



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - UERN
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS - FACEM
DEPARTAMENTO DE TURISMO - DETUR
CURSO DE TURISMO

ANGÉLICA GRÉCIA PEREIRA DE OLIVEIRA

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA DO TURISMO NO POLO
COSTA BRANCA/RN

MOSSORÓ-RN
2023

ANGÉLICA GRÉCIA PEREIRA DE OLIVEIRA

**AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA DO TURISMO NO POLO
COSTA BRANCA/RN**

Monografia apresentada à Universidade do
Estado do Rio Grande do Norte - UERN,
como requisito obrigatório para a obtenção
do título de Bacharel em Turismo.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Salete Gonçalves

MOSSORÓ-RN

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

**Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.**

O48r Oliveira, Angélica Grécia Pereira De
 As relações de gênero na gestão pública do turismo no
 polo Costa Branca-RN. / Angélica Grécia Pereira De
 Oliveira. - Mossoró, 2023.
 61 p.

 Orientador(a): Profa. Dra. Salete Gonçalves.
 Monografia (Graduação em Turismo). Universidade do
 Estado do Rio Grande do Norte.

 1. Relação de gênero. 2. Mulheres. 3. Gestão pública. I.
 Gonçalves, Salete. II. Universidade do Estado do Rio
 Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

ANGÉLICA GRÉCIA PEREIRA DE OLIVEIRA

**AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA DO TURISMO NO POLO
COSTA BRANCA/RN**

Monografia apresentada à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Turismo.

Aprovado em 30/03/2023

Banca examinadora

Saete Gonçalves

Prof.^a. Dr.^a Saete Gonçalves

Orientadora

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Michele de Sousa

Prof.^a. Dr.^a Michele de Sousa

Examinadora interna

Documento assinado digitalmente

Univers
gov.br

RAIMUNDA MARIA MARQUES DE AZEVEDO

Data: 11/04/2023 11:27:32-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

do Norte

Prof.^a. Me. Raimundã Maria Marquês de Azevedo

Examinadora Interna

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

MOSSORÓ-RN

2023

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo geral investigar as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN. Para tal, foram traçados os seguintes objetivos específicos: a) caracterizar o perfil e a trajetória das gestoras públicas em turismo dos municípios que compõem o Polo Costa Branca; b) apontar as ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras no âmbito do turismo municipal; e c) avaliar os conflitos e desafios enfrentados pelas gestoras de turismo dos municípios pesquisados, a partir das relações de gênero. Para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, e de método indutivo, com entrevista semiestruturada via *Google Meet*, com três gestoras públicas de turismo dos municípios de Baraúna, Serra do Mel e Tibau. Com base nos dados levantados, verificou-se que o perfil e a trajetória de vida das gestoras são congêneres, elas têm idades aproximadas e investiram em seus estudos e capacitação, algumas ainda enfrentam dupla jornada de trabalho: desenvolvendo suas atividades profissionais e familiares; as gestoras buscam o desenvolvimento do turismo local, com estratégias como (planejamento e organização de eventos municipais, que fomentam a economia da cidade, qualificação do trade turístico), bem como a diversificação do produto para que haja mais visitantes durante todo o ano, e não em períodos sazonais. Por fim, percebeu-se que existem barreiras e preconceitos que muitas vezes desqualifica o trabalho da mulher em comparação ao homem desempenhando a mesma função. Dessa forma, pode-se considerar que a pesquisa teve seu objetivo completado, e dada a originalidade do estudo, torna-se um trabalho relevante para pesquisas futuras, contribuindo para a ampliação de mais mulheres em áreas de liderança no turismo e na gestão pública, como também pode suscitar novos debates.

Palavras-chaves: Relação de gênero; Mulheres; Gestão Pública

ABSTRACT

The general objective of this study was to investigate the gender relations in the public management of tourism in the Costa Branca Pole/RN. To this end, the following specific objectives were outlined: a) characterize the profile and trajectory of the public tourism managers of the municipalities that make up the Costa Branca Pole; b) point out the actions and projects developed by the managers in the field of municipal tourism; and c) evaluate the conflicts and challenges faced by the tourism managers of the municipalities surveyed, based on gender relations. To achieve the proposed objectives, a qualitative research of exploratory and inductive method was conducted, with semi-structured interviews via Google Meet, with three public tourism managers of the municipalities of Baraúna, Serra do Mel and Tibau. Based on the data collected, it was found that the profile and life trajectory of the managers are similar, they are of similar ages and have invested in their studies and training, some of them still face double work day: developing their professional and family activities; the managers seek the development of local tourism, with strategies such as (planning and organization of municipal events, which foster the city's economy, qualification of the tourism trade), as well as the diversification of the product so that there are more visitors throughout the year, not in seasonal periods. Finally, it was noticed that there are barriers and prejudices that often disqualify women's work in comparison to men performing the same function. Thus, it can be considered that the research had its objective completed, and given the originality of the study, it becomes a relevant work for future research, contributing to the expansion of more women in areas of leadership in tourism and public management, as well as it can raise new debates.

Keywords: Gender Relations; Women; Public Management

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA GESTÃO PÚBLICA	13
2.1 Relação de gênero, raça e classe social	17
3 LUGAR DE MULHER TAMBÉM É NA GESTÃO PÚBLICA	22
3.1 Governança turística: concordância nominal feminina	25
4 O OLHAR DAS GESTORAS PÚBLICAS EM TURISMO DO POLO COSTA BRANCA/RN	33
4.1 Perfil e trajetória das gestoras públicas em turismo do Polo Costa Branca/RN	34
4.2 Ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras no âmbito do turismo municipal	40
4.3 Conflitos e desafios enfrentados a partir das relações de gênero	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A	59

1 INTRODUÇÃO

À medida que a modernidade chega ao ocidente, houve mudanças significativas nos papéis de gênero. A crescente industrialização levou a uma reorganização econômica e social na Europa do século XVIII. No Brasil, a vida agrária predominou até o final do período imperial. Ocorreram transformações sociais significativas, como a organização da família e a introdução de novos atributos femininos, a partir do século XIX. Com isso, certos valores e um modo de vida da burguesia europeia começaram a moldar a sociedade brasileira.

O papel da mulher na sociedade mudou para se adaptar aos novos modelos, a busca pela igualdade de gênero e emancipação das mulheres cresce no que diz respeito ao trabalho, e esse novo paradigma acaba por alterar a forma como homens e mulheres condicionam as suas competências, ou seja, servir a sociedade como um todo, e não apenas à família, como resultado as mulheres dentre as várias conquistas trabalhistas, gradativamente, se insere na esfera política.

