interpretativa, orientada pela técnica de análise de conteúdo temática conforme sistematizada por Bardin (2011). Inicialmente, procedeu-se à leitura flutuante do corpus empírico, seguida da definição de categorias analíticas emergentes construídas a partir dos objetivos específicos e das recorrências identificadas nas respostas. Em seguida, realizou-se a codificação temática e a interpretação dos achados à luz do referencial teórico adotado. Tal procedimento possibilitou apreender padrões, tensões estruturais e singularidades presentes nas trajetórias profissionais dos egressos, bem como compreender as estratégias mobilizadas diante das condições concretas de inserção e permanência no mercado de trabalho no campo do Turismo, assegurando coerência metodológica, rigor científico e consistência analítica aos resultados obtidos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No Brasil, o turismo constitui um dos principais vetores de geração de emprego e renda, figurando entre os segmentos mais dinâmicos da economia nacional. Apesar disso, somente em 2008, que foi instituída a Política Nacional de Turismo (Lei nº 11.771/2008), a qual a Política Nacional de Turismo contempla, entre seus objetivos, a promoção da formação e da qualificação profissional no

setor, da capacitação de pessoal especializado e a implementação de políticas, que viabilizem a colocação profissional no mercado de trabalho (BRASIL, 2008). Contudo, uma análise detalhada da estrutura trabalhista do setor evidencia diversas contradições: apesar do crescimento das receitas turísticas, os profissionais formados em Turismo frequentemente enfrentam condições de trabalho marcadas pela instabilidade, informalidade e precarização (IBGE, 2022). De acordo com dados do Ipea (2019), mais da metade dos trabalhadores do turismo atuam de forma informal, reflexo da predominância de microempresas e da expressiva participação de atividades relacionadas ao setor de serviços. Ademais, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) trouxe mudanças significativas nos direitos trabalhistas (definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, 1943), alterando regras sobre jornada, negociações e custas processuais, o que impulsionou a ampliação do número de contratos de trabalho intermitentes, os quais embora formalmente reconhecidos no ordenamento jurídico, tendem a fragilizar severamente as garantias históricas à classe trabalhadora (BRASIL, 2017). No setor de serviços — no qual o turismo se insere de forma expressiva — essa modalidade contratual reforça dinâmicas de instabilidade ocupacional, imprevisibilidade de renda e descontinuidade dos vínculos laborais, transferindo ao trabalhador os riscos inerentes à sazonalidade e à oscilação da demanda turística. Tal configuração aprofunda processos de precarização do trabalho e compromete a efetivação do trabalho decente, especialmente em atividades marcadas pela informalidade e pela alta rotatividade, características recorrentes do mercado turístico brasileiro (DELGADO; DELGADO, 2017; KREIN, 2018).

O mercado de trabalho para turismólogos no Brasil apresenta uma oferta desigual de vagas específicas, o que faz com que muitos profissionais formados disputem oportunidades com graduados de áreas afins. De acordo com Silva, Holanda e Leal (2019), esse cenário é marcado pela baixa capacidade de absorção dos egressos, pela disponibilização de postos de trabalho frequentemente incompatíveis com a formação em Turismo e pela elevada rotatividade entre os trabalhadores do setor. Paralelamente, a informalidade — expressa na contratação autônoma ou temporária sem garantias trabalhistas — compromete direitos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário e contribuições previdenciárias, conforme evidenciam dados e análises do IBGE (2022) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018). Nesse contexto, o mercado de trabalho para turismólogos no Brasil enfrenta desafios estruturais, como dificuldade de inserção profissional, oferta de vagas incompatível com o número de graduados e remuneração frequentemente baixa, com muitos profissionais relatando salários equivalentes a um a três salários

mínimos, valor inferior à média de outras profissões de nível superior e que pode não ser suficiente para cobrir o custo de vida em grandes centros urbanos.

Ademais, a extensa jornada de trabalho e o predomínio de posições operacionais em vez de cargos de gestão refletem condições precárias de trabalho no setor. A formação acadêmica em Turismo tem buscado, nas últimas décadas, harmonizar teoria e prática por meio de estágios curriculares obrigatórios, projetos de extensão e integradores e ênfase em sustentabilidade (Silva, Holanda & Leal, 2019). Nesse contexto, observa-se que, embora as reformulações curriculares dos cursos superiores em Turismo representem um avanço no sentido de alinhar a formação acadêmica às transformações do setor, ainda persistem limitações significativas. Trigo (2009) destaca que, mesmo com a atualização dos projetos pedagógicos, nem sempre há efetiva preparação dos estudantes para as exigências concretas do mercado de trabalho — em especial no desenvolvimento de competências práticas, capacidade de adaptação e compreensão das dinâmicas profissionais do setor turístico. Silveira, Medaglia e Massukado-Nakatani (2020) apontam que a atuação profissional dos egressos dos cursos superiores em Turismo evidencia um descompasso entre a formação acadêmica e as exigências práticas do mercado de trabalho, o que demanda dos profissionais processos contínuos de atualização, qualificação e desenvolvimento de competências específicas para ampliar sua empregabilidade e permanência no setor.

Do ponto de vista das políticas públicas, o Plano Nacional de Turismo (PNT 2018– 2022) formula diretrizes para capacitação, formalização de empregos e valorização profissional, mas seu alcance tem sido desigual, deixando lacunas especialmente em municípios de menor porte (BRASIL, Ministério do Turismo, 2020). Organizações representativas do setor turístico — como conselhos, associações e sindicatos hoteleiros— têm papel central na articulação de interesses dos profissionais e na interlocução com instâncias governamentais e privadas para a promoção de melhores condições de trabalho e reconhecimento da profissão. No entanto, a literatura destaca que essas organizações enfrentam desafios significativos para influenciar efetivamente as políticas públicas e fortalecer a profissionalização no turismo, sobretudo em contextos fragmentados e com recursos limitados. Pesquisas mostram que associações de turismo atuam como canais entre o setor e órgãos governamentais, buscando representar interesses dos membros e influenciar decisões políticas, mas frequentemente enfrentam dificuldades para consolidar sua atuação devido à falta de recursos, vínculos institucionais e influência junto a múltiplos departamentos governamentais (McKercher, 2022; Lawton, Rajwani & Minto, 2018).

Silva, Holanda e Leal (2018) afirmam que:

Apesar da crescente demanda turística e do consequente incentivo aos programas de formação profissional para a atividade turística, os turismólogos enfrentam dificuldades em inserir-se no mercado de trabalho. O desequilíbrio entre oferta e demanda de mão de obra qualificada, o desconhecimento dos empregadores sobre o que consiste um curso superior em Turismo e a formação superior desalinhada com as necessidades das empresas turísticas são alguns dos problemas que marcam o cenário do turismo no Brasil. (SILVA; HOLANDA; LEAL, 2018, p. 507–508).

Outro fator crítico refere-se à ausência de planos de carreira claros no setor, especialmente em agências, operadoras e empreendimentos turísticos de pequeno e médio porte. Tal cenário leva à estagnação profissional e alimenta uma cultura de desvalorização da graduação em Turismo. Apesar da formação acadêmica, muitos turismólogos enfrentam dificuldades para se inserir no mercado de trabalho em posições compatíveis com sua qualificação. Silva, Holanda e Leal (2019) identificaram que a maioria dos turismólogos atua em áreas como docência e agenciamento de viagens, com remuneração mensal entre um e três salários mínimos. A falta de reconhecimento das competências dos turismólogos por parte dos empregadores e a desvalorização da profissão contribuem para a subutilização destes profissionais.

A pandemia de covid-19 ocasionou efeitos devastadores sobre o setor de turismo, impactando diretamente as condições de trabalho dos turismólogos. De acordo com a OMT

(2021), o turismo internacional caiu 74%, levando ao fechamento de empresas e à demissão em massa de profissionais. Segundo Moraes, Buscioli, Ribeiro, Trentin & Serra (2022) turismólogos enfrentam cortes salariais, suspensão de contratos e aumento da informalidade durante o período pandêmico. Silva, Lamas & Domingos Nascimento (2023) relatam que grande parte dos profissionais perdeu seus empregos ou teve sua renda substancialmente reduzida, intensificando a precariedade e estimulando novas áreas de atuação, como o turismo digital e o empreendedorismo. De acordo com estudos sobre a influência da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho do turismo, a crise agravou a vulnerabilidade laboral dos trabalhadores do setor, provocando aumentos significativos de desemprego e desigualdades salariais — especialmente entre mulheres e jovens, que sofreram maiores taxas de perda de emprego e queda de renda em comparação a outros grupos demográficos no contexto global do turismo. Sun, Li e Lenzen (2022) observaram que houve proporções mais altas de mulheres e jovens que perderam seus empregos e receberam menores salários em razão da

retração da atividade turística durante a pandemia, o que intensificou a desigualdade dentro da força de trabalho do setor. Por outro lado, a mesma crise sanitária acelerou o uso de tecnologias digitais e fomentou novas formas de atuação profissional no turismo, como o desenvolvimento de iniciativas de turismo virtual e outras atividades mediadas por plataformas digitais, que passaram a ser exploradas como estratégias de adaptação e manutenção da atividade econômica. Pesquisas indicam que a adoção de experiências de turismo virtual aumentou durante o período de restrições, contribuindo para a inovação no setor e abrindo espaço para modelos alternativos de consumo turístico. Como salientam estudos sobre empreendedorismo no contexto turístico e econômico, muitos indivíduos passam a empreender não por escolha vocacional, mas como alternativa frente ao desemprego ou à informalidade forçada, o que especialmente durante a retração ocasionada pela pandemia da covid-19, obrigou profissionais do turismo a reinventarem seu papel e a buscarem autonomia profissional como estratégia de sobrevivência econômica Dornelas (2012). A crescente valorização do turismo como motor de desenvolvimento territorial e cultural também abre novas frentes para os profissionais da área, desde que haja articulação entre universidades, setor privado e Estado. Nesse sentido, o papel da formação superior em Turismo é fundamental para preparar profissionais aptos a atuar de forma crítica, ética e principalmente técnica. Por outro lado, a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende que as condições de trabalho decentes englobam a garantia de direitos fundamentais no trabalho, a remuneração adequada, a segurança no emprego e a proteção social aos trabalhadores (OIT, 1999; 2020). Entretanto, no caso dos profissionais formados em Turismo, essas condições nem sempre são observadas na prática, muitas vezes, os egressos enfrentam dificuldades de inserção no mercado, subutilização de sua qualificação e baixos salários, o que os leva a buscar ocupações fora de sua área de formação (Silva et al., 2020).

A formação em Turismo no Brasil, embora tenha avançado nas últimas décadas com o fortalecimento da pesquisa e da extensão nos cursos superiores, ainda sofre com a ausência de regulamentação profissional clara e com a invisibilização da figura do turismólogo nos espaços públicos e privados de gestão turística (SILVA; HOLANDA; LEAL, 2018). Essa falta de reconhecimento institucional contribui para a marginalização do profissional, que passa a ocupar postos genéricos ou mal remunerados, muitas vezes sem qualquer vínculo formal, evidenciando um desalinhamento entre a formação acadêmica e as demandas reais do mercado de trabalho no setor (SILVA; HOLANDA; LEAL, 2018). A regulamentação profissional, embora discutida no Congresso

Nacional por meio do Projeto de Lei nº 2.478/2015, ainda não foi completamente implementada, e sua tramitação reflete a luta histórica pela valorização profissional no setor.

Outro elemento importante é o descompasso entre a formação acadêmica e a demanda do mercado de trabalho. De acordo com estudos como de Pimentel e Paula (2014), às competências desenvolvidas na graduação nem sempre são valorizadas pelos empregadores, que priorizam habilidades práticas e operacionais em detrimento de saberes críticos, culturais e estratégicos, historicamente trabalhados nos cursos de Turismo. Isso evidencia um conflito entre a formação superior e o perfil de empregabilidade exigido, reforçando a instabilidade de encontrar trabalho na área. O artigo *“Formei, e agora? Refletindo com os egressos do curso de Turismo da UFJF sobre o mercado de trabalho na cidade de Juiz de Fora/MG em tempos de pandemia”* (SIMAS et al., 2022) também investigou a inserção profissional de bacharéis em Turismo formados entre 2015 e 2020 da UFJF, buscando compreender como esses egressos percebem suas oportunidades, desafios e trajetórias no mercado local de Juiz de Fora-MG, os resultados assim como o da presente pesquisa de 2025 no mesmo recorte demográfico, indica o mesmo cenário de 5 anos atrás: a maioria dos egressos reconhece a relevância social e econômica do turismo, mas identifica uma discrepância entre a formação acadêmica e as oportunidades reais de trabalho na cidade. Assim como, observou-se a predominância de vínculos informais, ocupações fora da área e dificuldades de inserção em cargos compatíveis com o nível superior, revelando um cenário de subproveitamento da qualificação profissional. Além disso, deve-se considerar o contexto de feminização e racialização do trabalho no Turismo, que afeta de forma mais acentuada em mulheres, pessoas negras e jovens em início de carreira. Dados de pesquisas qualitativas mostram que, apesar da presença expressiva de mulheres nos cursos de Turismo e na força de trabalho do setor, elas tendem a ocupar cargos de menor prestígio, recebem salários inferiores aos dos homens e permanecem sub-representadas em posições de liderança e de maior remuneração, revelando desigualdades de gênero e raça no setor (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

No tocante à legislação brasileira, embora a profissão de turismólogo tenha sido regulamentada por meio da Lei nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012 (BRASIL, 2012), a ausência de regulamentação das atribuições específicas da profissão e a inexistência de um conselho profissional próprio dificultam a consolidação da identidade e o reconhecimento do turismólogo como agente estratégico do desenvolvimento turístico (OLIVEIRA; COSTA, 2021). Tal cenário contribui para uma maior vulnerabilidade ocupacional, uma vez que impede o estabelecimento de critérios justos de

contratação e de valorização profissional. Nesse contexto, o conceito de precarização do trabalho torna-se central para a análise das condições enfrentadas pelos egressos em Turismo. Segundo Antunes (2018), a precarização se expressa por meio da intensificação do trabalho, da instabilidade contratual, da terceirização e da ausência de direitos trabalhistas. Essas características estão presentes de forma recorrente nas atividades desempenhadas por turismólogos, especialmente na hotelaria, no agenciamento e na organização de eventos, onde predominam contratos temporários e jornadas exaustivas.

Por fim, diversas pesquisas enfatizam a importância de políticas públicas estruturadas para a valorização dos profissionais do turismo, destacando a articulação entre formação acadêmica, qualificação técnica, geração de emprego de qualidade e fortalecimento das trajetórias profissionais no setor. A literatura especializada aponta que a qualificação profissional configurada em políticas públicas nacionais atua como mecanismo essencial para ampliar as oportunidades de inserção e permanência digna no mercado de trabalho turístico e para reduzir as condições precárias tradicionalmente associadas à atividade. Nesse sentido, estudos sobre políticas públicas no turismo destacam a necessidade de integrar educação formal e técnica com iniciativas voltadas à qualificação contínua e à melhoria das condições laborais, incluindo a criação de planos de carreira, caminhos para progressão profissional e instrumentos que favoreçam o emprego de qualidade no setor turístico brasileiro. Autores como Silva (2020) e Meira, Kushano e Neves (2019) destacam o papel das políticas públicas de qualificação profissional em turismo como eixo estratégico para promover a formação, desenvolvimento de competências e inserção de trabalhadores no mercado de trabalho de forma mais sustentável e qualificada. A discussão também encontra respaldo em análises da Política Nacional de Qualificação no Turismo, que sublinham a importância da articulação entre educação, trabalho e desenvolvimento territorial para assegurar direitos, inclusão social e participação efetiva dos trabalhadores no setor.

A caracterização do trabalho no turismo no Brasil insere-se em um campo relativamente recente e ainda em processo de consolidação, marcado por dinâmicas heterogêneas e por uma estrutura ocupacional diversificada. A expansão do ensino superior, especialmente a partir de políticas como o REUNI, bem como o crescimento de cursos técnicos voltados à área, contribuiu para a ampliação da formação profissional, mas não foi acompanhada, na mesma proporção pela consolidação de um mercado formal estruturado e plenamente absorvedor desses recém egressos. No contexto de Juiz de Fora (MG), o mercado de trabalho em turismo apresenta características

semelhantes ao panorama nacional, sendo marcado por oportunidades concentradas em setores de serviços, com predominância de funções operacionais e técnicas, muitas vezes associadas à entrada inicial no mercado. Para os recém-formados, esse cenário tende a ser ainda mais desafiador, uma vez que o ingresso profissional ocorre, em geral, em posições de base operacional, o que não deve ser interpretado como desvalorização, mas como parte de uma trajetória comum em um campo que também passou a incorporar, mais recentemente, formações técnicas voltadas justamente para atender a essas demandas específicas do setor. A análise empírica deste estudo, baseada em um universo de 8 respondentes, apresenta limitações quanto à generalização dos resultados, o que exige cautela interpretativa; ainda assim, permite identificar possíveis relações entre variáveis como renda, área de atuação e tempo de experiência, indicando tendências relevantes para a compreensão do campo. Observa-se, por exemplo, que a mobilidade espacial — como no caso dos 6 respondentes que se deslocaram de Juiz de Fora — não deve ser interpretada, de forma simplista, como um fator negativo, mas sim como estratégia de inserção e adaptação às dinâmicas do mercado turístico, que frequentemente exige flexibilidade geográfica. Nesse sentido, as evidências apontam que a realidade observada em Juiz de Fora tende a refletir, em certa medida, um padrão recorrente em outras localidades brasileiras, reforçando o caráter ainda em consolidação do setor e os desafios estruturais enfrentados pelos profissionais de turismo, especialmente em início de carreira.

Em síntese, o conjunto de estudos e dados revela um panorama desafiador, em que, apesar do potencial do turismo para alavancar o desenvolvimento regional e gerar empregos, os turismólogos lidam com um mercado fragmentado, instável e desregulado, no qual a formação acadêmica nem sempre se converte em oportunidades compatíveis. Dessa forma, o referencial teórico reafirma que as condições de trabalho dos turismólogos no Brasil são fortemente impactadas pela informalidade, pela baixa valorização profissional e pelas contradições entre formação e prática. O reconhecimento dessas fragilidades é fundamental para o avanço de propostas que garantam trabalho decente e perspectivas reais de desenvolvimento para os egressos do curso de Turismo.

O PERFIL DO TURISMÓLOGO BRASILEIRO

O turismólogo contemporâneo caracteriza-se por uma formação acadêmica de natureza

multidisciplinar, que lhe possibilita compreender o turismo como um fenômeno social complexo, inserido em dinâmicas culturais, sociais, econômicas, ambientais e políticas. Tal abordagem amplia a capacidade analítica do profissional, permitindo-lhe interpretar o turismo para além de uma lógica estritamente operacional ou mercadológica. Conforme argumenta Beni (2007), o turismo configura-se como uma atividade essencialmente interdisciplinar, exigindo a articulação de distintos campos do conhecimento no planejamento e na gestão do fenômeno turístico em diferentes escalas territoriais. O turismólogo é o profissional graduado em cursos de Turismo ou Gestão de Turismo, capacitado a planejar, gerenciar, executar, monitorar e avaliar atividades, projetos e políticas direcionadas ao desenvolvimento sustentável do setor (BARRETTO, 2013). Sua formação contempla disciplinas que dialogam com áreas como geografia, história, sociologia, antropologia, administração, marketing, planejamento urbano e direito, conferindo-lhe uma visão ampla e crítica acerca das dinâmicas turísticas (COOPER et al., 2001). No mercado de trabalho, o turismólogo atua em diferentes segmentos, abrangendo o setor público, o setor privado e as organizações da sociedade civil. De acordo com CUNHA (2006), esse profissional ultrapassa a dimensão operacional da atividade turística, atuando no planejamento e na formulação de estratégias de desenvolvimento regional, com foco na conciliação entre crescimento econômico, preservação ambiental e valorização sociocultural. Essa compreensão é reforçada por BENI (2019), ao destacar o papel estratégico do turismólogo na promoção do desenvolvimento sustentável dos destinos turísticos.

Entre as principais áreas de atuação, destacam-se o planejamento e gestão de destinos turísticos, o desenvolvimento de produtos turísticos inovadores e sustentáveis, a organização e coordenação de eventos, feiras e congressos, a consultoria para empresas e órgãos governamentais, a administração de empreendimentos turísticos — como hotéis, pousadas, agências e operadoras — e a pesquisa acadêmica e docência em instituições de ensino superior (DIAS, 2003). É importante ressaltar que a função de guia de turismo possui regulamentação própria, não se confundindo com as atribuições do turismólogo, cujo foco reside na gestão estratégica, na pesquisa aplicada e no desenvolvimento territorial (BRASIL, 1993).

Para o exercício eficaz de suas funções, o turismólogo deve reunir competências técnicas e comportamentais. De acordo com Lage e Milone (2001), o profissional do turismo precisa articular conhecimentos técnicos e habilidades sociais para promover experiências turísticas de qualidade, considerando as particularidades locais e os princípios da sustentabilidade. Nesse sentido, destacam-se competências relacionadas ao planejamento estratégico, à análise crítica de mercado, ao

domínio de políticas públicas e da legislação vigente, bem como à gestão sustentável dos recursos naturais e culturais. Além disso, habilidades em comunicação intercultural, fluência em idiomas estrangeiros e criatividade para inovação de produtos turísticos são essenciais, sobretudo em um cenário globalizado e competitivo (COOPER et al., 2001). No plano pessoal, espera-se do turismólogo flexibilidade, dinamismo, proatividade, curiosidade e paixão por diferentes culturas, bem como facilidade para interagir com públicos variados. A postura ética e o compromisso com o desenvolvimento local sustentável são atributos indispensáveis, pois, conforme Trigo (2012), —o turismo, ao mesmo tempo em que gera integração e renda, pode desencadear impactos socioambientais negativos, caso não seja planejado de forma responsável e participativa.

No Brasil, a profissão de turismólogo foi oficialmente reconhecida pela Lei nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012, que regulamenta suas atividades, legitima sua presença no mercado e assegura segurança jurídica para o exercício profissional (BRASIL, 2012). Essa regulamentação fortalece a identidade da categoria, diferencia suas atribuições de outros profissionais do turismo e valoriza o papel do turismólogo como agente estratégico no desenvolvimento socioeconômico dos destinos. Assim, o turismólogo é figura essencial na estruturação do turismo como atividade econômica organizada, capaz de conciliar interesses de múltiplos stakeholders, articular políticas públicas, valorizar o patrimônio cultural e natural, e proporcionar experiências significativas aos turistas, garantindo benefícios concretos às comunidades anfitriãs. Em um contexto global que demanda sustentabilidade, inovação e responsabilidade social, o perfil do turismólogo se mostra cada vez mais relevante e estratégico, consolidando-se como peça-chave na construção de um turismo ético, participativo e transformador (BENI, 2007; TRIGO, 2012).

No contexto brasileiro, o perfil demográfico dos profissionais formados em Turismo tem sido analisado em estudos voltados à inserção profissional dessa categoria. Pesquisas empíricas apontam que os turismólogos que participam de levantamentos do tipo survey são majoritariamente mulheres, concentradas em faixas etárias jovens-adultas e com formação de nível superior. Silva, Holanda e Leal (2023) identificam que esses profissionais apresentam, em sua maioria, idade entre 20 e 30 anos, domínio de ao menos um idioma estrangeiro — especialmente inglês ou espanhol — e atuação predominante em áreas como docência e agenciamento de viagens. Os autores destacam ainda que a graduação em Turismo é percebida como um elemento central da qualificação profissional, sendo considerada importante ou muito importante para o exercício da atividade, embora o nível de satisfação com a inserção no mercado de trabalho varie entre satisfação moderada e baixa (SILVA;

HOLANDA; LEAL, 2023). Segundo Lima e Santos (2020), essa configuração reflete uma categoria profissional motivada pela qualificação contínua, frequentemente buscando especializações em áreas como gestão de eventos, planejamento urbano, hospitalidade e idiomas. No entanto, esse investimento em formação raramente resulta em melhores oportunidades de emprego ou salários condizentes, gerando frustração entre os profissionais. Entretanto, observa-se que essa formação ampliada nem sempre se traduz em condições de trabalho compatíveis com o nível de qualificação exigido, sobretudo em contextos marcados pela informalidade, pela instabilidade contratual e pela baixa valorização profissional.

EMPREGABILIDADE E MERCADO DE TRABALHO

A diversidade de áreas de atuação constitui uma das principais potencialidades da profissão de turismólogo. Estes profissionais podem desempenhar funções variadas, tais como planejamento turístico municipal, coordenação de eventos corporativos, consultoria para roteiros de turismo sustentável, gestão hoteleira, marketing de destinos, entre outras. Contudo, TRIGO (2015) chama a atenção para o descompasso existente entre as diretrizes curriculares dos cursos de Turismo e as demandas práticas do mercado de trabalho, o que contribui para a subutilização das competências adquiridas.

Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2023 indicam que o setor de turismo, especialmente nas atividades de alojamento e alimentação, foi responsável pela geração de mais de 119 mil vagas formais em 2023, indicando a importância do segmento na criação de empregos no país (BRASIL, 2024). Entretanto, estudos sobre a inserção de turismólogos no mercado de trabalho indicam dificuldades consideráveis para que profissionais com formação específica sejam absorvidos nas vagas geradas, devido à baixa demanda por qualificação superior na prática profissional (SILVA; HOLANDA; LEAL, 2018). Entretanto, existem experiências positivas que demonstram a relevância do profissional para o setor. Em Bonito, Mato Grosso do Sul, reconhecido nacionalmente pelo ecoturismo, a criação de cargos públicos específicos para turismólogos na Secretaria Municipal de Turismo resultou em melhorias significativas na gestão de trilhas e na regulamentação do fluxo de visitantes. Conforme relato de Souza e Lima (2022) a

presença de profissionais formados em Turismo na administração pública de Bonito tem contribuído de forma significativa para a formulação e implementação de políticas voltadas ao turismo sustentável, especialmente no que se refere ao monitoramento da capacidade de carga dos atrativos e ao fortalecimento dos mecanismos de controle e conservação ambiental. Essas experiências ressaltam a importância do turismólogo para o desenvolvimento organizado e sustentável do setor turístico.

A questão salarial permanece um dos principais pontos de insatisfação. Segundo pesquisa salarial da Catho (2023), a média de remuneração mensal varia consideravelmente:

Remuneração média mensal para cada cargo

Cargo	Piso salarial médio
Assistente de Turismo	R\$ 2.200,00
Analista de Turismo	R\$ 2.800,00
Coordenador de Turismo	R\$ 3.800,00
Gerente de Turismo	R\$ 5.500,00

Fonte: Elaborado pela autora segundo pesquisa realizada por Catho (2023)

Embora existam cargos específicos com maior atratividade salarial, a configuração predominante do mercado de trabalho no turismo revela a alocação majoritária de profissionais em funções operacionais, cujas remunerações se aproximam do piso de categorias associadas aos serviços gerais, notadamente em agências de viagem e no atendimento hoteleiro. Essa realidade expressa uma tendência mais ampla de precarização do trabalho no setor de serviços, marcada pela intensificação da rotatividade, pela instabilidade dos vínculos e pela redução do valor atribuído à qualificação profissional. Conforme analisa ANTUNES (2018), a expansão de formas flexíveis e instáveis de contratação, especialmente em atividades fortemente dependentes da sazonalidade, contribui para a fragilização das relações de trabalho e para a desvalorização da força de trabalho qualificada, dinâmica que se manifesta de maneira evidente no campo do turismo.

A jornada de trabalho no setor turístico apresenta-se frequentemente longa, irregular e marcada por turnos fora do padrão tradicional, como noites, fins de semana e feriados, devido à natureza contínua da atividade de atendimento ao público e à sazonalidade da demanda. Estudos

internacionais indicam que as indústrias de hospitalidade e turismo são caracterizadas por horas de trabalho extensas e horários imprevisíveis, o que dificulta o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e está associado a níveis elevados de estresse entre os trabalhadores (SAITO; BROZOVIĆ; BAUM, 2025). Dados da Eurofound mostram que grande parte dos trabalhadores do turismo trabalha em esquema de turnos, fins de semana e feriados, sendo comum a não conformidade com os limites legais de tempo de trabalho, o que contribui para condições de trabalho desfavoráveis (EUROFOUND, 2012). Essas exigências laborais impactam negativamente a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais, inclusive aumentando riscos de fadiga e conflitos entre demandas familiares e profissionais.

Outro fator estrutural que compromete as condições laborais dos turismólogos é a sazonalidade do turismo brasileiro. Destinos de sol e praia, como o litoral nordestino e algumas cidades do Sudeste, apresentam fluxos concentrados em períodos específicos do ano, o que implica a contratação maciça de mão de obra temporária. De acordo com o Censo Demográfico de 2022 do IBGE, o Nordeste apresenta níveis mais baixos de ocupação e maiores proporções de trabalho sem carteira e informalidade, refletindo a instabilidade nos vínculos laborais no setor turístico e dificultando a permanência dos profissionais na atividade. Segundo ainda o IBGE (2022), no Nordeste, cerca de 60% dos contratos de trabalho no setor turístico tem natureza temporária, com duração média inferior a seis meses, o que gera instabilidade de renda e dificulta a permanência dos profissionais na atividade.

A informalidade é um dos principais obstáculos para a consolidação de uma carreira estável na área de Turismo. Conforme a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2022), cerca de 37% dos trabalhadores do setor atuam sem carteira assinada. Em regiões marcadas pela forte sazonalidade, como as praias nordestinas, a contratação temporária ou informal é predominante. A ausência de vínculo formal priva os profissionais de direitos básicos, como férias remuneradas, 13º salário e previdência social, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade.

O trabalho do turismólogo envolve ainda exigências emocionais complexas. Corrêa (2013) analisa que o contato direto com turistas, a necessidade de manter uma postura cordial mesmo em situações conflituosas e a pressão por metas de desempenho aumentam o risco de adoecimento psíquico. A pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (2022) identificou uma alta incidência de transtornos mentais entre profissionais, com relatos de exaustão emocional, perda de motivação e

sinais compatíveis com síndrome de burnout. Políticas de apoio psicológico e programas de saúde mental ainda são incipientes nas empresas do setor. Baum (2015) ressalta que o profissional de Turismo desempenha funções que extrapolam as competências técnicas tradicionalmente associadas ao setor, envolvendo-se de forma intensa na gestão de pessoas, na mediação de conflitos e na condução das experiências vivenciadas pelos turistas. Essa atuação exige elevado controle emocional e constante adaptação a expectativas diversas e, por vezes, contraditórias, o que contribui para a intensificação do trabalho e para a sobrecarga psicológica desses trabalhadores. Trata-se de uma dimensão subjetiva e frequentemente invisibilizada da atividade turística, pouco reconhecida tanto pelos visitantes quanto pelas estruturas organizacionais do setor.

Comparativo internacional das condições de trabalho

A precariedade que caracteriza o mercado de trabalho dos turismólogos no Brasil torna-se ainda mais evidente quando comparada à realidade de países que apresentam maior grau de organização institucional e normatização do exercício profissional no setor turístico. No contexto brasileiro, embora a profissão de turismólogo seja reconhecida legalmente pela Lei n.º 12.591/2012, observa-se a ausência de um regime de regulamentação mais abrangente, capaz de definir de forma clara competências, atribuições, exigências de qualificação e mecanismos de fiscalização profissional, o que contribui para a desvalorização da categoria e para a recorrência de vínculos laborais precários (SILVA; HOLANDA; LEAL, 2019). Em Portugal, ainda que não exista um estatuto profissional específico para o turismólogo enquanto categoria regulamentada, o setor turístico conta com marcos normativos mais estruturados, como o Decreto-Lei n.º 61/2011, que organiza o exercício das atividades turísticas e estabelece padrões técnicos e operacionais mais rigorosos. Já na Espanha, apesar da inexistência de uma regulamentação estatal unificada para o turismólogo, a atuação profissional é, em determinadas regiões e segmentos, mediada por associações e colégios profissionais, os quais desempenham papel relevante na definição de parâmetros éticos, na valorização da formação superior em Turismo e na articulação coletiva da categoria, evidenciando um nível de organização profissional mais consolidado em comparação ao contexto brasileiro.

Conforme dados internacionais, o piso salarial médio dos turismólogos em países europeus

como Portugal e Espanha situa-se, respectivamente, em torno de € 1.000,00 e € 1.200,00 mensais. Ainda que se reconheçam as diferenças nos custos de vida entre esses países e o Brasil, tais valores revelam um patamar remuneratório relativamente mais elevado quando comparado à realidade brasileira. No contexto nacional, a inexistência de diretrizes normativas específicas para o estabelecimento de pisos salariais na área do Turismo faz com que a remuneração dos profissionais fique majoritariamente condicionada a negociações individuais ou a convenções coletivas de caráter genérico, muitas vezes desvinculadas das especificidades técnicas da formação em Turismo. Esse contraste evidencia que a ausência de regulamentação profissional e a fragmentação da representação sindical no Brasil contribuem para a manutenção de níveis salariais inferiores, além de limitar o reconhecimento social e institucional da expertise técnica dos turismólogos, reforçando dinâmicas de desvalorização do trabalho qualificado no setor.

Comparativos internacionais dos salários e regulamentação profissional do turismólogo

País	Piso salarial Salário mínimo	Regulamentação	Fonte
Brasil	R\$ 1 630,00 (valor previsto a partir de critérios legais do salário mínimo)	Não regulamentado por piso único nacional (varia por categoria)	BRASIL. Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CD e SF. Nota Técnica: PLDO 2026..., Senado Federal, 2025.
Portugal	€ 920,00 mensais (RMMG 2026)	Regulamentado por decreto-lei	PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 139/2025..., Diário da República, 29 dez. 2025.
Espanha	€ 1 221,00 mensais (SMI 2026, 14 pagas)	Regulamentado por acordo governamental	ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Economía Social..., Comunicado, 29 jan. 2026.