Como consequência, elas ganharam direitos sociais, independência financeira e começaram a se estabelecer em um mundo de trabalho tradicionalmente dominado por homens. Conforme as mulheres entram no mercado de trabalho, surgem novas lideranças, e novas formas de liderar também estão sendo criadas, as mulheres passam a ocupar cargos e funções que antes eram ocupados exclusivamente por homens, trazendo assim, uma nova dinâmica às organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Salienta-se que, para acabar com esse processo contínuo de manutenção das disparidades de gênero, é fundamental dar visibilidade a essas questões e empoderar as mulheres, visto que se trata de um problema de ordem estrutural, ou seja, paradigmas antigos devem ser questionados e revistos, enquanto novos são construídos. Aos poucos e com muitos esforços as mulheres vêm conquistando seus espaços de poder econômicos, e sociais, e passam a conquistar uma maior autonomia reconhecendo seus direitos e atribuições, tanto no mercado de trabalho quanto em suas vidas particulares, e “logo, percorrem o caminho da liberdade econômica; de escolha; de pensamento; de ideias” (SILVA, 2019, p. 30).

Então, acredita-se que assumir cargos de chefia é um desafio, já que durante muito tempo a função da mulher era se dedicar ao lar e à família. A partir do

momento que a função social da mulher se adapta aos novos modelos sociais, isso traz resultados positivos na luta feminina pela emancipação, bem como a igualdade de gênero, não só na sociedade, mas também em seu local de trabalho, e esse novo contexto muda a forma como homens e mulheres aplicam suas habilidades em benefício da sociedade, e não apenas da família, como era no passado. Com isso, as mulheres estão ganhando cada vez mais espaço nas esferas de trabalho público e, conseqüentemente, ganhando autonomia financeira e se firmando no mercado de trabalho formal, que há muito é percebido como um ambiente dominado por homens, embora haja muito a ser conquistado.

Considerando especificamente o ambiente público como campo de atuação profissional da mulher no cenário nacional, sua participação ainda se mostra incipiente, uma vez que ainda há uma maioria de homens à frente da gestão, seja no âmbito municipal, estadual e federal, e como reflexo do próprio patriarcado, mantendo esse ciclo que facilita a indicação de outros homens para cargos de chefia e de confiança.

Ainda no contexto brasileiro, embora o número de mulheres no Congresso tenha aumentado nos últimos oito anos, o Brasil ainda tem uma grande distância para alcançar seu percentual de representatividade nas eleições 2018 apenas 11,6% das mulheres foram eleitas (Deputadas, Senadoras e Governadora). Uma delas foi a governadora do estado do Rio Grande do Norte, sendo a única mulher das 27 Unidades da Federação eleita para assumir tal cargo.

Ressalta-se que esse número aumentou nas eleições de 2022, quando foi reeleita a governadora do estado potiguar e eleita, pela primeira vez uma governadora no estado de Pernambuco, ambas na região nordeste do Brasil. Esses dados demonstram a necessidade de representatividade feminina na gestão pública, questão essa que vem se tornando cada vez mais indispensável, pois através da política as mulheres podem lutar, fortalecer e valorizar seus direitos em busca de uma sociedade mais igualitária.

Esse fato mostra que essa temática precisa ser debatida pela sociedade, porque poderá fomentar e identificar mudanças no que diz respeito à igualdade de gênero.

Em termos de participação das mulheres na política, o Rio Grande do Norte foi o primeiro estado brasileiro a regular o voto feminino, permitindo que a votação

fosse realizada sem diferenciação de gênero. A conquista civil no ano de 1928 foi da Professora mossoroense, Celina Guimarães, e ganhou reconhecimento internacional. Outro marco do pioneirismo da mulher potiguar no poder público foi a eleição de Luíza Alzira Soriano Teixeira, primeira mulher a se tornar prefeita de um município brasileiro e sul-americano, no ano de 1929, na cidade de Lajes (TAVARES E MENDONÇA, 2018).

Ademais, o Rio Grande do Norte é o estado que mais elegeu governadoras, nos anos de 2002, 2006, 2010 e 2018 todos os mandatos foram de mulheres. Tendo em vista, a gestão da governadora Fátima Bezerra (reeleita em 2022), de suas 20 Secretarias, 8 são gerenciadas por mulheres, o que representa 2/5 do total de gestores indicados para assumir as pastas do governo (DE FATO, 2022). Esse número mesmo que ainda não seja paritário no tocante ao gênero, contribui para o alcance do ODS 05, um dos 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável, da agenda 2030 lançado pela ONU, que visa: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015). Em especial em diminuir a desigualdade em relação à participação feminina no poder político e nas instâncias decisórias.

Nesse sentido, destaca-se que as secretarias gerenciadas por mulheres no estado do Rio Grande do Norte são: Secretaria das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos; Secretaria de Educação; Secretaria do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social; Secretaria de Gestão e Projetos Especiais; Controladoria Geral do Estado do RN (Control); Secretaria de Turismo; Secretaria da Saúde e Fundação José Augusto. Salienta-se que são pastas importantes, e dentre elas destaca-se o turismo, que é uma atividade econômica relevante para o estado potiguar, em entrevista para o Tribuna do Norte, Marcelo Queiroz, presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do RN (Fecomércio) "os segmentos do comércio de bens, serviços e turismo, são responsáveis por mais de 330 mil empregos formais e equivalente a 75% do total de carteiras assinadas no RN" (CARVALHO, 2022). E ao delegar essa pasta para uma mulher demonstra a significância da diversidade de gênero e traz um novo dinamismo na gestão desse setor.

Considerando que o Rio Grande do Norte é um estado repleto de atrativos sejam naturais e culturais, na costa e no interior, é detentor de 11 regiões turísticas,

a saber: Agreste/Trairí, Cabugi Central, Costa Branca, Costa das Dunas, Do Sertão para o Mar, Potengi, Rota do Frio, Seridó, Serrano, Serras do Agreste Potiguar e Vale do Mar (BRASIL, 2023), totalizando 85 municípios, cabe refletir sobre o planejamento e a gestão desses territórios e as relações no tocante ao gênero.

Diante desse cenário e considerando que o estado potiguar tem um protagonismo feminino na política, questiona-se como são as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN?

Para responder tal questionamento, o objetivo geral deste estudo é investigar as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN. E como objetivos específicos temos, A- Caracterizar o perfil e a trajetória das gestoras públicas em turismo dos municípios que compõem o Polo Costa Branca; B- Apontar as ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras no âmbito do turismo municipal; e C- Avaliar os conflitos e desafios enfrentados pelas gestoras de turismo dos municípios pesquisados, a partir das relações de gênero.