Fonte: Elaborado pela autora —Comparativos internacionais dos salários e regulamentação profissional do turismólogo.

Desde o início dos anos 2000, diversos projetos de lei tramitam no Congresso Nacional com o objetivo de regulamentar a profissão de turismólogo. Entre eles, destaca-se o Projeto de Lei nº 4475/2001, que propõe definir atribuições, piso salarial e requisitos para o exercício profissional. Contudo, após mais de duas décadas, o texto permanece parado nas comissões da Câmara dos Deputados.

Segundo TRIGO (2015), a ausência de regulamentação mantém um ciclo de desvalorização: apesar da formação de um número significativo de bacharéis, o mercado não

está estruturado para absorver esses profissionais de forma digna. Por isso, muitos graduados acabam exercendo funções subalternas, sem o reconhecimento condizente com seu nível de formação. Nesse sentido, o fortalecimento de entidades representativas, como a ABBTUR, e o engajamento político da categoria são fundamentais para avançar na regulamentação.

É necessário que se compreenda o turismólogo como agente de desenvolvimento regional, e não apenas como um guia ou operador de balcão. O planejamento, a pesquisa e a gestão estratégica de destinos dependem de competências que só o profissional de Turismo, formado em nível superior, detém de forma sistematizada. (TRIGO, 2015, p. 33)

No contexto do mercado de trabalho do turismo no Brasil, a baixa representatividade sindical e associativa dos turismólogos constitui um fator adicional de precarização profissional. Embora a Associação Brasileira de Turismólogos e Profissionais de Turismo (ABBTUR) exista desde 1980, sua atuação apresenta limitações em termos de abrangência territorial, poder de negociação coletiva e capacidade de incidência política, especialmente quando comparada à força institucional de sindicatos patronais e entidades empresariais do setor. Conforme analisa Antunes (2018), a fragilidade das organizações de representação dos trabalhadores contribui para a intensificação da precarização, ao dificultar a defesa de direitos, a negociação de pisos salariais e a consolidação de vínculos formais de trabalho. No campo específico do turismo, Trigo (2015) observa que muitos profissionais desconhecem as entidades representativas da área ou demonstram desconfiança quanto à sua eficácia, o que reduz a mobilização coletiva e aprofunda a vulnerabilidade da categoria. Em contraste, experiências internacionais, como as de Portugal e Espanha, evidenciam que a existência de ordens profissionais e colégios de turismólogos fortalece a regulamentação da prática, a fiscalização ética e a proteção do trabalho qualificado (SEYITOĞLU, Faruk et al. 2025), atenuando

processos de desvalorização profissional e instabilidade laboral

Desafios e oportunidades: novas tendências do setor

Apesar das adversidades, há oportunidades de reposicionamento para os turismólogos no contexto contemporâneo. O avanço do turismo de experiência, do turismo sustentável e do turismo gastronômico abre espaço para que o profissional atue como consultor especializado, criador de roteiros personalizados, curador de vivências autênticas e gestor de destinos inteligentes.

No turismo contemporâneo, observa-se que o visitante pós-moderno passou a valorizar menos a simples contemplação dos lugares e mais a vivência de experiências autênticas e significativas, capazes de gerar envolvimento emocional e simbólico. Nessa perspectiva, o profissional de turismo desempenha um papel central ao planejar, interpretar e mediar essas experiências, contribuindo para a construção de narrativas que ressignificam os destinos turísticos e fortalecem sua identidade. Tal abordagem dialoga com as reflexões de Urry e Larsen (2011), ao destacarem que o turismo atual se estrutura cada vez mais em torno da experiência, do olhar e da produção de sentidos atribuídos aos lugares visitados.

A análise das condições laborais dos turismólogos no Brasil permite afirmar que, embora o país possua enorme potencial turístico e uma força de trabalho qualificada, o aproveitamento dessa mão de obra ainda é subdimensionado. Baixa remuneração, jornadas extenuantes, informalidade, sazonalidade e ausência de regulamentação são fatores que perpetuam um ciclo de precarização.

Retomar as palavras de Beni (2007) é reafirmar um princípio básico de toda política séria de turismo: a atividade turística se consolida como vetor de desenvolvimento na medida em que promove benefícios não apenas aos turistas, mas também à comunidade anfitriã e aos profissionais que a fazem acontecer (BENI, 2007, p. 60).

A autora Kerley dos Santos Alves (2018) propõe que o trabalho no turismo seja observado não apenas por suas precariedades, mas também como um espaço de potencialidade emocional e ética — onde a satisfação e os afetos podem servir como alavancas para fortalecer a ação, mesmo em contextos desfavoráveis. Ela enfatiza a importância da afetividade, da vontade e do gosto pelo trabalho no turismo como fatores que motivam o profissional a atuar em sua área de formação e

buscar melhorias no mercado de trabalho. Essa abordagem dialoga com a área de recursos humanos, que ganha destaque tanto em empresas de pequeno e médio porte quanto nas grandes organizações. Alves (2018) propõe uma reflexão ética acerca das condições afetivas no trabalho, defendendo que a valorização dos afetos pode desencadear ações transformadoras que não se originam da carência, mas da busca por satisfação e plenitude no exercício profissional. Nesse sentido, o autor sugere a necessidade de repensar as relações laborais no setor do turismo, ampliando o enfoque para além dos direitos trabalhistas e das regulamentações formais, ao considerar os afetos como recursos essenciais para o fortalecimento do trabalhador. Assim, compreender o trabalho a partir dessa perspectiva pode configurar-se como uma alternativa para o enfrentamento dos desafios estruturais e subjetivos vivenciados pelos turismólogos.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa permitiram compreender a realidade vivenciada pelos egressos do curso de Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora no que se refere ao perfil sociodemográfico, às trajetórias acadêmicas, à inserção profissional e às condições de trabalho. A análise dos dados evidencia um cenário heterogêneo, porém marcado por elementos estruturais recorrentes, como a baixa valorização do bacharel em Turismo, a escassez de oportunidades específicas no mercado de trabalho local e a necessidade contínua de estratégias individuais de adaptação, qualificação e mobilidade profissional. Esses achados corroboram estudos que indicam que, embora o turismo seja frequentemente apresentado como um setor estratégico para o desenvolvimento econômico, sua capacidade de gerar empregos qualificados e estáveis ainda se mostra limitada, sobretudo em cidades brasileiras de pequeno e médio porte, como Juiz de Fora (MG) (BENI, 2012; CRUZ, 2006).

No que se refere ao perfil dos entrevistados, observa-se a predominância do gênero feminino, o que confirma a tendência de feminização do setor turístico. Conforme discute Hirata (2014), tal característica está associada à concentração das mulheres em atividades relacionadas ao atendimento, ao cuidado e à hospitalidade, geralmente marcadas por menor reconhecimento simbólico e material. No campo do turismo, essa dinâmica manifesta-se tanto na expressiva presença feminina em funções

operacionais quanto nas dificuldades de ascensão a cargos de gestão, reforçando desigualdades estruturais persistentes no mercado de trabalho.

Conforme apresentado na tabela abaixo, observa-se a predominância de respondentes do gênero feminino entre os egressos do curso de Turismo da UFJF. No que se refere ao perfil sociodemográfico dos participantes, a pesquisa contou com 17 respondentes, porém apenas 8 trabalham atual e efetivamente no município de Juiz de Fora-MG, e desses participantes da pesquisa 11 se identificaram com o gênero feminino (64,7%) e 6 com o gênero masculino (35,3%), evidenciando a predominância feminina. A distribuição dos pesquisados por gênero encontra-se apresentada na tabela 1:

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes segundo o gênero

Gênero	Número de respostas	Percentual
Feminino	11	64,7%
Masculino	6	35,3%
Total	17	100%

Fonte: Elaborado pela autora segundo a pesquisa (2025) - Distribuição dos respondentes segundo o gênero.

A predominância do gênero feminino observada neste estudo corrobora com resultados amplamente discutidos na literatura sobre o campo do Turismo no Brasil, o qual apresenta um processo histórico de feminização, tanto no âmbito da formação acadêmica quanto na inserção profissional. Pesquisas realizadas por entidades representativas da categoria e por autores da área indicam que mulheres constituem a maioria dos estudantes e profissionais do turismo, especialmente em atividades relacionadas à hospitalidade, planejamento, eventos e serviços.

Entretanto, apesar da expressiva participação feminina, estudos indicam que essa presença majoritária no setor do turismo não se converte, necessariamente, em melhores condições de trabalho, remuneração compatível ou maior acesso a cargos de gestão e tomada de decisão, o que aponta para a persistência de desigualdades estruturais de gênero. Conforme argumenta Baum (2013), o turismo

caracteriza-se por uma forte segregação ocupacional. Nesse contexto, a análise do perfil de gênero dos respondentes ultrapassa uma dimensão meramente descritiva, configurando-se como um elemento relevante para a interpretação dos resultados subsequentes, considerando que as experiências profissionais, as percepções sobre o mercado de trabalho e as expectativas de carreira se estruturam a partir de relações de poder historicamente construídas em torno do gênero.

A análise da faixa etária dos participantes revela um perfil predominantemente adulto jovem, com distribuição relativamente equilibrada entre as categorias, ainda que com maior concentração nas faixas etárias mais elevadas. Do total de 17 respondentes, 41,2% (n = 7) declararam possuir mais de 30 anos, configurando o grupo majoritário da pesquisa. Em seguida, 35,3% (n = 6) situam-se na faixa etária de 26 a 30 anos, enquanto 23,5% (n = 4) possuem idade entre 20 e 25 anos.

Tabela 2 – Distribuição dos respondentes por faixa etária

Faixa etária	Número de respondentes
20 a 25 anos	23,5 %
26 a 30 anos	41,2%
Mais de 30 anos	35,3%
Total	100 % (17 respondentes)

Fonte: Elaborado pela autora segundo dados da pesquisa (2025) —Distribuição dos respondentes por faixa etária.

Esses dados indicam que a maior parte dos pesquisados encontra-se em uma fase da vida caracterizada por maior maturidade profissional e pessoal, o que pode influenciar significativamente suas percepções, experiências e expectativas em relação ao objeto de estudo. A predominância de indivíduos com mais de 26 anos sugere que o público pesquisado possui, em grande parte, alguma vivência no mercado de trabalho ou trajetória profissional em consolidação, o que tende a conferir maior criticidade às respostas fornecidas.

Do ponto de vista analítico, a expressiva participação de respondentes com mais de 30 anos pode estar associada à busca por estabilidade profissional, requalificação ou redefinição de trajetórias de carreira, fenômenos recorrentes em contextos de instabilidade econômica e mudanças estruturais

no mercado de trabalho. Já os participantes mais jovens, especialmente aqueles entre 20 e 25 anos, possivelmente encontram-se em fase inicial de inserção profissional ou de conclusão da formação acadêmica, apresentando percepções ainda fortemente influenciadas por expectativas e projeções futuras.

Nesse sentido, a distribuição etária observada reforça a relevância de considerar a idade como uma variável analítica importante, uma vez que diferentes faixas etárias tendem a apresentar demandas, desafios e perspectivas distintas. Essa característica etária ajuda a explicar, em parte, as dificuldades relatadas de inserção e estabilidade no mercado de trabalho, uma vez que jovens profissionais tendem a enfrentar maiores obstáculos no acesso a empregos formais e compatíveis com sua formação, sobretudo em contextos de baixa valorização profissional, como o observado no setor turístico local (SOARES, 2010).

De acordo com a tabela 3, a maior parte dos egressos recebe entre dois e três salários mínimos, mesmo apresentando elevado nível de escolaridade. Observa-se ainda a presença de respondentes com rendimentos inferiores a um salário mínimo, especialmente entre os profissionais autônomos.

Tabela 3 – Distribuição da média salarial dos respondentes

Média salarial recebida	Número de respondentes	Percentual (%)
Até 1 salário mínimo	3	17,6
De 2 a 3 salários mínimos	9	52,9
De 3 a 4 salários mínimos	3	17,6
Mais de 5 salários mínimos	2	11,8
Total	17	100

Fonte: Elaborado pela autora segundo dados da pesquisa (2025) —Distribuição da média salarial dos respondentes.

No que se refere à média salarial dos respondentes, os dados obtidos a partir das 17 respostas, mesmo com apenas 8 respondentes atuando em Juiz de Fora no dado momento da

pesquisa, indicam uma distribuição concentrada majoritariamente nas faixas de menor remuneração, compreendendo rendimentos de até 1 salário mínimo é de 2 a 3 salários mínimos. As faixas salariais intermediárias, entre 3 e 4 salários mínimos, aparecem em menor proporção, enquanto a categoria de rendimentos superiores a 5 salários mínimos é pouco representativa na pesquisa.

Esse cenário evidencia que, embora haja certa heterogeneidade nos níveis de renda, predomina entre os respondentes uma condição salarial modesta, o que sugere limitações quanto à valorização econômica da atividade profissional exercida. A baixa incidência de rendimentos mais elevados reforça a percepção de que o acesso a salários mais competitivos permanece restrito a uma parcela reduzida dos profissionais, tais profissionais estes que na presente pesquisa são os que não estão trabalhando no dado momento da aplicação do questionário, na cidade de Juiz de Fora-MG, reforçando ainda mais a questão da fragilidade do mercado de trabalho juizforano no que tange o *trade turístico*.

Do ponto de vista analítico, esses resultados dialogam com a literatura sobre trabalho no setor turístico que aponta para a precarização e a baixa remuneração em diversos segmentos do mercado de trabalho relacionados ao turismo, especialmente para profissionais em início de carreira ou inseridos em vínculos informais ou instáveis. Ainda que a formação acadêmica e a qualificação contínua sejam frequentemente valorizadas, tais investimentos nem sempre se traduzem em melhores condições salariais, o que pode gerar frustração e desestímulo profissional.

Em relação à escolaridade, destaca-se o elevado nível de qualificação: a maioria possui graduação completa em Turismo, com forte incidência de pós-graduação concluída ou em andamento, além de cursos técnicos e formações complementares em áreas como hotelaria, eventos, marketing, gestão pública do turismo, turismo sustentável, ecoturismo, guiamento turístico e línguas estrangeiras. Essa elevada formação educacional, contudo, não se traduz em inserção profissional proporcional, revelando um descompasso entre formação acadêmica e mercado de trabalho local. Tal contradição reforça as análises de Trigo (2015) e Panosso Netto (2017), segundo as quais o turismólogo enfrenta dificuldades de reconhecimento profissional e de delimitação de seu campo de atuação no mercado brasileiro. Entretanto, conforme discutido por Antunes (2009), a ampliação da

escolarização nem sempre resulta em melhores condições de trabalho ou remuneração, especialmente em setores marcados pela precarização estrutural, como o turismo.

Tabela 4 – Grau de escolaridade dos respondentes

Grau de escolaridade	Número de respondentes	Percentual (%)
Graduação completa	4	23,5%
Pós-graduação incompleta	8	29,4%
Pós-graduação completa	5	47,1%
Total	17	100%

Fonte: Elaboração da autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Grau de escolaridade dos respondentes.

As respostas abertas foram tratadas por meio de análise de conteúdo temática, conforme Bardin (2011), com posterior categorização semântica dos discursos. As motivações para a escolha do curso foram agrupadas em cinco eixos analíticos: paixão por viagens e culturas; qualificação profissional/experiência prévia; amplitude de áreas e mercado de trabalho; sustentabilidade e desenvolvimento social; e eventos, hospitalidade e organização. A categoria mais recorrente foi paixão por viagens e culturas, evidenciando a centralidade do imaginário simbólico e afetivo associado ao turismo na escolha do curso, seguida por fatores ligados à profissionalização e inserção no mercado de trabalho.

A análise das respostas à questão “*O que te motivou a cursar a graduação em Turismo?*” Foi desenvolvida a partir de uma abordagem qualitativa, fundamentada na técnica de análise de conteúdo temática, a qual possibilitou a identificação de padrões recorrentes e a organização das falas dos respondentes em categorias interpretativas. Os resultados evidenciam que a motivação predominante entre os participantes está relacionada à paixão por viagens e culturas, correspondendo a 41,18% das respostas (n=7). Essa categoria reúne discursos que associam o turismo a experiências subjetivas e significativas, como o interesse por deslocamentos, a vivência de novas culturas, o contato intercultural e as experiências pessoais adquiridas ao longo de viagens. Tal dado reforça o papel do

imaginário simbólico e afetivo na escolha do curso, indicando que, para muitos estudantes, o turismo é inicialmente percebido como um campo que dialoga diretamente com desejos pessoais, curiosidade pelo mundo e busca por enriquecimento cultural.

Em segundo lugar, destaca-se a categoria qualificação profissional e experiência prévia, que representa 23,53% das respostas (n=4). Esse resultado sugere que uma parcela expressiva dos respondentes já possuía algum tipo de inserção ou contato com o setor turístico antes mesmo do ingresso na graduação, seja por meio de experiências profissionais, cursos técnicos ou vivências práticas. Nesse sentido, a escolha pelo curso de Turismo aparece como uma estratégia de aprofundamento teórico e técnico, voltada à ampliação de competências e à busca por maior qualificação no mercado de trabalho, o que revela uma motivação mais pragmática e orientada à construção de uma trajetória profissional consistente.

A categoria amplitude de áreas e mercado de trabalho, mencionada por 17,65% dos participantes (n=3), evidencia a percepção do turismo como um campo multifacetado, que oferece diversas possibilidades de atuação profissional. Os respondentes que se enquadram nessa categoria demonstram reconhecer o caráter interdisciplinar do turismo, bem como sua inserção em diferentes segmentos, como planejamento, gestão, eventos, hospitalidade, políticas públicas e desenvolvimento regional. Tal compreensão indica uma visão mais abrangente do setor, associada à ideia de flexibilidade e mobilidade ocupacional, o que pode influenciar positivamente na escolha do curso.

Por sua vez, a motivação relacionada à sustentabilidade e ao desenvolvimento social corresponde a 11,76% das respostas (n=2), revelando uma perspectiva crítica e contemporânea sobre o papel do turismo. Os discursos inseridos nessa categoria apontam para a compreensão do turismo como uma ferramenta de transformação social, capaz de promover inclusão, valorização cultural e desenvolvimento socioeconômico sustentável. Essa motivação dialoga com debates atuais da área, que enfatizam a necessidade de práticas turísticas responsáveis e comprometidas com a preservação ambiental e o bem-estar das comunidades locais.

Por fim, a categoria eventos, hospitalidade e organização apresentou menor frequência, com 5,88% das respostas (n=1), ainda que represente uma das áreas mais tradicionais e consolidadas dentro do campo do turismo. A baixa incidência dessa motivação pode indicar uma menor visibilidade inicial desse segmento entre os ingressantes ou, ainda, uma predominância de motivações

mais subjetivas e amplas no momento da escolha do curso.

A análise das motivações para a escolha da graduação em Turismo, quando relacionada às variáveis de renda, idade e tempo de experiência profissional, permite identificar padrões relevantes que articulam fatores subjetivos e condicionantes estruturais. Observa-se que indivíduos com menor renda tendem a associar sua escolha a expectativas de ascensão social e inserção no mercado de trabalho, evidenciando uma motivação predominantemente instrumental. Por outro lado, respondentes com renda mais elevada demonstram maior incidência de motivações de caráter simbólico, como o interesse por viagens, culturas e experiências, sugerindo uma escolha mais alinhada a aspectos vocacionais. Em relação à idade e ao tempo de experiência, nota-se que estudantes mais jovens e com pouca ou nenhuma vivência profissional tendem a apresentar motivações idealizadas, frequentemente vinculadas ao imaginário do turismo, enquanto indivíduos mais velhos ou com maior tempo de experiência no mercado demonstram uma escolha mais pragmática, orientada por oportunidades concretas de atuação ou requalificação profissional. Dessa forma, evidencia-se que a decisão de cursar Turismo não é homogênea, sendo atravessada por diferentes condições socioeconômicas e estágios da trajetória de vida dos sujeitos.

De modo geral, os resultados evidenciam que a escolha pela graduação em Turismo está ancorada em um conjunto de motivações que articulam dimensões afetivas, vocacionais e profissionais. Tal decisão não se limita a uma perspectiva utilitarista de inserção no mercado de trabalho, mas também reflete o interesse dos estudantes por experiências culturais, mobilidade, hospitalidade e interação social, elementos que conferem ao turismo um forte caráter simbólico. Paralelamente, observa-se o reconhecimento do setor como um campo estratégico de atuação, marcado por sua capacidade de promover desenvolvimento econômico, dinamizar territórios e valorizar patrimônios culturais e naturais. Nesse sentido, a opção pelo curso revela uma convergência entre aspirações pessoais e a percepção das potencialidades do turismo enquanto área de conhecimento e prática profissional, ainda que tais expectativas, por vezes, confrontem-se com os desafios estruturais do mercado de trabalho.

Tabela 5 – Motivações para a escolha da graduação em Turismo

Categoria de motivação	Descrição sintética	Nº de menções %
Interesse por viagens, culturas e hospitalidade	Interesse por viagens, contato com culturas diferentes, hospitalidade e experiências interculturais	41,2%
Identificação prévia com a área	Experiência profissional anterior, curso técnico, atuação como guia de turismo	17,6%
Amplitude de atuação e perfil profissional	Busca por profissão dinâmica, com múltiplos campos de atuação e possibilidade de carreira prolongada	17,6%
Interesse acadêmico e socioambiental	Valorização do caráter social, cultural, ambiental e interdisciplinar do curso	11,8%
Planejamento, eventos e organização	Interesse em planejamento de viagens, eventos e organização de atividades	5,9%
Transição ou reorientação profissional	Mudança de área ou ingresso como segunda graduação	5,9%
Total	–	100%

Fonte: Elaboração da autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Motivações para a escolha da

graduação em Turismo.

Os dados evidenciam uma forte busca por qualificação complementar entre os respondentes. A maioria declarou ter realizado algum tipo de curso adicional à formação acadêmica, com destaque para a pós-graduação e MBAs, que aparecem como a categoria mais recorrente. Esse resultado reforça a percepção de que os profissionais de Turismo veem a especialização como estratégia para ampliar competências e melhorar a inserção no mercado de trabalho.

“Já trabalhava na área, busquei mais conhecimento” (Entrevistado 1)

“Ainda no ensino médio não tinha muita ideia de qual curso fazer, entrei no curso técnico em Turismo e gostei do curso, a partir daí tive vontade de fazer a graduação também” (Entrevistado 4)

“Trabalhava como Guia de Turismo e enxerguei a oportunidade de obter uma qualificação mais completa” (Entrevistado 6)

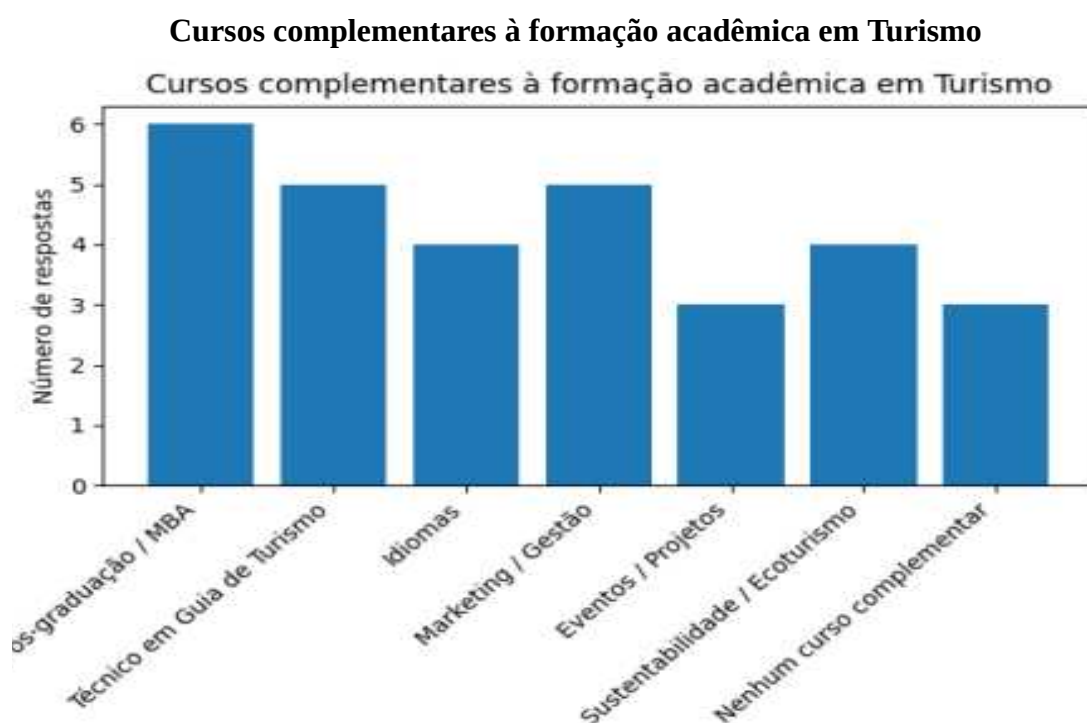
“A paixão por planejar viagens” (Entrevistado 8)

Outro ponto relevante é a presença significativa de cursos nas áreas de Marketing e Gestão, refletindo a necessidade de conhecimentos voltados à competitividade, promoção de destinos, vendas e gestão de empreendimentos turísticos. Da mesma forma, a realização de cursos de idiomas confirma a importância da comunicação intercultural e da qualificação linguística para a atuação no setor. Por fim, embora minoritária, a presença de respondentes que declararam não ter realizado cursos complementares revela a heterogeneidade dos percursos formativos e pode indicar limitações de acesso, prioridades distintas ou inserção profissional em áreas menos exigentes em termos de certificações adicionais.

A análise das respostas referentes à realização de cursos complementares à formação acadêmica evidencia uma elevada busca por qualificação adicional entre os profissionais investigados. Dos 17 respondentes, a maioria declarou ter realizado algum tipo de formação complementar, sendo a pós-graduação e os cursos de especialização/MBA os mais recorrentes, o que demonstra a percepção de que a educação continuada constitui um diferencial importante para a atuação profissional no setor turístico. Destaca-se, ainda, a realização de cursos voltados à

Sustentabilidade, Ecoturismo, Turismo Responsável e Governança do Turismo, o que evidencia um alinhamento dos profissionais com as tendências contemporâneas do setor, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável, à preservação ambiental e à participação das comunidades locais nos processos decisórios. De modo geral, os resultados indicam que a qualificação complementar é percebida como elemento fundamental para o fortalecimento da atuação profissional em Turismo, corroborando a literatura que aponta a formação continuada como estratégia para ampliar a empregabilidade e a adaptação às constantes transformações do setor.

Gráfico 1



Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de respostas sobre os cursos complementares à formação acadêmica em Turismo realizados pelos participantes.

Fonte: Elaboração da autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Cursos complementares à formação acadêmica em Turismo.

Os resultados obtidos indicam que a maioria dos participantes realizou cursos complementares à formação acadêmica em Turismo, evidenciando a centralidade da qualificação contínua na trajetória profissional desses indivíduos. A recorrência de cursos técnicos e profissionalizantes, especialmente o Técnico em Guia de Turismo, frequentemente realizado de

forma concomitante à graduação, sugere que os respondentes percebem esse tipo de formação como um mecanismo de aproximação prática com o mercado de trabalho. Tal achado dialoga com a literatura que aponta a existência de um descompasso entre a formação superior em Turismo e as demandas operacionais do setor, levando os profissionais a buscarem capacitação adicionais para ampliar sua empregabilidade.

As perspectivas acadêmicas e profissionais dos entrevistados revelam que a continuidade dos estudos tem sido uma estratégia recorrente diante das limitações do mercado de trabalho turístico em Juiz de Fora. Muitos egressos manifestam interesse ou já se encontram inseridos em cursos de especialização, mestrado e doutorado, especialmente aqueles que identificam na carreira acadêmica uma possibilidade de permanência no campo do turismo. A docência, a pesquisa e a atuação em políticas públicas aparecem como objetivos de médio e longo prazo, evidenciando o papel da universidade como espaço de requalificação e reinserção profissional. Conforme mencionam os entrevistados:

“O cargo que almejo é o de pesquisadora na área de Turismo. Tenho muito interesse em investigar temas como Turismo Sustentável, Ecoturismo, Governança e Políticas Públicas, especialmente com foco em territórios locais, como Juiz de Fora e região. Acredito que a pesquisa tem um papel essencial na construção de práticas turísticas mais conscientes, participativas e transformadoras. Meu objetivo é produzir conhecimento que possa orientar políticas, projetos e ações que valorizem o território, respeitem o meio ambiente e envolvam as comunidades” (Entrevistado 17)

“Possuo perspectivas otimistas, e espero continuar inserido na área e até mesmo na “linha de frente”, lidar muitas vezes cara a cara com a realidade é um desafio, mas te prepara para algo ainda maior. Acho que o mercado tem crescido de forma interessante, mas ainda com poucas políticas que assegurem a profissão. Pretendo estar mais no ambiente acadêmico, gosto da parte educativa e isso me motiva. Acredito que estar no turismo de forma educativa e também cultural está totalmente dentro do que me identifico em futuras atuações no turismo” (Entrevistado 5)

Os resultados obtidos a partir da análise da pesquisa referentes às perspectivas de atuação profissional no Turismo revelam uma ampla diversidade de interesses, refletindo a complexidade e a natureza multidisciplinar do setor turístico. As respostas foram organizadas em categorias analíticas, permitindo identificar tendências predominantes e padrões de expectativas entre os respondentes.

Observou-se que a categoria Acadêmico/Pesquisa apresentou maior recorrência entre as respostas, evidenciando que parte significativa dos participantes manifesta interesse em seguir carreira docente e atuar na produção de conhecimento científico. As falas indicam aspirações voltadas à pesquisa, ao planejamento turístico e à formulação de políticas públicas, com ênfase em temáticas como turismo sustentável, ecoturismo, governança do turismo e Afroturismo. Esse resultado dialoga com a literatura que reconhece o turismo como campo científico em consolidação e destaca a academia como espaço de valorização profissional e aprofundamento crítico da atividade turística.

O empreendedorismo aparece como uma das principais perspectivas, sobretudo nas áreas de meios de hospedagem, agenciamento turístico e desenvolvimento de novos produtos e destinos. Tal resultado pode ser interpretado como resposta às limitações do mercado formal de trabalho, levando os profissionais a buscarem alternativas autônomas de inserção profissional. Essa tendência é amplamente discutida por autores que apontam o empreendedorismo como estratégia recorrente diante da informalidade e da precarização das relações de trabalho no setor turístico.

As áreas de hotelaria e hospitalidade e de eventos também se destacam nos resultados, associadas à existência de planos de carreira, possibilidades de crescimento profissional e experiências práticas mais consolidadas. Alguns respondentes mencionam, inclusive oportunidades de atuação em contextos internacionais, o que reforça a percepção dessas áreas como portas de entrada e de ascensão no mercado turístico, especialmente para profissionais jovens.

No âmbito da gestão pública e das políticas públicas, os resultados indicam interesse pela atuação em cargos obtidos por meio de concursos públicos, bem como pelo desenvolvimento de projetos culturais, ações afirmativas e planejamento territorial. Essa perspectiva reforça o entendimento do turismo como política pública transversal, capaz de articular desenvolvimento econômico, preservação do patrimônio cultural e inclusão social, sobretudo em contextos locais.

Por fim, um número reduzido de respondentes declarou não possuir perspectivas definidas. Tal resultado pode estar associado às incertezas estruturais do setor turístico, às dificuldades de inserção profissional e à ausência de políticas consistentes de valorização da categoria. Ainda assim, a predominância de respostas com direcionamento claro sugere que a maioria dos participantes possui expectativas e projetos profissionais, ainda que estes sejam condicionados pelas dinâmicas e limitações do mercado de trabalho em Turismo.

No campo profissional, observa-se uma diversidade de trajetórias: parte dos entrevistados atua na hotelaria, em agências de viagens, no setor de eventos e no guiamento turístico; outros migraram para áreas correlatas ou distintas, como educação, tecnologia da informação, marketing e saúde; e há ainda aqueles que optaram pelo empreendedorismo.

De forma recorrente, os egressos pesquisados apontam como principais desafios de inserção profissional na cidade:

- falta de vagas específicas para turismólogos;
- preferência do mercado por profissionais de outras áreas, como Administração;
- baixos salários;
- ausência de políticas públicas consistentes de valorização do Turismo no município.

A análise das respostas à questão *“Como se sente profissionalmente nos dias de hoje?”* evidencia a coexistência de percepções positivas, ambivalentes e negativas em relação à trajetória profissional dos egressos do curso de Turismo. A partir da leitura qualitativa das respostas, foi possível agrupar os relatos em cinco categorias analíticas: (i) satisfação/realização profissional; (ii) otimismo e percepção de ascensão; (iii) desafios e insegurança; (iv) distanciamento da área de Turismo; e (v) formação contínua e transição de carreira.

Em termos percentuais, observa-se que 11,8% dos respondentes demonstram sentimentos de ascensão e otimismo em relação à carreira, percentual semelhante ao dos que se declaram realizados profissionalmente. As demais percepções distribuem-se de forma pulverizada, com 5,9% dos egressos em cada categoria, indicando trajetórias profissionais heterogêneas, marcadas por transições de carreira, insegurança, distanciamento do setor turístico e estratégias de qualificação continuadas.

Observa-se que uma parcela expressiva dos respondentes demonstra sentimentos positivos em relação à profissão, seja por se sentirem realizados, bem posicionados no setor ou em ascensão no mercado de trabalho. Relatos como *“me sinto realizado exercendo o que eu busquei durante muito tempo”* e *“estou muito bem posicionada no setor, tendo tido uma oportunidade excelente de atuação”* (Entrevistado 1) revelam que, apesar das dificuldades estruturais do mercado turístico, há trajetórias marcadas por reconhecimento profissional, empreendedorismo e abertura de novas oportunidades.