Destaca-se que a escolha pelo Polo Costa Branca, se deu pelo fato de ser a região na qual o município de Mossoró está inserido, sede da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, na qual a pesquisadora está vinculada, bem como por ser o destino indutor do oeste potiguar.

Salienta-se que para alcançar os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, e de método indutivo, que segundo Panasiewicz e Baptista (2013, p.94):

parte das observações particulares para chegar a conclusões gerais. A constância e a regularidade dos fenômenos produzem uma generalização, querem levar a uma lei geral e universal. Induzir é chegar a uma conclusão a partir de dados particulares.

A coleta de dados se deu através de entrevista semiestruturada via *Google Meet*, com quatro gestoras públicas de turismo dos municípios de Baraúna, Grossos, Serra do Mel e Tibau. Optou-se pela análise de conteúdo das entrevistas, por ser uma forma de fornecer uma perspectiva multifacetada sobre todos os dados coletados ao longo do período de coleta, Campos (2004, p. 611) afirma que: "análise de conteúdo, compreendida como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento". No que tange a análise do

conteúdo vale ressaltar que é uma importante ferramenta que norteia a análise de dados qualitativos.

Além disso, constatou-se que a bibliografia (periódicos, artigos, matérias de jornais) acerca da temática igualdade de gênero no turismo é recente, surgindo a partir da década de 1990, e tendo ainda poucas informações a respeito da mulher na gestão pública do turismo.

Considerando os trabalhos de conclusão de curso produzidos pelos discentes de Turismo da UERN e da UFRN no recorte temporal de 2012 a 2022, foram encontrados quatro trabalhos que abordam temas sobre política e turismo, sendo três trabalhos da UFRN: (1) Turismo e política pública: uma análise das instituições bancárias no conselho de turismo do Polo Seridó-RN (2015); (2) A terceirização de políticas públicas de turismo: estudo de caso de consultoria do plano estratégico e marketing para o turismo do Rio Grande do Norte (2019); e, (3) O Poder legislativo brasileiro na produção de políticas de turismo (2019). Já na UERN, localizou-se apenas uma monografia: (1) Planejar para desenvolver uma análise sobre a contribuição do poder público no desenvolvimento do turismo de Areia Branca/RN, do ano de 2020. Percebe-se que trabalhos sobre essa temática são bastante escassos. Vale ressaltar que nenhum desses trabalhos faz uma relação da mulher na política e no turismo.

Por outro lado, se considerarmos como palavras-chave mulher e turismo, identificou-se dois trabalhos na UERN, sendo (1) Empoderamento feminino em eventos: a percepção das gestoras de Mossoró/RN - 2019, e (2) Empoderamento feminino e viagem solo: stalkeando as influenciadoras do Instagram - 2021. Por outro lado, foram encontrados dois trabalhos na UFRN, (1) Protagonismo de mulheres potiguares: subsídio a memorial virtual de turismo histórico cultural em Natal/RN - 2020 e (2) Empoderamento feminino: a participação e experiência da mulher no ecoturismo e no turismo de aventura no RN - 2021. Porém, nessas produções também não se faz o tipo de análise proposto neste estudo, o que demonstra a relevância e originalidade da temática.

Esse fato reforça que esse tema precisa ser debatido pela sociedade, e se torna importante porque poderá fomentar e identificar mudanças no que diz respeito à igualdade de gênero, além de evidenciar a gestão de mulheres na área de turismo. Ademais, discutir sobre a mulher na gestão pública é algo prioritário, uma vez que as

mulheres são maioria em número de eleitores, segundo o (TSE, 2023) as mulheres representam 52,65% do eleitorado, porém em número escasso enquanto eleitas (11,6%).

Por fim, cabe ressaltar que o presente estudo foi dividido em cinco capítulos, a saber, no presente capítulo temos a introdução que busca problematizar, justificar e apresentar os objetivos desta investigação; no segundo capítulo discute-se a divisão sexual do trabalho e seus reflexos na gestão pública; o terceiro capítulo discute-se lugar de mulher também é na gestão pública; no quarto capítulo é apresentado o olhar das gestoras públicas do turismo do Polo Costa Branca, e finaliza-se com o quinto capítulo que traz as considerações finais.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA GESTÃO PÚBLICA

A divisão social do trabalho baseada na sexualidade é resultado das relações interpessoais entre os sexos, mas também serve como fator crucial para a sobrevivência dessas relações. Essa abordagem é influenciada pela história social, onde são características desta sociedade a designação dos homens como produtores primários e das mulheres como reprodutoras primárias, juntamente com a apropriação pelos homens das ocupações de maior valor social (político, religioso, militar etc.).

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 599),

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. [...] Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Observa-se, assim, que as sociedades têm sido fortalezas em diferentes classes, em função de sua posição econômica, e que o princípio de separação faz uma distinção entre os homens e as mulheres, sobretudo no que se refere às atividades domésticas, sendo uma forma particular da divisão de trabalho, que tem outros princípios organizadores como a pressão sexual e as relações raciais. Já o princípio hierárquico é um sistema de subordinação de classe para que ninguém possa escapar, pois se baseia na natureza humana, rebaixando o gênero ao sexo biológico, limitando assim a liberdade de escolha e de possibilidades de atuação em espaços diferentes dos esperados.

A problemática está em relacionar de maneira indissociável a relação biológica com a capacidade (ou falta dela), além de associar o masculino a poder e o feminino a submissão, o que deu a homens e mulheres tarefas diferentes, no mundo do trabalho, no ambiente doméstico e na sociedade como um todo. Ao fazerem uma leitura do sociólogo francês Pierre Bourdieu e do seu parecer sobre as relações de poder dentro da esfera do gênero – que estão extremamente conectadas, Miranda e Schimanski (2014, p. 72) aponta que:

A diferença anatômica dos sexos entre o macho e a fêmea, em especial a diferença entre os órgãos sexuais, são vistas como uma justificativa natural da diferença socialmente construída enquanto desigualdade entre gêneros, principalmente na divisão social do trabalho. Isso se dá ao fato de que as diferenças anatômicas se constroem pelo princípio de visão social.

A dualidade de gênero é tanto objetiva quanto subjetiva, e ao nascer já somos designados a uma vida pré-definida, pelo gênero (sexo biológico), classe econômico-social, cor da pele, entre diversos outros fatores. Lutas como o feminismo e a luta de classes surgem para quebrar estes paradigmas, e fazer com que essas diferenças não definam os locais de atuação, a possibilidade de ascensão e a tomada de poder – que na verdade as lutas de classes e do feminismo não são necessariamente para a tomada de poder, mas que haja uma divisão igualitária de atribuições sociais e trabalhistas e uma distribuição justa de renda, onde um pequeno grupo de pessoas (homens, ricos ou brancos) sobreponha-se sobre outros.

No início do século XIX ainda era convencional a ideia de que “a mulher não precisava trabalhar” e que o homem era o provedor do sustento do lar. Entretanto as mulheres viúvas e de classes menos favorecidas já rompiam esse paradigma, pois precisavam sustentar seus filhos” (BIASOLI, 2016, p. 126). As primeiras mulheres que romperam necessidade, o que não desvalida a sua importância, mas reforça que dentro do esperado não haveria “naturalmente” essa reviravolta no mundo do trabalho. Os paradigmas e expectativas sociais sobre seus trabalhos fizeram-no por necessidade, o que não desvalida a sua importância, mas reforça que dentro do esperado não haveria “naturalmente” essa reviravolta no mundo do trabalho.

Com o surgimento e crescimento da sociedade industrial, as mulheres começaram a ter trabalhos fora de casa, no entanto, a desigualdade salarial é realidade desde o início da vida profissional das mulheres, considerando que “[...] a mulher foi incorporada ao trabalho fabril de forma subalternizada, com destaque para o fato de sua remuneração ser inferior à dos homens” (XAVIER *et al.*, 2022, p. 58). A cobrança por produtividade, até o presente século, é a mesma para homens e mulheres, bem como as exigências de capacitação, seja por meio de cursos técnicos ou superiores, entretanto com relação à gratificação há uma disparidade onde o homem é beneficiado, mesmo trabalhando o mesmo número de horas que a mulher.

Considerando as duas áreas distintas de divisão sexual do local de trabalho estudada por Hirata e Kergoat (2007) mencionadas anteriormente, a falta da noção de uma articulação, entretanto, nos leva a um segundo nível de análise, onde conceituamos a relação social que existe entre o grupo de homens e o grupo de mulheres.

A primeira onda de pesquisas que rapidamente estabeleceu os fundamentos teóricos desse conceito surgiu na França no início dos anos 1970, sob a influência do movimento feminista, apesar de a divisão do trabalho em linhas sexuais ter sido objeto de estudos anteriores em muitos outros países. Já nos anos 1990 a globalização passa a afetar os empregos de mulheres e homens desigualmente.

Para Hirata (2001, p.143),

se o emprego masculino regrediu ou se estagnou, a liberalização do comércio e a intensificação da concorrência internacional tiveram por consequência um aumento do emprego e do trabalho remunerado das mulheres ao nível mundial, com a exceção da África subsaariana [...] Contudo, essa participação se traduz principalmente em empregos precários e vulneráveis, como tem sido o caso na Ásia, Europa e América Latina [...] Trata-se de um dos paradoxos da globalização, este aumento do emprego remunerado acompanhado pela sua precarização¹ e vulnerabilidade crescentes.

Nota-se que a globalização crescente apresenta em sua complexidade dificuldades que são resultados de sua evolução, trazendo mudanças no papel de gênero no mercado de trabalho, e que podem ser observados em sua estrutura, quando mulheres recebem salários mais baixos que os de homens ocupantes de mesmos cargos, por acreditar que são mais frágeis e consequentemente vulneráveis, pensamento esse de condições sociais e políticas.

De acordo com o Relatório Global de Diferença de Gênero² (2022), o Brasil está em 94^a posição no ranking mundial da diferença entre homens e mulheres, tendo descido uma posição com relação ao ano de 2021. No tocante a igualdade salarial para trabalhos similares, o Brasil está em uma posição ainda mais baixa, em 117^o lugar, dentre 146 países observados. Isto ocorre porque a pesquisa tem como indicador dois termos, sendo imparidade indicada pelo número zero e paridade pelo

¹ Por precarização compreende-se que é algo arraigado em um contexto liberalizante que busca, entre outras coisas, transferir a responsabilidade do empregador para o empregado.

² Tradução livre de Global Gender Gap Report, disponível em <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>

número um, e no quesito igualdade salarial para trabalhos similares (*Wage equality for similar work*) sua nota é de 0.559, que quando comparada com os demais países o rebaixa para esta posição.

Em termos gerais são avaliados quatro pilares neste relatório: 1) Participação econômica e oportunidade; 2) Sucesso escolar; 3) Saúde e sobrevivência e 4) Empoderamento político. A partir da avaliação de cada um desses pilares, que são subdivididos em categorias mais específicas, se faz o ranking final dos países. O Brasil atinge a média 1 (paridade) no sucesso escolar, pois cumpre os requisitos em taxa de alfabetização, matrículas no ensino primário, secundário e superior para ambos os gêneros. Conclui-se, por esta classificação, que há igualdade de oportunidades na educação, mas na vida profissional é observada a disparidade entre salários, que se mostra entre as maiores do mundo.

De acordo com Araújo e Ribeiro (s.d., p. 15), “o notório diferencial salarial entre homens e mulheres é em grande parte o resultado de diferenças de salário intra-ocupacional, ou seja, diferenças salariais médias dentro de cada ocupação”. Na pesquisa, os autores observam todas as regiões do Brasil, mas também usam pesquisas estadunidenses, que mostram que mesmo mulheres com maior nível de escolaridade ainda sofrem uma disparidade salarial em comparação com os homens. A pesquisa conclui que a média salarial dos homens sempre é maior do que a das mulheres, independente de região, havendo apenas pequenas variações entre uma região e outra.

Mesmo com o crescimento do número de mulheres trabalhando nas sociedades contemporâneas, é possível notar que há grande número de trabalhos informais e insalubres que cabe às mulheres realizar – e à população socialmente vulnerável como um todo, e além da diferença salarial, a contratação de mulheres diminui pela simples possibilidade de engravidar, pois quando a mulher é mãe pode lhe ser negado um emprego, ou mesmo antes disso, para que não se cumpra o que é dado por direito da mulher, como a licença maternidade. O mesmo não acontece com o homem, pois independentemente de sua condição de pai, a paternidade não lhe causará possíveis rejeições e conseqüentes perdas de oportunidade.