Outra parte dos participantes expressa otimismo moderado, associado a uma percepção de crescimento gradual e construção contínua da carreira. Esse grupo reconhece avanços, mas ainda identifica limites impostos pelo mercado local ou pela instabilidade do setor, o que reforça a ideia de que a consolidação profissional no Turismo tende a ocorrer de forma lenta e desigual, especialmente fora dos grandes centros urbanos.

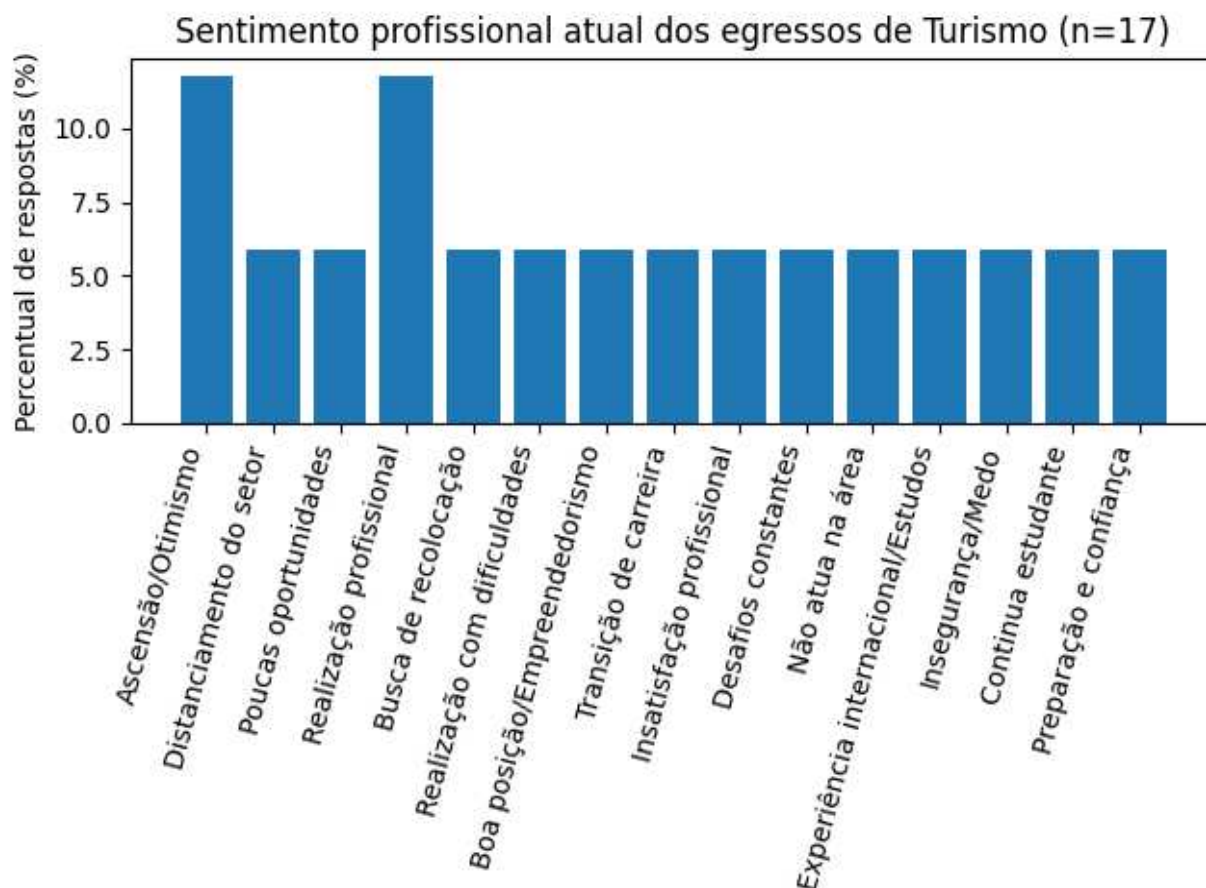
Em contrapartida, destaca-se um conjunto significativo de respostas que apontam desafios, insegurança e fragilidade da autoestima profissional. Sentimentos como medo, insatisfação e dificuldade de estabilização na área aparecem associados à escassez de oportunidades qualificadas, à precarização das relações de trabalho e à baixa valorização profissional, aspectos recorrentes na literatura sobre o mercado de trabalho em Turismo no Brasil. Essas percepções indicam impactos não apenas econômicos, mas também subjetivos, afetando a identidade profissional dos egressos.

Além disso, parte dos respondentes relata distanciamento da área de formação, seja por não ter atuado no setor após a graduação ou por estar momentaneamente afastado, embora mantendo vínculos indiretos com o Turismo. Casos de mobilidade internacional e mudança temporária de área revelam a versatilidade da formação em Turismo, mas também podem sinalizar dificuldades de inserção ou permanência no mercado turístico nacional.

Em síntese, resultados indicam que o sentimento profissional dos egressos é marcado por heterogeneidade, oscilando entre realização, esperança, frustração e reinvenção. Essa diversidade reflete tanto as potencialidades quanto às limitações estruturais do mercado de trabalho em Turismo, reforçando a necessidade de políticas públicas, valorização profissional e maior articulação entre formação acadêmica e demandas do setor.

Gráfico 2

Sentimento profissional atual dos egressos de Turismo



Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de respostas sobre o sentimento profissional atual dos egressos de Turismo. Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2025) —Sentimento profissional atual dos egressos de Turismo.

As respostas também evidenciam a heterogeneidade dos perfis profissionais, com trajetórias formativas diversificadas e, em alguns casos, interdisciplinares, o que reforça o caráter multifacetado do campo do Turismo. A presença, ainda que minoritária, de participantes que não realizaram cursos complementares aponta para desigualdades no acesso

à formação continuada ou para diferentes estratégias de inserção no mercado de trabalho, aspecto que merece atenção em análises futuras.

A análise da entrada dos egressos no mercado de trabalho turístico em Juiz de Fora dialoga diretamente com os demais eixos investigados neste estudo, evidenciando um padrão estrutural de precarização e instabilidade profissional. A dificuldade de inserção relatada por parte significativa dos respondentes encontra correspondência nos dados referentes à renda, que indicam concentração de profissionais nas faixas salariais mais baixas, bem como na necessidade recorrente de múltiplas fontes de renda ou atuação fora do setor turístico. Essa relação torna-se ainda mais evidente quando associada ao eixo da qualificação profissional. Apesar do elevado investimento em formação complementar — incluindo pós-graduações, cursos técnicos e capacitações específicas — os dados revelam que tal qualificação nem sempre se converte em melhores oportunidades de inserção ou progressão na carreira, especialmente no contexto local.

A centralidade dos estágios e das experiências práticas como principal via de acesso ao mercado também se articula com o eixo das condições de trabalho e bem-estar. Embora o estágio funcione como porta de entrada, ele frequentemente não resulta em efetivação ou estabilidade, contribuindo para trajetórias profissionais marcadas por vínculos frágeis, baixa previsibilidade e insegurança ocupacional. Tal cenário ajuda a explicar os resultados relacionados ao bem-estar, nos quais aspectos como ausência de benefícios, sobrecarga de trabalho e necessidade de adaptação constante aparecem de forma recorrente.

A recorrência do empreendedorismo individual, especialmente por meio do MEI, conecta-se tanto à limitação das oportunidades formais quanto à ausência de mecanismos institucionais de valorização da profissão, como a inexistência de um conselho de classe. Embora o empreendedorismo apareça como estratégia de resistência e adaptação, os relatos indicam que ele nem sempre garante sustentabilidade econômica ou consolidação profissional, reforçando a lógica de responsabilização individual diante de fragilidades estruturais do setor.

Dessa forma, a entrada no mercado de trabalho em Juiz de Fora não pode ser analisada de maneira isolada, mais como parte de um ciclo interdependente que envolve formação, renda, condições de trabalho, bem-estar e expectativas futuras. Os dados apontam para a necessidade de políticas públicas integradas, maior articulação entre universidade e mercado e estratégias locais de fortalecimento do turismo que reconheçam o profissional de Turismo como agente central do desenvolvimento territorial.

Tabela 7 - Entrada no mercado de trabalho

Forma de entrada no mercado	Nº de respostas	Percentual
Estágio com efetivação / crescimento em JF	5	29,4%
MEI / Empreendedorismo (eventos, assessoria etc.)	3	17,6%
Não entrou ou não atua no setor em Juiz de Fora	4	23,5%
Atua fora do turismo (outra profissão)	2	11,8%
Migrou para outra cidade em busca de oportunidade	1	5,9%
Inserção via agência / network direto	2	11,8%
Total	17	100%

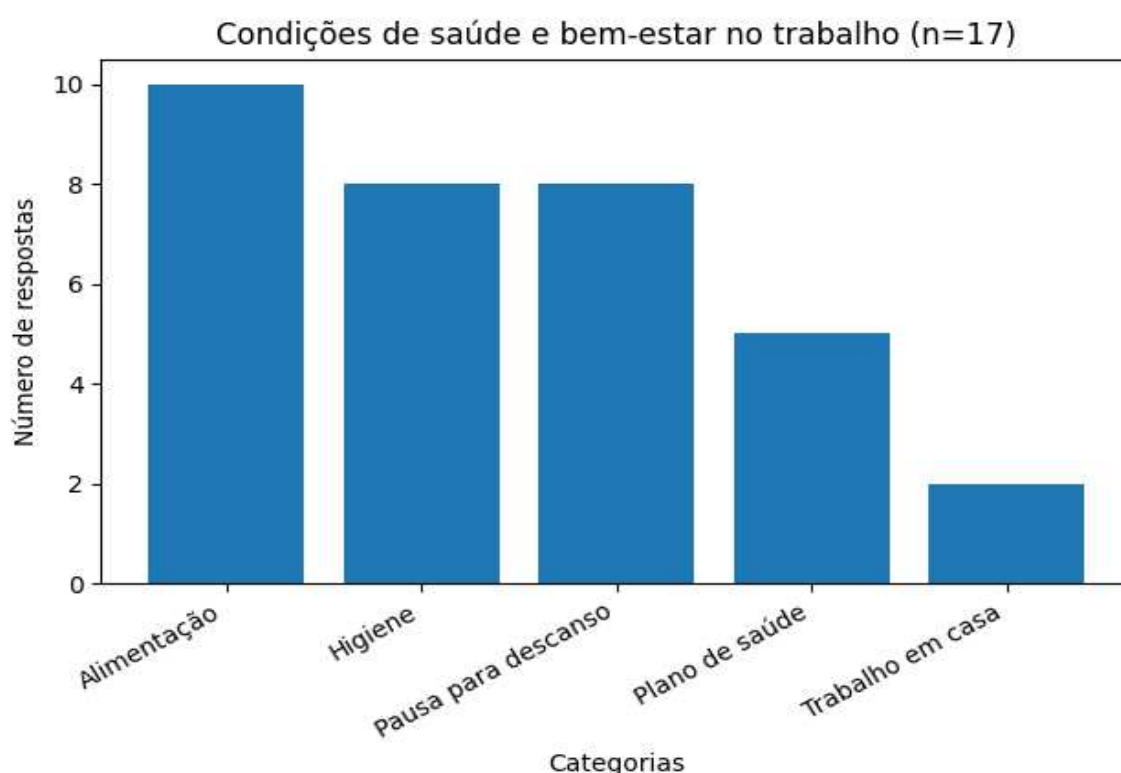
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2025) —Entrada no mercado de trabalho.

As condições de trabalho relatadas pelos entrevistados evidenciam um quadro marcado também por instabilidade e precarização, características amplamente discutidas na literatura sobre o mundo do trabalho contemporâneo. São frequentes jornadas extensas, horários irregulares, escalas como 6x1 e 12x36, além da coexistência de vínculos formais e informais. A remuneração concentra-se majoritariamente entre até três salários mínimos, havendo poucos casos de rendimentos superiores, geralmente associados a cargos de gestão, empreendedorismo consolidado ou atuação fora do setor turístico. Os benefícios trabalhistas aparecem de forma desigual, sendo mais comuns entre trabalhadores com vínculo formal e praticamente inexistentes entre autônomos e freelancers.

Além disso, os relatos indicam impactos significativos na saúde e no bem-estar, como estresse, pressão constante, desgaste físico e mental e dificuldade de conciliação entre vida pessoal e trabalho. Esses elementos corroboram as análises de Antunes (2018) e Druck (2011), que apontam a precarização como um processo estrutural, que ultrapassa a dimensão econômica e afeta também a subjetividade dos trabalhadores.

Gráfico 3

Condições de saúde e bem-estar no trabalho



Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de respostas sobre as condições de saúde e bem-estar no trabalho dos participantes.

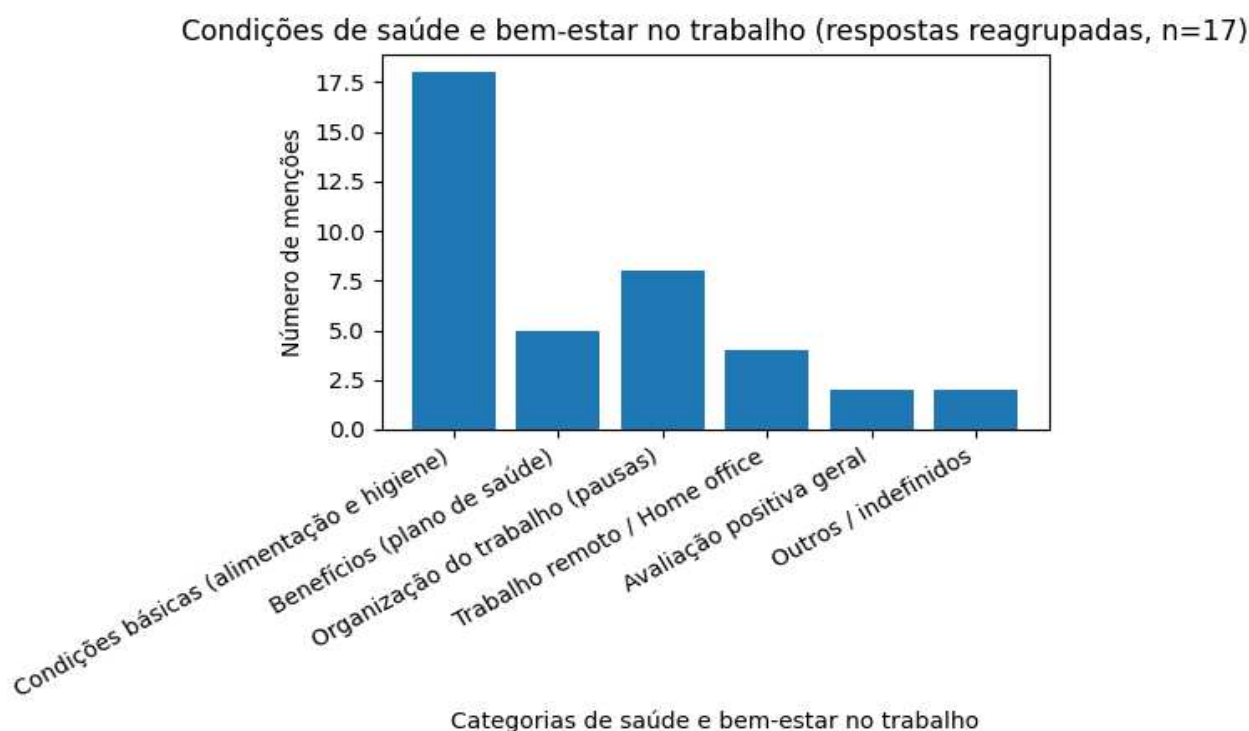
Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Condições de saúde e bem-estar no trabalho.

O gráfico 3 evidencia que as condições de saúde e bem-estar no trabalho são percebidas, principalmente, a partir de aspectos básicos relacionados à rotina laboral. A alimentação adequada foi o fator mais mencionado pelos respondentes (10 respostas – 58,8%), indicando sua relevância como

elemento central para a manutenção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Gráfico 4

Percepção dos profissionais de Turismo sobre condições de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho



Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de respostas em relação a percepção dos profissionais de Turismo sobre condições de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho dos participantes.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Percepção dos profissionais de Turismo sobre condições de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

Em seguida, destacam-se as categorias higiene e pausa para descanso, ambas com 8 respostas (47,1%), o que demonstra que condições mínimas de organização do espaço e respeito aos intervalos de repouso são aspectos valorizados pelos profissionais. Esses fatores estão diretamente associados à prevenção do desgaste físico e mental no exercício das atividades laborais.

Por outro lado, apenas 5 respondentes (29,4%) indicaram possuir plano de saúde, sugerindo uma limitação no acesso a benefícios formais relacionados à assistência à saúde, o que pode refletir vínculos de trabalho mais precários ou informais. O trabalho em casa (home office) apresentou a menor frequência (2 respostas – 11,8%), indicando que essa modalidade ainda é pouco representativa entre os participantes da pesquisa.

Sendo assim, os resultados apontam que o bem-estar no trabalho está mais associado a condições imediatas e estruturais do cotidiano profissional do que a políticas institucionais mais amplas de cuidado com a saúde, o que revela fragilidades na garantia de direitos e benefícios aos trabalhadores.

As condições de trabalho relatadas pelos egressos relatados no gráfico acima, variam conforme o setor e o tipo de vínculo, mas são recorrentes menções a jornadas extensas, pressão por resultados, instabilidade financeira e ausência de planos de carreira estruturados. Embora parte dos respondentes relate ambientes adequados em termos físicos, como iluminação e ventilação, aspectos relacionados à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho surgem como desafios frequentes.

“Pressão, estresse e lidar com clientes difíceis” (entrevistado 3)

“Às vezes, concilia agendas apertadas para dar conta da demanda”
(Entrevistado 5)

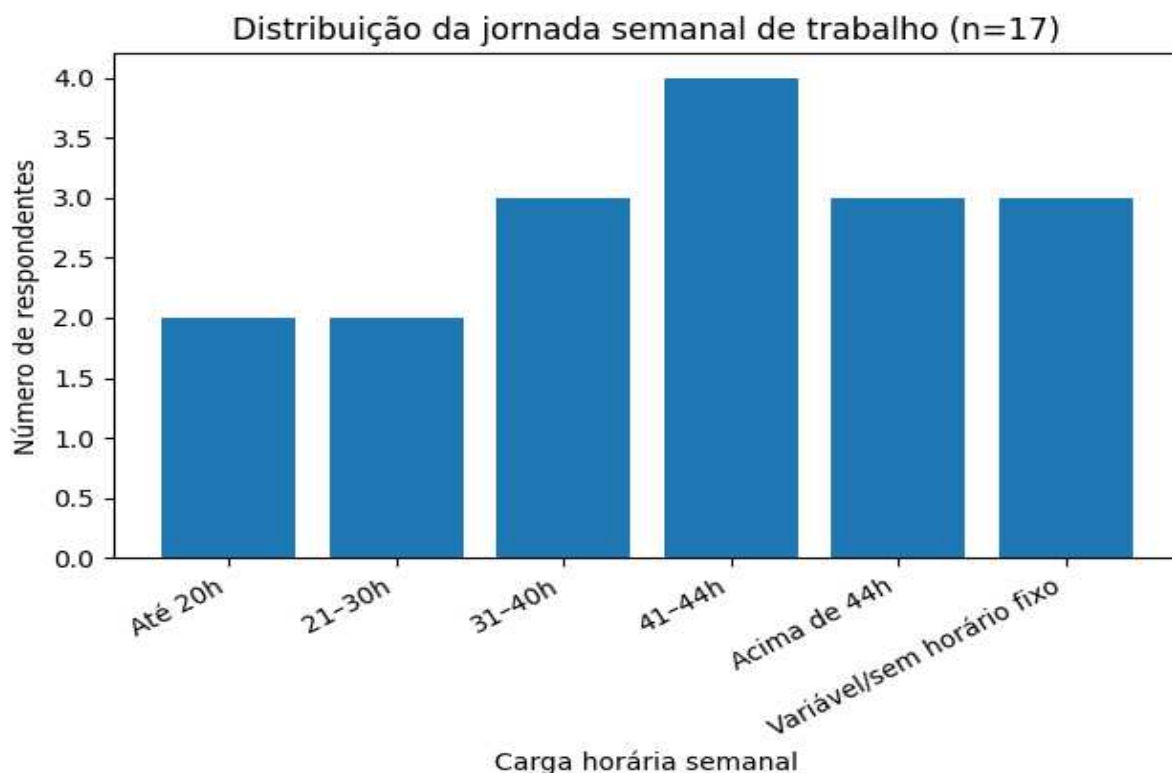
Nesse contexto, a análise das condições de trabalho torna-se fundamental para evidenciar as contradições entre o discurso de crescimento e valorização do turismo e a realidade vivenciada pelos profissionais que atuam no setor. A partir dos dados coletados nesta pesquisa, busca-se compreender como aspectos como saúde e bem-estar, acesso a direitos trabalhistas, organização do trabalho e percepção das condições laborais se manifestam no cotidiano dos respondentes, permitindo estabelecer um diálogo crítico entre os resultados empíricos e os estudos referentes ao tema.

A análise das respostas referentes à jornada diária e semanal de trabalho evidencia uma acentuada heterogeneidade nas formas de organização do tempo laboral entre os profissionais de Turismo investigados. Observa-se a coexistência de jornadas formais, próximas ao padrão legal

brasileiro (40 a 44 horas semanais), com regimes altamente flexíveis, irregulares ou extensivos, muitas vezes ultrapassando esse limite.

Gráfico 5

Distribuição da jornada semanal de trabalho dos profissionais de Turismo pesquisados



Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de respostas sobre a distribuição da jornada semanal de trabalho dos profissionais de turismo que responderam o formulário.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Distribuição da jornada semanal de trabalho dos profissionais de Turismo pesquisados.

Parte dos respondentes relatou jornadas consideradas convencionais, como 8 horas diárias e 40 horas semanais, 44 horas semanais ou 30 horas semanais, indicando inserções profissionais alinhadas a contratos formais e rotinas mais estáveis. Entretanto, esses casos não representam a totalidade da amostra. Um número significativo de participantes descreveu jornadas variáveis, dependentes da demanda, do fluxo turístico ou da proximidade de viagens, com relatos de carga horária que pode atingir 60 horas semanais ou 12 horas diárias, especialmente em períodos de alta

atividade.

Destaca-se também a presença de regimes atípicos, como escala 6x1, 12x36, trabalho por viagens em regime *full time* durante períodos de 1 a 8 dias consecutivos, além de situações em que não há horário definido, com trabalho distribuído ao longo de todos os dias da semana. Esses relatos reforçam a característica sazonal, intensiva e imprevisível do trabalho no setor turístico, especialmente em áreas como eventos, guiamento, produção cultural e turismo receptivo.

Outro aspecto relevante é a ocorrência de jornadas reduzidas ou parciais, como trabalhos de aproximadamente 10 ou 20 horas semanais, incluindo atuação voluntária em projetos socioculturais. Esse dado sugere a presença de vínculos precários, complementares ou não remunerados, o que pode estar associado tanto à dificuldade de inserção em empregos formais quanto à necessidade de diversificação das fontes de renda.

A flexibilidade, frequentemente apresentada como um atrativo do setor, aparece de forma ambígua nos discursos: enquanto alguns profissionais relatam autonomia para definir sua carga horária, outros evidenciam que essa flexibilidade está associada à instabilidade, à intensificação do trabalho e à ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Tal cenário dialoga com estudos que apontam o Turismo como um setor marcado por longas jornadas, irregularidade de horários e sobrecarga laboral, especialmente em contextos de alta demanda e baixa proteção trabalhista.

Assim, os dados revelam que a jornada de trabalho dos profissionais de Turismo é majoritariamente caracterizada pela flexibilização e intensificação do tempo laboral, o que pode impactar diretamente a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida desses trabalhadores. A diversidade de regimes identificados reforça a necessidade de políticas públicas e de regulamentações específicas que considerem as particularidades do setor, buscando equilibrar a dinâmica produtiva do Turismo com condições de trabalho mais dignas e sustentáveis.

No que se refere ao vínculo empregatício dos participantes da pesquisa, observa-se uma distribuição heterogênea entre as diferentes formas de inserção no mercado de trabalho em Turismo. Dos 17 respondentes, 41,2% (n=7) declararam atuar sob o regime CLT, configurando a modalidade predominante. Em seguida, 35,3% (n=6) afirmaram trabalhar de forma autônoma, enquanto 11,8% (n=2) atuam como Microempreendedores Individuais (MEI). As categorias —não se aplica e

—estatutário apresentaram menor representatividade, com 5,9% (n=1) cada.

Tabela 8 – Vínculo empregatício dos profissionais egressos do curso de Turismo

Vínculo empregatício	Número de respondentes	Percentual (%)
CLT	7	41,2%
Autônomo	6	35,3%
MEI	2	11,8%
Não se aplica	1	5,9%
Estatutário	1	5,9%
Total	17	100%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Vínculo empregatício dos profissionais egressos do Curso de Turismo.

Esses resultados evidenciam a coexistência de vínculos formais e informais no campo do Turismo, refletindo a flexibilidade, mas também a instabilidade, que historicamente caracterizam o setor. A predominância do regime CLT indica que uma parcela significativa dos profissionais ainda consegue acessar formas tradicionais de emprego, sobretudo em segmentos como hotelaria, agências de turismo, eventos e órgãos públicos indiretos. No entanto, a expressiva presença de trabalhadores autônomos e MEIs revela uma tendência crescente de precarização e informalização das relações de trabalho, frequentemente associada à sazonalidade da atividade turística e à ausência de regulamentação efetiva da profissão de turismólogo.

A atuação como autônomo ou MEI, embora possa representar maior autonomia e possibilidade de diversificação de rendimentos, geralmente implica a ausência de garantias trabalhistas, como férias remuneradas, estabilidade, previdência social e acesso a benefícios de saúde. Tal realidade reforça os desafios enfrentados pelos profissionais de Turismo no Brasil, que, mesmo altamente qualificados, encontram dificuldades para se inserir de forma estável no mercado formal,

sendo muitas vezes compelidos a empreender por necessidade, e não por escolha estratégica.

A baixa incidência de vínculos estatutários também merece destaque, uma vez que evidencia a limitada absorção desses profissionais pelo setor público, especialmente em cargos efetivos relacionados ao planejamento e à gestão do turismo. Esse dado dialoga com estudos que apontam o subaproveitamento técnico do turismólogo na administração pública, apesar da relevância do turismo como atividade econômica e social.

Os dados confirmam um cenário de fragmentação e vulnerabilidade ocupacional, no qual coexistem múltiplas formas de vínculo, refletindo tanto a versatilidade do campo de atuação quanto a fragilidade das condições de trabalho.

Em relação ao recebimento de benefícios trabalhistas, os dados revelam uma distribuição desigual entre os respondentes, considerando que a questão permitia a seleção de mais de uma alternativa. Os benefícios mais frequentemente mencionados foram o descanso semanal e as férias remuneradas, ambos assinalados por 47,1% dos participantes, seguidos pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), citado por 41,2%. Outros benefícios apareceram com menor incidência, como faltas justificadas (23,5%), horas extras (17,6%) e adicional noturno (11,8%). Em contrapartida, parte dos respondentes indicou não receber benefícios trabalhistas, conforme evidenciado pelas respostas: nenhum, não, não recebo e não se aplica (NA), demonstrando a existência de vínculos laborais sem garantias legais.

Tabela 9 – Benefícios trabalhistas recebidos pelos respondentes

Benefícios trabalhistas recebidos	Número de respostas	Percentual (%)
Horas extras	3	17,6%
Adicional noturno	2	11,8%
Descanso semanal	8	47,1%
Férias remuneradas	8	47,1%
Faltas justificadas	4	23,5%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	7	41,2%
Férias-prêmio	1	5,9%
Aposentadorias nos serviços públicos municipal e estadual	1	5,9%
Nenhum benefício	2	11,8%
Não	1	5,9%
Não recebo	2	11,8%
Não se aplica (NA)	1	5,9%

Observação: Como a questão permitia múltiplas respostas, o total de percentuais ultrapassa 100%, refletindo a sobreposição de benefícios recebidos pelos participantes.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2025) —Benefícios trabalhistas recebidos pelos respondentes.

A distribuição dos benefícios trabalhistas evidencia um cenário marcado pela heterogeneidade

das relações de trabalho no setor, refletindo a coexistência de vínculos formais e informais. Embora uma parcela significativa dos respondentes tenha acesso a direitos básicos previstos na legislação trabalhista, como férias remuneradas, descanso semanal e FGTS, observa-se que esses benefícios não são universais. A presença de respostas que indicam a ausência total de benefícios sinaliza situações de precarização laboral, possivelmente associadas ao trabalho autônomo, informal ou a contratos atípicos, realidade recorrente no mercado de trabalho do turismo. Esse quadro reforça a fragilidade da proteção social desses profissionais e aponta para a necessidade de políticas públicas e estratégias institucionais que promovam melhores condições de trabalho, maior formalização dos vínculos e ampliação do acesso aos direitos trabalhistas no setor.

Do ponto de vista analítico, os resultados revelam uma dissociação entre a formação acadêmica em Turismo e a efetiva garantia de direitos trabalhistas, reforçando a percepção de desvalorização profissional recorrente na área. A limitação do acesso a benefícios impacta diretamente a qualidade de vida, o bem-estar e a permanência desses profissionais no setor, podendo contribuir para a evasão da área ou a busca por múltiplas ocupações como estratégia de sobrevivência econômica.

A análise das dificuldades e possibilidades no mercado de trabalho turístico torna-se ainda mais relevante quando observada a partir da realidade empírica dos profissionais atuantes no setor. Os dados obtidos na pesquisa de campo evidenciam um cenário marcado por trajetórias laborais heterogêneas, jornadas de trabalho variáveis e diferentes formas de vínculo empregatício, refletindo a flexibilidade, mas também a instabilidade característica do turismo. As respostas dos participantes apontam para desafios recorrentes, como a informalidade, a ausência ou limitação de benefícios trabalhistas, a dificuldade de inserção e de permanência em postos compatíveis com a formação acadêmica, especialmente no contexto local. Em contrapartida, os resultados também revelam possibilidades associadas ao empreendedorismo, à atuação autônoma e à diversificação de áreas dentro do setor, indicando estratégias adotadas pelos profissionais para se manterem ativos no mercado. Assim, a partir dos dados empíricos coletados, este tópico busca discutir de forma integrada como as dificuldades e possibilidades se manifestam concretamente no mercado de trabalho turístico, à luz da realidade vivenciada pelos respondentes da pesquisa.

Onde os egressos atuaram após a graduação

As respostas à questão *“Onde você já trabalhou depois de formado?”* evidenciam a

pluralidade de trajetórias profissionais dos egressos do curso de Turismo, bem como a diversificação – e, em muitos casos, a fragmentação – da inserção no mercado de trabalho. Observa-se que a atuação profissional não se restringe aos espaços tradicionalmente associados ao setor turístico, revelando tanto a amplitude da formação em Turismo quanto às limitações estruturais do mercado local e nacional.

Uma parcela dos respondentes relata experiências em órgãos públicos e equipamentos municipais, como prefeituras e parques municipais, o que demonstra a presença do turismólogo em áreas relacionadas à gestão pública, cultura, educação e patrimônio. Esse dado reforça o papel estratégico do profissional de Turismo na formulação e execução de políticas públicas, ainda que tais oportunidades sejam pontuais e, muitas vezes, marcadas por vínculos temporários ou instabilidade funcional.

“Comecei como estagiária na recepção de um hospital, depois promovida a recepcionista” (Entrevistado 4).

“Foi através de uma agência de turismo excursionista do qual era cliente, que me ofereceu a oportunidade de trabalhar para conhecer os roteiros” (Entrevistado 6).

“Foi uma entrada mais tranquila por meio do estágio. Entrei e fui subindo de cargo, mas tendo que me dedicar e estudar muito para conseguir crescer no setor” (Entrevistado 8).

“Eu sempre fui MEI, utilizei meu curso em eventos e meu mailling pessoal para abrir uma microempresa na área de assessoria e cerimonial que depois se tornou uma empresa de produção de eventos culturais e corporativos. Nunca tive dificuldade de conseguir emprego na área porque tenho uma rede de contatos muito abrangente” (Entrevistado 9).

Destaca-se também a atuação em meios de hospedagem, agências de viagens, operadoras e eventos, incluindo hotéis independentes, redes internacionais, agências corporativas e empresas de intercâmbio. Essas experiências confirmam a inserção em segmentos clássicos do turismo, porém os relatos indicam que essa inserção ocorre, frequentemente, de forma descontínua, por meio de

contratos temporários, prestação de serviços ou vínculos indiretos, o que dialoga com a literatura que aponta a precarização e a alta rotatividade como características do setor.

Outro aspecto relevante é o número expressivo de recém egressos que atuam como autônomos, MEI ou *freelancers*, exercendo funções como guia de turismo, fotógrafo, consultor, cerimonialista ou empreendedor em negócios próprios em fase de estruturação. Esse dado sinaliza tanto a capacidade adaptativa e empreendedora dos profissionais quanto a necessidade de auto emprego diante da escassez de postos formais. Contudo, essa modalidade de inserção tende a estar associada à ausência de garantias trabalhistas, renda instável e sobrecarga de funções, reforçando a vulnerabilidade laboral.

Chama atenção, ainda, a presença significativa de egressos que atuam fora do setor turístico, em áreas como tecnologia da informação, desenvolvimento web, docência em língua inglesa, consultórios privados e marcas têxteis. Em alguns casos, essa atuação ocorre por afinidade pessoal; em outros, é explicitamente relacionada à dificuldade de inserção profissional no turismo, o que evidencia um fenômeno recorrente de deslocamento ocupacional entre formados na área. Tal movimento aponta para um descompasso entre a

formação acadêmica e a capacidade do mercado em absorver esses profissionais de maneira qualificada.