A manutenção do *status quo* ainda prevalece, pois ao examinar os tipos de trabalho formais que geralmente são ocupados por mulheres, Miranda e Schimanski (2014, p. 76) observam que “[...] predominam nas profissões ligadas ao cuidado, na

área de educação, saúde ou alimentação [...]”, condicionadas social e historicamente a fazerem esses tipos de trabalho, mesmo quando conquistam novos espaços e passam a trabalhar de forma remunerada, “[...] enquanto homens aparecem em profissões ligadas às finanças, administração ou tecnologia, via de regra, com maior reconhecimento e prestígio no mercado” (MIRANDA e SCHIMANSKI, 2014, p. 76). Mesmo quebrando as barreiras de gênero e ocupando espaços mais altos no mundo do trabalho, haverá o preconceito e violências física e verbal em direção à mulher.

Há autoras que busca compreender o quanto se melhorou enquanto sociedade dos séculos passados até a contemporaneidade. Para Xavier *et al.*, (2022, p. 59), “Os avanços conquistados nas últimas décadas são mínimos, mas essenciais para a consolidação de um processo histórico e cultural do movimento feminista na busca pelas mesmas possibilidades na sociedade”. De fato, se comparar a época em que era obrigação e papel apenas das mulheres o trabalho doméstico, sem haver sequer a possibilidade de ter um emprego, receber seu salário e ter o poder de adquirir suas coisas pelo seu próprio trabalho, houve uma grande evolução. O que não impede de ainda haver conquistas de aqui em diante, pois se as desigualdades são notadas, é porque ainda está se encaminhando para uma divisão mais justa de direitos e deveres para todos os gêneros.

A divisão sexual do trabalho está ligada diretamente à divisão e diferenciação de gêneros que existe há muito tempo – e a todas as influências que sofremos desde o momento do nascimento, e por isso há tanta dificuldade para a quebra desses paradigmas. No tópico seguinte, é discutido mais nitidamente como acontece a relação de gênero com a raça e classe social, bem como também influenciam nessas separações sociais, trabalhistas, e na geração de expectativas de comportamento.

2.1 Relação de gênero, raça e classe social

A relação de gênero perpassa a luta de classes e racial, mas isto será visto mais adiante neste tópico. De início, haverá um breve debate acerca da relação de gênero por si só e do termo em si, que considera tal conceito como algo socialmente construído, indo além de questões fisiológicas e biológicas, e como a identidade de gênero influencia a vivência de todos no dia a dia.

Para Cabral e Diaz (1998, p. 1), “As relações de gênero são produto de um processo pedagógico que se inicia no nascimento e continua ao longo de toda a vida, reforçando a desigualdade existente entre homens e mulheres [...]”, desde o tópico anterior foi abordado o quanto é forte a influência do gênero na nossa presença em qualquer ambiente; o autor e a autora falam sobre as brincadeiras de menina, que geralmente são ligadas ao cuidado do lar e das crianças (bonecas), e que os meninos brincam na rua, o que também significa que eles pertencem à esfera pública, enquanto as meninas – futuras mulheres – pertencem à esfera privada, à vida doméstica.

A desigualdade de gêneros direciona-se “[...] principalmente em torno a quatro eixos: a sexualidade, a reprodução, a divisão sexual do trabalho e o âmbito público/cidadania” (CABRAL e DIAZ, 1998, p. 1). Esses quatro eixos se intercomunicam e influenciam, e quando a mulher possui um trabalho formal e mesmo assim têm mais responsabilidades no espaço doméstico, o cansaço interfere na sua vida ativa sexual, causando uma desigualdade também neste nível. A ideia da maternidade compulsória é outro fator que agrega cansaço e uma alta carga de responsabilidade sobre a figura feminina, que pode chegar a renunciar a seu trabalho fora de casa para se dedicar na criação dos filhos, renunciando, conseqüentemente, de seu salário, que indica sua autonomia e poderia vir a dar alguma segurança para o futuro.

A discussão acerca do conceito de gênero abarca, de fato, consigo temas relativos à sexualidade e trabalho – o que tem influência também de classes sociais. De acordo com Miranda e Schimanski (2014, p. 68), em suas considerações conceituais acerca de relações de gênero:

Do latim *genus*, o termo gênero significa raça, extração, família. Contudo, ele foi inicialmente usado pelas feministas americanas no intuito de mostrar o caráter social das distinções baseadas no sexo. O termo proposto era defendido por historiadoras que afirmavam que a pesquisa sobre as mulheres transformaria os paradigmas científicos, o que, além de propor novos temas, imporá uma reavaliação crítica aos critérios do trabalho científico, implicando em um novo olhar sobre a história ou até em uma nova história.

O feminismo enquanto movimento intelectual, ocupando espaços de pesquisa na academia, de fato gerou mudanças nos paradigmas academicistas que desconsideravam a presença feminina e sua capacidade dentro destes ambientes.

No entanto, o feminismo enquanto movimento social foi ainda maior, pois rompeu as barreiras de pesquisa e passou a entrar no cotidiano de mulheres que vivenciavam e sofriam a violência de gênero, mas passaram a encontrar no feminismo um meio para lutarem e descobrirem suas vozes.

Pesquisar o feminismo foi e é necessário para formalizar uma luta que transforma a mulher em sujeito, não mais em objeto. A luta do feminismo é, a priori, uma luta por igualdade. Apesar de o sujeito ser um conceito singular, enquanto sociedade há separações que nos categorizam e geram, conseqüentemente, tratamentos diferentes a depender de em que caixas cada sujeito está.

Ao analisar historicamente a posição dos homens e das mulheres, desde as sociedades mais antigas, Miranda e Schamanski (2014, p. 70) concluem que a mulher está “[...] como um ser de segunda categoria, colocada à margem da sociedade quando comparada ao homem. [...] Sobre a base simbólica repousam as definições de papéis de gênero que se acentuarão no comportamento dos sujeitos”, o que interferirá na vida inteira destes, pois já lhes era pré-definido antes mesmo do momento de seu nascimento que espaços ocupariam que empregos poderiam ter, e todas essas decisões posicionariam o homem onde ele poderia ascender socialmente, enquanto associavam à mulher traços que ainda permanecem fortes: o cuidado, a delicadeza e a maternidade. A posição social submissa que a mulher deve representar serve para mantê-la continuamente nesse espaço inferior, por isso as lutas para conquista de novos espaços e ascensão da presença feminina é um desafio, pois vai de encontro a crenças e concepções estabelecidas há muito, reproduzidas tanto por homens como por mulheres.

Martuchi e Vasconcelos (2019) englobam, dentro da discussão de gênero, categorias que são: as expectativas sociais, a autopercepção dos sujeitos e a relação de poder e dominação do homem sobre a mulher, e observam pertinentemente a intersecção entre gênero e outros fatores que são também relacionados, como idade, classe social e raça; pois reconhecem que essas especificidades geram diferentes efeitos nas expectativas sociais mencionadas a pouco.

As autoras analisam em sua pesquisa tanto a questão de gênero quanto a sexualidade, e como estas são vistas dentro do ambiente de trabalho de profissionais da psicologia. A partir da consideração do termo gênero enquanto

construção social, afirmam que “[...] os sujeitos estão sempre atravessados por elementos que culturalmente são adotados como femininos ou masculinos, mas que não contêm estes essencialismos em si mesmos” (MARTUCHI e VASCONCELOS, 2019, p. 300). Concluem, ainda, que os fatores gênero e sexualidade precisam ser vistos com maior atenção, porque mesmo em meios onde se trabalha a identidade e subjetividade – a psicologia – encontram divergências e confusão a respeito de conceitos, apesar de saberem, ou estarem tentando lidar com a vivência e aceitação de pacientes que possuem assuntos relacionados a isto dentro das sessões.

A separação de expectativas sociais/comportamentais e atividades cotidianas por gênero tem como consequência a divisão sexual do trabalho, mas quando analisada a questão de raça, outras problemáticas surgem e diferem o início da vida trabalhista para brancas e negras. Historicamente há forte influência da escravização de homens e mulheres que deixam mais nítidas estas diferenças. Enquanto as mulheres brancas lutavam por seu direito ao trabalho, as negras já conheciam a dura realidade de serem escravizadas [trabalho forçado] há séculos.

Davis (2016) relata que os primeiros escritos sobre a escravidão partiam do ponto de vista da exploração do trabalho masculino, quando na realidade praticamente não havia uma separação de gênero, posto que a mulher negra era submetida a realizar tanto trabalho quanto o homem, e mesmo engravidando (muitas vezes por ter sido estuprada) continuava sendo obrigada a realizar os trabalhos, quer fosse dentro de casa ou nas lavouras, e quando se negava ou não conseguia realizá-lo, era açoitada. A supracitada autora, em sua obra, clama por uma escrita que realmente faça jus a todo sacrifício das mulheres negras, mas se propõe uma releitura da história com o enfoque para onde ela dá relevância: “Não é apenas pela precisão histórica que um estudo desses deve ser realizado; as lições que ele pode reunir sobre a era escravista trarão esclarecimentos sobre a luta atual das mulheres negras e de todas as mulheres em busca de emancipação” (2016, p. 23). Por mais que seu enfoque e seu ponto de partida seja a visão das mulheres negras, ela pontua que a luta é pela emancipação das mulheres, de todas elas.

Sobre a divisão do trabalho, Davis (2016) aborda inclusive a divisão de trabalhos domésticos dentro das senzalas, onde ao homem cabia a caça e colheita, enquanto a mulher cozinhava, costurava e lavava; o que não hierarquizava as atividades, já que todas são necessárias para o desenvolvimento doméstico. Mas

esse ponto de vista é diferente da realidade observada na casa grande, onde era nítida a diferença de trabalhos considerando a raça, onde negros e negras eram coagidos a trabalhos braçais, enquanto brancos puniam e mulheres brancas eram poupadas mesmo de trabalhos domésticos, que também eram realizados por mulheres negras.

O feminismo enquanto luta de gênero não consegue enfrentar problemas que a luta racial traz à tona. É preciso que haja uma intersecção entre as causas do feminismo e do racismo para que se possa combater, estruturalmente, as violências de gênero e raça, que são lutas que muitas vezes se perpassam e se comunicam. Não é possível alcançar a igualdade em sua plenitude enquanto essas lutas forem separadas, até porque por se tratarem de minorias, no sentido de direitos, quanto maior o número de vozes, maiores as chances de serem ouvidas. Acerca do Feminismo Negro, Berth (2019, p. 41) traz que

Se o Feminismo Negro luta pela erradicação do racismo como estruturante social, ele se funde ao movimento negro. Se o Feminismo Negro aponta as opressões atreladas ao gênero, ele se aglutina a linha de frente do Feminismo dito universal. Então, temos a necessidade de explicitar todas as contribuições do Feminismo Negro, suas proposições e apontamentos para que em um só tempo tenhamos um entendimento profundo dos caminhos da História, bem como dos princípios norteadores de novas ações e posturas que visam a equidade como potencial eliminador das opressões.

Considerando as ideias de Davis (2016) e Berth (2019), percebe-se que a luta racial, de gênero e de classe devem somar-se umas às outras, para que se alcance uma sociedade que trate de maneira mais justa cada sujeito. O avanço do feminismo, com a força do movimento negro, tem trazido conquistas sociais que mostram que as mulheres podem e devem começar a ocupar novos cargos, da base ao topo da pirâmide trabalhista.

Com a conquista da mulher em novos lugares de trabalho, pode-se também ver – consequentemente – a sua chegada em espaços profissionais.

3 LUGAR DE MULHER TAMBÉM É NA GESTÃO PÚBLICA

Como visto nos tópicos anteriores, a divisão de trabalho por gêneros é um fator que atrasou a evolução profissional das mulheres histórica e socialmente, especialmente no sentido formal do trabalho, já que sempre lhes foram dados trabalhos domésticos e, no caso das mulheres negras, trabalhos diversos coagidos pela escravização, o que também não pode ser considerado sequer um trabalho, tendo em vista que não partia da vontade ou da necessidade, mas uma questão de coerção de força de trabalho e não havia remuneração, além das violências sofridas em todo o decorrer de suas vidas. Validar estruturas sociais com a tentativa de usar fatores biológicos é ultrapassado, pois na prática as mulheres vêm mostrando, com o passar dos séculos, que conseguem realizar as mesmas atividades dos homens, em muitos casos de maneira mais efetiva e organizada.

Ao considerar o papel social e histórico da mulher dentro de casa, que além de ter a responsabilidade de cuidar dos filhos, administrava seu tempo para limpar, cozinhar e ter sempre controle do que precisava para a casa, vemos que muitas dessas funções exigem um conhecimento profundo de gerenciamento. Mesmo as mulheres que couberam afazeres de dona de casa e mãe, eram atribuídos e cobrados diversos exercícios que demandavam dela um controle gerencial e liderança ao realizar tais tarefas.