Além disso, há relatos de respondentes que ainda não atuaram profissionalmente no setor, apesar de demonstrarem envolvimento acadêmico, participação em cursos complementares e interesse ativo pela área. Essa situação reforça os obstáculos enfrentados pelos recém-formados, sobretudo no acesso à primeira oportunidade profissional, e indica a importância de políticas de estágio, programas de inserção e fortalecimento do turismo local como campo de trabalho.

De forma geral, os dados revelam que a trajetória profissional dos egressos de Turismo é marcada por heterogeneidade, mobilidade intersetorial e estratégias individuais de sobrevivência profissional. Embora a formação em Turismo possibilite múltiplas atuações, a ausência de um mercado estruturado, com reconhecimento profissional e vínculos estáveis, contribui para trajetórias fragmentadas e, em muitos casos, afastadas do núcleo do setor turístico. Esses resultados dialogam diretamente com outros eixos da pesquisa, como vínculo empregatício, jornada de trabalho e renda, reforçando a necessidade de reflexões críticas sobre a valorização do profissional de Turismo e as

condições concretas de trabalho no setor.

As respostas à questão dificuldades e desafios enfrentados no setor da cidade, evidenciam um conjunto diverso e inter-relacionado de dificuldades enfrentadas pelos profissionais do turismo, revelando desafios de natureza econômica, organizacional, estrutural, relacional e psicossocial. De modo geral, os relatos refletem a complexidade do trabalho no setor turístico e a multiplicidade de funções e responsabilidades assumidas pelos trabalhadores, sobretudo em contextos de instabilidade e informalidade.

Entre os desafios mais recorrentes, destacam-se aqueles relacionados à captação de clientes, divulgação dos serviços e geração contínua de demanda, apontados especialmente por profissionais autônomos, empreendedores e trabalhadores vinculados a atividades como eventos, produção cultural e prestação de serviços turísticos. A menção à ociosidade em determinados períodos, seguida por sobrecarga em outros, evidencia a sazonalidade do turismo, fator amplamente discutido na literatura como um dos principais entraves à estabilidade financeira e à previsibilidade de renda no setor.

Outro aspecto relevante refere-se às condições econômicas, especialmente à insatisfação com a remuneração frente ao custo de vida local. Esse dado reforça a percepção de desvalorização profissional, frequentemente associada aos baixos salários, à ausência de planos de carreira e à fragilidade dos vínculos empregatícios, elementos que comprometem a permanência e o desenvolvimento profissional no turismo.

As respostas também revelam desafios ligados à organização do trabalho, como pressão constante, estresse, medo de erros, dificuldade de conciliar agendas e indefinição de horários de início e término das atividades. Tais aspectos indicam uma rotina laboral marcada pela flexibilidade excessiva, que, embora possa ser interpretada como autonomia, frequentemente resulta em jornadas extensas, sobrecarga mental e dificuldades de separação entre tempo de trabalho e tempo pessoal, sobretudo entre aqueles que atuam em regime de home office.

No que se refere às condições físicas e ergonômicas, alguns respondentes mencionaram problemas associados ao trabalho prolongado diante de computadores, longos períodos sentados e exposição contínua a telas, além da dificuldade de estabelecer pausas regulares no ambiente doméstico. Esses elementos apontam para riscos à saúde ocupacional, ainda pouco discutidos no contexto do trabalho turístico, mas cada vez mais presentes com a ampliação do trabalho remoto e

das atividades administrativas no setor.

Destacam-se, ainda, desafios de ordem institucional e relacional, como a presença de procedimentos internos considerados arcaicos, lentos e pouco eficientes, que afetam diretamente a experiência do cliente e sobrecarregam os trabalhadores que atuam na linha de frente. Além disso, foram relatadas dificuldades relacionadas à falta de comprometimento de alguns colegas ou servidores, exigindo dos profissionais elevados níveis de resiliência, capacidade de diálogo e esforço individual para garantir o funcionamento coletivo das atividades.

De forma geral, os resultados revelam que as dificuldades enfrentadas pelos profissionais do turismo não se restringem a aspectos individuais, mas estão profundamente relacionadas às estruturas de trabalho, à organização do setor e às políticas públicas insuficientes de apoio e valorização profissional. Tais desafios reforçam a necessidade de estratégias integradas que promovam melhores condições laborais, qualificação da gestão, fortalecimento institucional e reconhecimento social do trabalho no turismo, especialmente em contextos locais como o de Juiz de Fora.

A partir da análise das respostas obtidas sobre os desafios enfrentados pelo bacharel em Turismo em Juiz de Fora-MG, foi possível identificar os principais desafios enfrentados pelos bacharéis em Turismo no mercado de trabalho do município de Juiz de Fora. Os dados evidenciam que tais desafios possuem caráter estrutural e estão relacionados, sobretudo, à organização do setor turístico local, à valorização profissional e às condições de inserção e permanência no mercado de trabalho.

Um dos aspectos mais recorrentes nas respostas refere-se à escassez de vagas específicas destinadas ao turismólogo, tanto no setor público quanto no setor privado. Observa-se que, frequentemente, as oportunidades existentes são direcionadas a profissionais de áreas afins ou a indivíduos sem formação superior específica em Turismo, o que contribui para a desvalorização da graduação e para a descaracterização do campo de atuação profissional. Esse cenário é agravado pela não regulamentação da profissão, apontada pelos respondentes como um fator que impacta negativamente o reconhecimento social e a remuneração do bacharel em Turismo.

“Acredito que o principal desafio seja a ausência de vagas específicas para turismólogos, visto que as oportunidades são oferecidas para diversas áreas. De certa forma, isso desvaloriza a profissão” (Entrevistado 3)

“A informalidade, salários baixos, instabilidade, falta de entendimento sobre o que o profissional faz” (Entrevistado 4)

“Encontrar oportunidades, pois os postos de trabalho são poucos e, na maioria das vezes, são ocupados por pessoas que não possuem formação em Turismo” (Entrevistado 15)

Os resultados referentes ao recebimento de benefícios trabalhistas evidenciam um cenário de desigualdade e fragilidade nas relações de trabalho entre os respondentes. Observa-se que os benefícios mais recorrentes foram o descanso semanal e as férias remuneradas, ambos mencionados por 47,1% dos participantes, seguidos pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), citado por 41,2%. Em menor proporção, aparecem benefícios como faltas justificadas (23,5%), horas extras (17,6%) e adicional noturno (11,8%). Entretanto, chama atenção a presença significativa de respostas que indicam ausência de benefícios trabalhistas, expressas pelas categorias: nenhum, não, não recebo e não se aplica (NA) o que aponta para a existência de vínculos informais ou formas de contratação atípicas. Esse resultado revela que, embora parte dos profissionais tenha acesso a direitos previstos na legislação trabalhista, uma parcela expressiva encontra-se em situação de vulnerabilidade, o que reforça a precarização do trabalho no setor do turismo.

A realidade apresentada evidencia uma clara dissociação entre o nível de qualificação dos profissionais de turismo e as condições efetivas de inserção no mercado de trabalho, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações institucionais voltadas à ampliação da formalização do emprego e à garantia de direitos trabalhistas. Tal cenário se insere em um panorama mais amplo, no qual o setor turístico brasileiro, por se tratar de uma área relativamente recente e ainda em processo de consolidação, apresenta uma estrutura ocupacional marcada por instabilidade, informalidade e baixa valorização profissional. Nesse contexto, observa-se que a inserção de egressos em cargos operacionais não pode ser compreendida apenas como uma consequência direta da condição de recém-formados, mas sim como reflexo das dinâmicas estruturais do próprio mercado, que frequentemente não absorve esses profissionais em funções compatíveis com sua formação. Dessa forma, evidencia-se a urgência de estratégias que promovam não apenas a expansão de oportunidades, mas também a qualificação dos vínculos laborais, assegurando maior reconhecimento, estabilidade e proteção social aos trabalhadores do turismo no Brasil. É importante enfatizar, ainda, que a ocupação

de funções operacionais constitui uma etapa recorrente — e, em muitos casos, inevitável — na trajetória profissional de recém-formados, inclusive no campo do turismo. Essa realidade não deve ser interpretada, de forma simplista, como desvalorização imediata da formação superior, mas como parte de um processo de inserção e aprendizagem prática no mercado de trabalho. No entanto, no contexto do turismo brasileiro, essa dinâmica tende a ser intensificada pelas fragilidades estruturais do setor, fazendo com que a permanência em cargos operacionais se prolongue além do esperado e nem sempre evolua para posições estratégicas ou de maior complexidade. Assim, embora seja comum que profissionais em início de carreira ocupem funções de base, torna-se fundamental problematizar as condições que limitam sua progressão, de modo a diferenciar o que é próprio do início da trajetória profissional daquilo que decorre das insuficiências do mercado em absorver e valorizar adequadamente a qualificação desses trabalhadores.

Oportunidades de emprego para graduados em Turismo em Juiz de Fora

A análise das respostas à questão sobre as oportunidades de emprego na cidade de Juiz de Fora-MG, evidencia que as oportunidades ofertadas para graduados em Turismo na cidade concentram-se, majoritariamente, em setores tradicionais e operacionais, especialmente hotelaria, eventos, agências de viagens e atividades de atendimento ao público. Esses segmentos são recorrentemente citados pelos respondentes, indicando uma estrutura de mercado limitada e pouco diversificada para a atuação do turismólogo no contexto local.

“Nem sempre as vagas compatíveis precisam de formação. É difícil ver uma vaga que precise da formação de turismo específica, tem algumas que abrangem, mas na maioria são” (Entrevistado 3)

Atendimento ao público, recepção, alguns cargos administrativos, vagas em hotéis, pousadas e empresas de eventos” (Entrevistado 4)

“De modo geral abaixo de sua formação. Exemplos: Na PJF não existe o cargo de turismólogo, então não são efetivos e sim contratados como nível médio. No setor privado, turismólogo trabalhando como recepcionista de hotel ou agente de viagens” (Entrevistado 5)

“Hotéis, agências, eventos e setor de A&B” (Entrevistado 9)

No setor público, destaca-se a ausência do cargo formal de turismólogo na administração municipal, o que limita a atuação profissional em áreas estratégicas como planejamento, gestão e formulação de políticas públicas de turismo. No setor privado, a atuação ocorre majoritariamente em posições operacionais, como recepção, supervisão em meios de hospedagem e produção de eventos, evidenciando o subaproveitamento da formação superior.

De modo geral, os dados revelam um descompasso entre a elevada qualificação dos graduados e a capacidade de absorção do mercado de trabalho em Juiz de Fora, indicando a necessidade de políticas públicas e estratégias que valorizem a atuação do turismólogo e ampliem sua inserção em funções compatíveis com sua formação

A questão 23 investigou a existência de planos de carreira entre os respondentes para a continuidade da atuação no setor de Turismo. A análise das respostas evidencia um cenário heterogêneo, marcado tanto por estratégias claras de progressão profissional quanto por ausência de planejamento estruturado, refletindo diretamente as condições e instabilidades do mercado turístico.

Observa-se que uma parcela significativa dos respondentes declarou possuir algum tipo de plano de carreira, geralmente associado a três eixos principais: empreendedorismo, qualificação acadêmica e ingresso no setor público. O empreendedorismo aparece de forma recorrente nas falas, sobretudo por meio da intenção de ampliar ou estruturar agências de viagens, criar agências de receptivo, investir em hotelaria ou desenvolver hospedagens em âmbito local. Esses relatos reforçam a percepção de que o trabalho autônomo e a iniciativa privada são vistos como alternativas viáveis diante da escassez de oportunidades formais e estáveis no setor.

Outro eixo relevante refere-se à formação continuada e à carreira acadêmica. Parte dos respondentes manifestou o desejo de realizar mestrado e doutorado, atuar na docência, na pesquisa ou na formulação de políticas públicas de turismo, com destaque para temas como turismo sustentável, governança, planejamento territorial e ecoturismo. Esse dado revela uma busca pela legitimação científica da área e pelo fortalecimento do turismo enquanto campo de conhecimento e de intervenção social, além de indicar que a academia surge como espaço de maior estabilidade e reconhecimento profissional.

O ingresso no serviço público, especialmente por meio de concursos para cargos de turismólogo em prefeituras, também aparece como estratégia de carreira, associado à expectativa de

segurança, estabilidade e continuidade profissional, elementos frequentemente fragilizados no setor privado do turismo. Tal movimento reforça achados da literatura que apontam o setor público como uma das poucas possibilidades de carreira estruturada para profissionais da área.

Em contrapartida, destaca-se um grupo expressivo de respondentes que afirma não possuir plano de carreira. As justificativas variam entre a percepção de que o turismo é um setor instável, com entradas e saídas frequentes, e a dificuldade de visualizar trajetórias profissionais contínuas e previsíveis. Esse resultado evidencia a fragilidade estrutural do mercado de trabalho turístico, marcada por informalidade, sazonalidade e ausência de políticas claras de valorização profissional, fatores que dificultam o planejamento de longo prazo.

Além disso, algumas respostas revelam planos mais difusos ou genéricos, centrados na ideia de continuar estudando, se qualificando ou aprendendo línguas, o que indica uma estratégia de adaptação permanente às demandas do mercado, ainda que sem uma trajetória claramente definida. Tal postura reforça a noção de que, no turismo, a carreira tende a ser construída de forma não linear, exigindo flexibilidade e constante reinvenção profissional.

De modo geral, os dados indicam que, embora exista entre parte dos profissionais uma intencionalidade clara de crescimento e permanência no setor, essa trajetória ocorre majoritariamente de forma individualizada, sem o suporte de estruturas institucionais sólidas. A coexistência entre planos bem delineados e a ausência total de planejamento reflete as contradições do mercado de trabalho em turismo, no qual o discurso de oportunidades convive com práticas laborais precárias, impactando diretamente as possibilidades de construção de carreiras sustentáveis.

Para finalizar as questões do formulário foi feita a pergunta de um dos principais objetivos da pesquisa: quais são as suas perspectivas de atuação profissional na área de Turismo? e assim A análise das respostas à questão evidencia que as perspectivas futuras de atuação profissional no Turismo, entre os respondentes, são majoritariamente positivas, ainda que permeadas por expectativas críticas quanto à valorização, regulamentação e consolidação da profissão. Observa-se uma visão ampla e diversificada sobre os possíveis caminhos profissionais, que incluem a atuação acadêmica, o empreendedorismo, a gestão pública, a hospitalidade, os meios de hospedagem, os eventos, a cultura, a pesquisa e novas interfaces do turismo com áreas como saúde, tecnologia e economia criativa.

Um dos eixos mais recorrentes nas respostas refere-se à esperança de crescimento do mercado turístico nacional, associada à geração de novas oportunidades de trabalho para profissionais formados na área. Tal percepção está alinhada às discussões presentes na literatura, que apontam o turismo como um setor estratégico para o desenvolvimento econômico, social e territorial, especialmente em países com grande diversidade cultural e ambiental, como o Brasil. Entretanto, essa expectativa de expansão aparece acompanhada de uma demanda explícita por políticas públicas mais estruturadas, capazes de assegurar condições dignas de trabalho e reconhecimento profissional.

A regulamentação da profissão de turismólogo surge como um tema central nas falas, sendo compreendida como um passo fundamental para a valorização da categoria e para a ocupação qualificada dos cargos relacionados ao turismo. Alguns respondentes demonstram a expectativa de que, futuramente, funções estratégicas do setor sejam ocupadas exclusivamente por profissionais com formação específica, o que revela uma preocupação com a identidade profissional e com a legitimação do campo do Turismo frente a outras áreas.

Outro aspecto relevante diz respeito à forte presença da carreira acadêmica como perspectiva futura. Diversos participantes manifestam o desejo de atuar como professores, pesquisadores ou gestores acadêmicos, com ênfase em temas como turismo sustentável, ecoturismo, governança, gestão cultural, Afroturismo e educação patrimonial. Essa tendência indica não apenas a busca por estabilidade profissional, mas também o reconhecimento da produção de conhecimento como ferramenta essencial para a transformação do setor turístico e para o fortalecimento de práticas mais responsáveis, inclusivas e territorialmente comprometidas.

O empreendedorismo também aparece como uma alternativa significativa, especialmente nas áreas de meios de hospedagem, agências de viagens, roteiros turísticos, conteúdo digital e experiências personalizadas. As respostas revelam uma compreensão do turismo contemporâneo como um campo dinâmico, fortemente influenciado pela tecnologia, pela personalização do atendimento e pela economia da experiência. Essa visão dialoga com as transformações recentes do mercado turístico, que exige profissionais capazes de inovar, planejar estrategicamente e se adaptar a diferentes contextos.

Além disso, nota-se a presença de trajetórias voltadas à gestão pública e às políticas culturais, incluindo o interesse por concursos públicos e pela atuação em projetos culturais, ações afirmativas e

salvaguarda do patrimônio imaterial. Tal perspectiva reforça o papel do turismo como política pública transversal, capaz de articular cultura, desenvolvimento local e inclusão social.