A questão de classes permanece sendo um problema, já que nem todas as mulheres que passam a se dedicar a sua carreira profissional têm condições de delegar as tarefas domésticas e de cuidado dos filhos a alguém por falta de condições financeiras. Percebe-se, portanto, que mesmo com as crescentes conquistas das mulheres dentro do mundo do trabalho, ainda há dificuldades e desigualdades, visto que não há essa mesma cobrança para os homens.

Para ratificar o que foi dito no parágrafo anterior, de acordo com Biasoli (2016, p. 126), que trabalha a questão das mulheres em altas posições hierárquicas em empresas de Porto Alegre, no sul do Brasil,

Em um contexto de melhor uso do tempo e necessidade de conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado (atividades domésticas), as mulheres que se inserem nos melhores postos de trabalho são as que possuem renda familiar suficiente para delegar o trabalho doméstico a outras pessoas, via de regra, também mulheres. Esse arranjo reflete um contraste que se completa: de um lado mulheres em posições precárias de trabalho e, de outro, profissionais com alto nível educacional, bem remuneradas e em postos de trabalho de status reconhecido.

A autora foi pertinente em sua observação no que diz respeito ao trabalho doméstico, que mesmo quando pago, é delegado em grande maioria das vezes a outras mulheres, socialmente condicionado a tais tipos de serviço. Mesmo com condições superiores de dedicação ao estudo e trabalho, socialmente caberá à imagem feminina o trabalho doméstico.

Santos (2021) realizou uma pesquisa acerca de mulheres na gestão de espaços públicos, e em seu trabalho afirma que a introdução em espaços públicos, apesar de ser mais igualitária, por se dar muitas vezes por concursos – o que, na prática tem mostrado realmente dar maior abertura à entrada de mulheres – ainda possui suas desigualdades, especialmente se considerarmos a limitação de tempo e condições para as mulheres estudarem e se prepararem para estes.

Dentro da realidade de cargos públicos ocupados por pessoas que ingressaram por meio de concurso, não há desigualdade salarial, que não necessariamente, é visto dentro de empregos em espaços privados, onde se relata a perda de direitos de mulheres. No entanto, ainda é preciso considerar o trabalho invisível realizado diariamente em maior parte por mulheres, o trabalho doméstico, de cuidadora da casa, das crianças, que demanda tempo e energia, o que em casos individuais que se tornam um número expressivo, faz com que muitas mulheres desistam de trabalhar fora.

Considerando que há cada vez mais mulheres no mercado de trabalho comparando com tempos passados, não quer dizer que há mais mulheres ocupando altos cargos, de liderança e poder. Apesar de terem visto um avanço no quesito dos espaços de trabalho ocupados pelas mulheres, Cabral e Diaz (1998, p. 2) observam que:

A situação nos últimos tempos tem mudado e cada vez mais um número maior de mulheres está saindo do lar e estão ingressando no mercado de trabalho, no entanto, as desigualdades ainda permanecem. Diferentes estudos mostram que em geral as mulheres ganham menos que os homens em todos os campos, e que as mulheres têm menos possibilidades de obter um cargo diretivo.

Ocupar cargos de gerência apresenta riscos para a mulher, podendo gerar diferentes tipos de violência. Em sua análise, Santos (2021, p. 114) denomina dentre eles a violência física, psicológica, sexual, moral e patrimonial: “Essas violências no dia a dia podem contribuir para que as mulheres relutem, quando existe a oportunidade de assumirem cargos de gestão, ou, ao contrário, desistam de lutarem para garantirem tais oportunidades”. Mesmo conseguindo ultrapassar obstáculos sociais que são estruturais ao escalar profissionalmente, a mulher continua temendo violências que a acomete em todos os espaços de sua vida.

O número de mulheres ocupando cargos de chefia tem aumentado consideravelmente. Em sua pesquisa, Biasoli (2016, p. 136) estuda as mulheres em cargos de gerência, e analisa dados de 2005 a 2014 para checar o aumento desses números; a autora comenta que

Existe um percentual de mulheres em cargos de gestão, na área de serviços, superior à população masculina. A predominância feminina também ocorre no setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas na RMPA. No setor da indústria de transformação, observa-se um predomínio masculino nos cargos gerenciais [...], reforçando a segregação ocupacional por gênero mencionada na literatura.

A influência de trabalhos predominantemente domésticos fez com que a mulher se sobressaísse e se destacasse na área de serviços, ultrapassando o número de homens na gestão desse tipo de trabalho. Também é observado nesta pesquisa que a permanência das mulheres em seus empregos é menor do que a dos homens, e que seus salários são menores. “Essa diferença permite registrar e acompanhar a discriminação salarial existente ao longo do tempo, o que prejudica a produção de riquezas da sociedade” (BIASOLI, 2016, p. 136).

De modo geral, o que podemos concluir acerca da presença de mulheres em posições de gerenciamento e em cargos mais altos tanto na iniciativa pública como privada, é que este número tem aumentado gradativamente com o tempo, apesar dos obstáculos que muitas passam, desde a divisão desigual nas responsabilidades dentro de casa, o que faz necessário um maior esforço para capacitação que

possibilite esses cargos até a desigualdade salarial, que infelizmente ainda é realidade nas empresas privadas, perpassando ainda pela possibilidade de violências, que as mulheres sofrem quando passam a ocupar espaços que lhes foram histórica e socialmente negados por séculos, mas que mesmo assim se mostram capazes e merecedoras de ocupá-los.

Dentre os traços femininos que partem da socialização patriarcal, alguns colaboram e explicam a presença da mulher especialmente na área de prestação de serviço, pela docilidade e conseqüente maior facilidade de lidar com o público, trabalha sua criatividade diante das adversidades que enfrenta em casa e no mundo do trabalho, procurando sempre inovação; e sua maior inclinação para empatia a torna mais perceptível para a diversidade e diversificação no trabalho. Todos estes pontos auxiliam quando a mulher decide trabalhar diretamente com gestão e planejamento, e o turismo, enquanto um serviço se enquadra dentro destes parâmetros, o que cria um ambiente ideal para pôr em prática profissional algumas das qualidades femininas.

3.1 Governança turística: concordância nominal feminina

Governança é um substantivo feminino que significa direção, compreendendo um conjunto de ações para o bem coletivo, e atrelada ao adjetivo turística, também feminino, que se compreende pela tomada de decisões que visam o desenvolvimento da atividade turística, resulta-se em uma concordância do ponto de vista nominal e gramatical. Para que se possa colocar em prática essa ação é fundamental o planejamento dessa atividade.