Por outro lado, algumas respostas expressam incerteza ou ausência de perspectivas claras, o que pode estar relacionado à instabilidade do mercado de trabalho no turismo, às experiências profissionais precárias ou à dificuldade de inserção e permanência no setor. Esse dado, embora minoritário, é relevante por evidenciar as contradições existentes entre o potencial do turismo e a realidade vivenciada por parte dos profissionais.

Dessa forma, os resultados demonstram que os desafios enfrentados pelos bacharéis em Turismo em Juiz de Fora estão diretamente relacionados à fragilidade do mercado turístico local, à ausência de políticas públicas efetivas e à limitada valorização da formação acadêmica. A superação dessas dificuldades requer a implementação de estratégias que promovam a profissionalização do setor, a ampliação das oportunidades de trabalho qualificado e o fortalecimento do turismo como atividade estratégica para o desenvolvimento socioeconômico do município.

De modo geral, os resultados indicam que os profissionais de Turismo possuem uma visão plural, crítica e estratégica sobre seu futuro profissional. As perspectivas apontadas refletem tanto o otimismo em relação às possibilidades do setor quanto a necessidade de avanços estruturais, especialmente no que diz respeito à regulamentação profissional, à valorização do turismólogo e à implementação de políticas públicas eficazes. Assim, as perspectivas futuras no Turismo revelam-se diretamente condicionadas às transformações institucionais, econômicas e sociais que impactam o setor, bem como à capacidade dos próprios profissionais de se posicionarem de forma qualificada e consciente no mercado de trabalho. Os resultados indicam que os egressos do curso de Turismo da UFJF apresentam elevado nível de qualificação, mas enfrentam um mercado de trabalho marcado por precarização, desvalorização salarial e baixa absorção profissional em Juiz de Fora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou as condições de inserção e permanência no mercado de trabalho dos egressos do curso de Turismo da Universidade Federal de Juiz de Fora, articulando formação

acadêmica, expectativas profissionais e as dinâmicas do mercado turístico local. Os resultados evidenciam um cenário marcado por fragilidades estruturais que limitam a absorção qualificada desses profissionais, demonstrando que a formação superior específica não se converte, automaticamente, em inserção profissional estável ou compatível com as competências adquiridas. Tal constatação reforça a compreensão de que a problemática da empregabilidade no turismo ultrapassa dimensões individuais, estando diretamente associada à organização do setor, às características do mercado regional e à ausência de políticas públicas consistentes voltadas ao fortalecimento da atividade.

As limitações metodológicas da pesquisa, especialmente o número reduzido de respondentes, a impossibilidade de cálculo da taxa de retorno do questionário e o recorte espacial ao município de Juiz de Fora, delimitam o alcance interpretativo dos resultados. Além disso, o foco em egressos recém-formados entre 2020 e 2025 restringe a análise de trajetórias profissionais de longo prazo. Ainda assim, tais limitações não invalidam a pesquisa, devendo ser compreendida como condicionante inerente à circunstância de realização do estudo.

Em diálogo com Pimentel e Paula (2014), observa-se que os autores já identificavam, em estudos anteriores, a predominância de jornadas intensas, baixos salários e limitada proteção social no setor turístico em cidades de médio porte. No caso específico de Juiz de Fora, os resultados desta pesquisa indicam a permanência desse cenário. A inserção profissional dos egressos ocorre, frequentemente, de forma instável, marcada por vínculos temporários, informalidade e atuação fora da área de formação. Esse quadro converge com as discussões apresentadas por Vieira, Moraes, Arcuri e Rosa (2022) que identificaram múltiplas áreas de atuação para egressos de Turismo no município — especialmente nos segmentos de eventos, entretenimento, meios de hospedagem e agências de viagens — destacando o papel central do setor privado na geração de oportunidades. Tal predominância evidencia que a empregabilidade está fortemente condicionada à dinâmica empresarial local, o que pode ampliar a vulnerabilidade profissional em contextos de crise econômica ou retração da atividade turística.

Outro aspecto relevante refere-se à estrutura ocupacional do setor. A presença significativa de profissionais em cargos de menor hierarquia, associada à limitada proteção trabalhista, indica a persistência de padrões históricos de precarização do trabalho no turismo, caracterizados por jornadas extensas, baixa remuneração e reduzida estabilidade. A manutenção de regimes como a escala 6x1

reforça essa lógica, evidenciando um modelo produtivo que privilegia a flexibilidade operacional das empresas em detrimento das condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores.

A análise também aponta para a insuficiente valorização social e institucional do turismólogo, cuja atuação estratégica ainda é pouco reconhecida nas estruturas administrativas e nas políticas públicas locais. A frágil articulação entre universidade, setor produtivo e poder público contribui para a manutenção de um mercado fragmentado e pouco estruturado, dificultando a consolidação de um campo profissional mais estável. Nesse sentido, o diálogo com Vieira et al. (2022) permite compreender que a problemática da inserção profissional não é episódica, mas estrutural, manifestando-se tanto antes quanto durante o contexto pandêmico, ainda que crises como a Covid-19 tenham intensificado vulnerabilidades já existentes.

Apesar desse cenário, observa-se que parte dos egressos desenvolve estratégias individuais de adaptação, como o empreendedorismo e a migração para áreas correlatas. Tais iniciativas evidenciam capacidade de resiliência e reinvenção profissional, mas não configuram soluções estruturais para os desafios identificados, uma vez que não alteram as bases organizacionais do mercado turístico.

No contexto analisado, conclui-se que a saída de egressos de Juiz de Fora – MG não constitui necessariamente em uma anomalia, mas sim um fenômeno esperado nas dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro, especialmente em áreas como o turismo, caracterizadas pela concentração de oportunidades em pólos específicos.

Nesse sentido, a mobilidade espacial desses indivíduos deve ser compreendida menos como uma ruptura e mais como uma estratégia de inserção e permanência no mercado de trabalho. Tal dinâmica é particularmente evidente no caso dos recém-formados em Turismo, cujo campo de atuação frequentemente exige deslocamento para centros com maior densidade de atividades turísticas. Assim, ao destacar recém-formados nos objetivos da pesquisa, evidencia-se uma etapa crítica de transição entre formação e inserção profissional, na qual as condições locais, embora relevantes, mostram-se, muitas vezes, insuficientes para garantir oportunidades compatíveis com a qualificação obtida. Esse cenário reforça a necessidade de compreender o mercado de trabalho em sua dimensão ampliada, para além dos limites territoriais do municípios.

Referências bibliográficas

- ALVES, K. dos S. Trabalhar no turismo: entre afetos e (im)potências de agir. *Ateliê do Turismo*, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/adtturismo/article/view/7478>> Acesso em: 1 jul. 2025.
- ANDRES, F. C. et al. The use of the Google Forms platform in academic research: experience report. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 9, e284997174, 2020.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edur/a/hhywJFvh7ysP5rGPn3QRFWf/>> Acesso em: 19 jan. 2026.
- BENI, Mário Carlos. *Análise estrutural do turismo*. 13. ed. São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.
- BRASIL. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Dispõe sobre a organização do turismo nacional. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 29 nov. 1968. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm> Acesso em: 26 jan. 2026.
- BRASIL. Lei nº 8.623, de 28 de janeiro de 1993. Dispõe sobre a profissão de Guia de Turismo e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 29 jan. 1993. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8623.htm> Acesso em: 22 jan. 2026.
- BRASIL. Lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008. Dispõe sobre a Política Nacional de Turismo. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 18 set. 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11771.htm> .Acesso em: 26 jan. 2026.
- BRASIL. Lei nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012. Reconhece a profissão de turismólogo e disciplina o seu exercício. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 19 jan. 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12591.htm> Acesso em: 26 jan. 2026.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 26 jan. 2026.
- BRASIL. Ministério do Turismo. *Plano Nacional de Turismo 2018–2022: mais emprego e renda para o Brasil*. Brasília: MTur, 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/turismo/pt-br/assuntos/plano-nacional-de-turismo>> Acesso em: 22 jan. 2026.
- BRASIL. Ministério do Turismo. *Política Nacional de Qualificação no Turismo (PNQT)*. Brasília: MTur, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/turismo/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/qualificacao/politica-nacional-de-qualificacao-no-turismo/PoliticaNacionaldeQualificacaonoTurismoPNQTset2020.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2026.
- CERTEAU, Michel de. *Práticas do espaço*. In: CERTEAU, Michel de. *A invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- COOPER, Chris et al. *Turismo: princípios e prática*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- CUNHA, Licínio. *Planeamento e desenvolvimento turístico*. Lisboa: Lidel, 2006. Disponível em: <<https://static.fnac-static.com/multimedia/PT/pdf/9789897520693.pdf>> Acesso em: 22 jan. 2026.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.
- DIAS, Reinaldo. *Planejamento do turismo: política e desenvolvimento do turismo no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2003.
- DORNELAS, José Carlos Assis. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. Disponível em: <<https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1587>> Acesso em: 19 jan. 2026.
- GAÚNA MONTEIRO, R. L. de S.; SANTOS, D. S. *A utilização da ferramenta*

- Google Forms como instrumento de avaliação do ensino. Revista Carioca de Ciência, Tecnologia e Educação, v. 4, n. 2, p. 27–38, 2020. Disponível em: <<https://recite.unicarioca.edu.br/rccte/index.php/rccte/article/view/72>> . Acesso em: 28 jan. 2026.
- GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. GOMES RAMOS, Maria da Graça et al. Ensino superior em turismo no Brasil: da expansão à diversificação. Tourism & Management Studies, 2011. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743867070>> Acesso em: 12 fev. 2026. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Economia do turismo. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/turismo/9081-economia-do-turismo.htm>> Acesso em: 26 jan. 2026.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: retrospectiva 2012– 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>> Acesso em: 26 jan. 2026.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Impactos da pandemia de covid 19 no mercado de trabalho do turismo no Brasil. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11561>> Acesso em: 19 jan. 2026. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Turismo e mercado de trabalho no Brasil. Brasília: Ipea, 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/mercado-de-trabalho/desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade/apresentacao>> Acesso em: 26 jan. 2026.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Trabalho decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/39611/download>> Acesso em: 20 jan. 2026.
- KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos e o futuro do emprego no Brasil. Revista Trabalho Necessário, v. 16, n. 29, p. 77–97, 2018.
- LAGE, Beatriz Helena Gelas; MILONE, Paulo César. Turismo: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.
- LAWTON, T.; RAJWANI, T.; MINTO, A. Why trade associations matter. Journal of Management Inquiry, v. 27, n. 1, p. 5–9, 2018.
- MCKERCHER, B. The politics of tourism. Tourism Management, v. 90, p. 104475, 2022. MEIRA, Celso Maciel de et al. Qualificação profissional técnica no contexto das políticas públicas de turismo. Ateliê do Turismo, v. 2, n. 2, 2019.
- MINASI, Sarah; MAYER, Verônica; SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Desigualdade de gênero no turismo. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, v. 16, 2022. DOI: 10.7784/rbtur.v16.2494.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/dTwRtzbk45bmdyQZzYqGRtr/>> Acesso em: 19 jan. 2026.
- MORAES, Claudia Corrêa de Almeida et al. A pandemia da Covid-19 e a vulnerabilidade dos trabalhadores do turismo no Brasil. Confins, n. 56, 2022. DOI: 10.4000/confins.48490. MOTA, J. S. Utilização do Google Forms na pesquisa acadêmica. Revista Humanidades e Inovação, v. 6, n. 12, p. 372–380, 2019. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/1106>> Acesso em: 26 jan. 2026.
- ORBITUR – Observatório de Inteligência Turística. Carreira dos turismólogos e profissionais do turismo: perfil e carreira 2021/2022. Brasília: ABBTUR, 2022. Disponível em: <https://portal.uern.br/natal/turismo/wp-content/uploads/sites/11/2024/12/carreira_turismologos_compressed.pdf> Acesso em: 19 jan. 2026.
- OUERGHEMMI, Chourouk et al. The impact of virtual reality tour experience. Information, v. 14, n.

10, art. 546, 2023.

PIMENTEL, Thiago Duarte; PAULA, Sara Conceição de. A inserção profissional no mercado de trabalho face às habilidades adquiridas na formação superior em turismo. *Revista de Turismo Contemporâneo*, v. 2, n. 1, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/turismocontemporaneo/article/view/5474>> Acesso em: 26 jan. 2026.

SANTOS, Luiz Eduardo de Freitas. Trabalho no turismo: faces da precarização. 2018. Tese (Doutorado em Geografia Humana) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8136/tde-16042019-171911/>> Acesso em: 19 jan. 2026.

SANTOS, Carla Augusta Nogueira Lima e; ISAYAMA, Helder Ferreira. Formação e atuação profissional. *Podium Sport, Leisure and Tourism Review*, v. 9, n. 3, p. 337–369, 2020. SILVA, Ivan Conceição Martins da. Políticas públicas e qualificação profissional em turismo. *Revista Acadêmica Observatório de Inovação do Turismo*, v. 14, n. 3, p. 94–117, 2020. SILVA, Luana; HOLANDA, Luciana; LEAL, Sérgio Rodrigues. Inserção dos turismólogos brasileiros no mercado de trabalho. *Revista Turismo em Análise*, v. 29, n. 3, p. 506–524, 2019. DOI: 10.11606/issn.1984-4867.v29i3p506-524.

SILVA, C. B.; LAMAS, S. A.; NASCIMENTO, E. Impactos socioeconômicos da COVID-19 nos trabalhadores do turismo no Brasil. *Revista de Turismo Contemporâneo*, v. 11, n. 2, 2023.

SILVEIRA, Carlos Eduardo; MEDAGLIA, Juliana; MASSUKADO-NAKATANI, Marcia Shizue. O mercado de trabalho dos egressos em turismo. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, v. 14, n. 2, p. 83–94, 2020. DOI: 10.7784/rbtur.v14i2.1779.

SUN, Ya-Yen et al. Tourism, job vulnerability and income inequality during COVID-19. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, v. 3, n. 1, p. 100046, 2022. TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. Cenários do turismo brasileiro. São Paulo: Aleph, 2009. Disponível em: <<https://www.revhosp.org/hospitalidade/article/download/279/283>> Acesso em: 19 jan. 2026.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. Turismo e qualidade: tendências contemporâneas. 4. ed. Campinas: Papirus, 2012.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. Turismo e qualidade: tendências contemporâneas. 6. ed. Campinas: Papirus, 2012.

URRY, John. O olhar do turista. São Paulo: Studio Nobel, 2001.

VIEIRA, Carine Simas; MORAES, Edilaine Albertino de; ARCURI, Alice Gonçalves; ROSA, Anne Bastos Martins. Formei, e agora? Refletindo com os egressos do curso de Turismo da UFJF sobre o mercado de trabalho na cidade de Juiz de Fora/MG em tempos de pandemia. *Revista Acadêmica Observatório de Inovação do Turismo*, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 84–109, 2022. DOI: 10.17648/raoit.v16n2.7039. Disponível em:

<<https://granrio.emnuvens.com.br/raoit/article/view/7039>> Acesso em: 12 fev. 2026.

WORLD TRAVEL & TOURISM COUNCIL. Travel & Tourism Economic Impact 2024: Brazil. Londres: WTTC, 2025.

Apêndice 1 - Questionário aplicado aos participantes da pesquisa

Mercado de trabalho em Juiz de Fora - MG para graduados em Turismo

Olá, você está sendo convidado (a) a responder a pesquisa —Mercado de trabalho em Juiz de Fora -MG para graduados em Turismo.

O objetivo da pesquisa é levantar informações acerca do mercado de trabalho no setor turístico da cidade de Juiz de Fora - MG. A finalidade é coletar dados atuais sobre o mercado e comparar com estudos anteriores sobre o mesmo.

Por favor, responda usando toda a franqueza possível. Os dados que possam o identificar não serão compartilhados e os resultados serão utilizados somente para fins acadêmicos e científicos.

*** Indica uma pergunta obrigatória**

E-mail*

Ao responder estou ciente de se tratar de uma pesquisa realizada via internet, de forma espontânea e que portanto o Termo de consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) está implícito. *

De acordo ()

Discordo ()

1) Com qual gênero você se identifica?*

Feminino ()

Masculino ()

Outro:

- 2) Qual a sua média salarial atual? *
- 3) O que o motivou a escolher a escolher o curso de Turismo? *
- 4) Fez cursos para complementar sua formação acadêmica?*
- 5) Qual a sua opinião sobre o curso de Turismo depois de formado? *
- 6) Na sua opinião, o que o ajudou a entrar no mercado de trabalho no setor turístico? *
- 7) Como se sente profissionalmente depois de formado em Turismo? *
- 8) Qual a sua principal função no trabalho atualmente? *
- 9) Qual a sua carga diária e semanal no trabalho? *
- 10) Qual meio de transporte você utiliza para trabalhar? *
- 11) Você recebe benefícios trabalhistas ? Se sim, quais ? *
- 12) Há alguma associação de trabalhadores da qual parte? *
- 13) Qual cargo de maior responsabilidade que já teve trabalhando com turismo? *
- 14) Na sua opinião, Juiz de Fora tem oportunidade de emprego para graduados em Turismo? *
- 15) Quais são suas perspectivas e planos de carreira no Turismo? *