Dessa forma, compreender a governança enquanto direção ou direcionamento se faz importante, pois este conceito é o que melhor se assemelha ao proposto no tema desta pesquisa. Inicialmente serão tratados os pontos essenciais na conceitualização e contextualização da governança, para que, em seguida, seja analisado o planejamento da atividade turística, seus benefícios, desafios e conseqüências.

A abrangência do termo governança se estende da concepção corporativa, passando pela institucional e até o sistema sócio cibernético (BANTIM, FRATUCCI,

TRENTIN, 2020), por isso desde o início do tópico é importante frisar que a governança será aqui analisada enquanto governar para o coletivo, enquanto direção, pois esta está conectada com o administrar ou o gerir, unindo-se, conseqüentemente ao tópico anterior que tratava do trabalho feminino em espaços de gestão.

Já para Gonçalves (2005), os termos governo e governar seriam mais diretos, institucionais e formais, relacionados ao fazer/realizar, ao passo que os conceitos de governança ou governabilidade se mostram de uma forma mais qualificativa, ligadas ao como fazer, e que abrangem um contexto ao seu redor, considerando diversos aspectos (sociais, políticos, econômicos) para serem, então, compreendidas. Mesmo se utilizando de um sentido mais jurídico do termo, o supracitado autor conclui que a governança está ligada à eficácia dos resultados, o que também acontece na atividade turística, onde a divisão de gestão foca na melhor realização do planejamento e da prática.

Outro teórico que aborda a governança, também considerando seu conceito geral – e não específico dentro da realidade turística, é Peters (2013, p. 29), ao afirmar que “o significado fundamental da governança é dirigir a economia e a sociedade visando objetivos coletivos”. O autor elenca ainda quatro funções fundamentais da governança, que são: “estabelecimento de metas, coordenação das metas, implementação, avaliação e reações e comentários”. Apesar de tratá-la em seu sentido mais geral, dentro desta pesquisa a governança será aprofundada para a realidade do planejamento turístico enquanto fase essencial da gestão do mesmo.

Entender a governança dentro do turismo é, portanto, vê-la inserida em sua própria prática. Nesse sentido, dentro do Programa de Regionalização do Turismo – que será visto nesta seção – pode-se ver o termo Instâncias de Governança, que resumidamente se trata de “representantes dos setores da cadeia de turismo (público, privado e sociedade civil organizada)” (BRASIL, 2013, p. 18) responsáveis por auxiliarem na gestão compartilhada do turismo, uma governança realizada por locais para o local.

A gestão turística é, então, dividida para a partir daí ser compartilhada por diversos atores sociais e civis, gerando a noção de governança regional, que “[...] tem o objetivo de desenvolver o turismo nas regiões dos Estados brasileiros, por

meio dos princípios de autonomia e gestão compartilhada” (MÜLLER E SILVA 2011, p. 171). A participação da sociedade civil é de grande importância dentro de uma gestão compartilhada, e a presença da mulher como já visto, pode fazer a diferença.

O Programa de Regionalização do Turismo, foi lançado em 2004 e vem, desde então, se desenvolvendo pelo Brasil, tem como objetivo descentralizar a gestão do turismo de um único ponto para que as próprias regiões possam trabalhar questões específicas de dentro. Com este programa, tem sido possível organizar e diversificar a oferta turística do país, considerando que uma gestão descentralizada estará mais integrada com cada localidade, “com base nos princípios de flexibilidade, articulação, mobilização, cooperação inter setorial e interinstitucional” (NOVO E SILVA 2010, p. 37).

O documento governamental que trata do tema de Regionalização das Instâncias de Governança Regionais – IGRs – traz em seu conteúdo pautas relevantes para a compreensão da divisão nessas instâncias. De acordo com este documento,

A Lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008 (Lei do Turismo), é o principal marco legal do turismo no país e define como um dos objetivos da Política Nacional de Turismo: promover, descentralizar e regionalizar o turismo, estimulando o envolvimento e a efetiva participação das comunidades receptoras nos benefícios advindos da atividade econômica, que é do que tratam as IGRs (BRASIL, 2022, p. 10).

Respeitar a diversidade de cada região, estado e localidade do Brasil é imprescindível. Num país com diferentes culturas e riquezas, por sua amplitude geográfica e histórica, compreende-se a decisão de dividir seu gerenciamento no tocante ao turismo, pois é necessário que haja uma organização pensada pelo e para o povo que habita a região. Dentro do documento oficial do Programa de Regionalização do Turismo é possível observar esta preocupação:

O Brasil é um país múltiplo, complexo, diverso. Compreender e aceitar essa multiplicidade é a única forma de conhecê-lo por inteiro: por suas dimensões, o País não admite um olhar geral, que não interage com as diferenças. É preciso confrontar diversas ideias, necessidades e demandas da sociedade nas esferas regional, estadual e, por que não dizer, local. É esse o caminho adotado pela Política de Regionalização do Turismo que este documento renova e revisita (BRASIL, 2013, p. 11).

Com o Programa de Regionalização do Turismo, e de acordo com a citação acima, é perceptível que a responsabilidade de diversas etapas de organização da

atividade turística deve ser passada para as próprias localidades, desde as regiões até os municípios. Muitas das localidades que realizam turismo tiveram que se preparar para tomar tais responsabilidades, e ao pesquisar sobre o papel das secretarias municipais de turismo, percebe-se que cada localidade possui seu próprio documento com conceitos e objetivos, para tanto serão mostrados alguns dos tópicos a fim de explicar seus principais pontos.

É responsabilidade da secretaria municipal de turismo ou da sociedade civil organizada a criação de um conselho municipal, onde serão delegadas tarefas para o planejamento e incremento da atividade turística. Vale salientar que a secretaria estará em constante comunicação com as decisões do conselho, sendo ela uma de suas atribuições, inclusive caso o conselho não provenha da própria secretaria, é preciso passar por ela, pois o anteprojeto deve ser enviado ao Legislativo para sua aprovação. Cabe ao conselheiro “[...] discutir, avaliar e decidir sobre os assuntos ligados ao desenvolvimento do turismo de seu município visando o interesse coletivo do trade e comunidade local” (ESPÍRITO SANTO, 2016, p. 17).

A cartilha que informa o passo-a-passo para criação de conselhos municipais e seu diálogo com a secretaria municipal de turismo traz informações sobre a importância da mobilização civil para realização do trabalho e do compartilhamento dela:

Normalmente, o poder público, por meio da Secretaria Municipal de Turismo (ou órgão correlato) e/ou a sociedade civil organizada, promovem reuniões e encontros, mobilizando organizações sociais, lideranças locais, associações, entidades de ensino, consultores, entre outras entidades ligadas ao turismo, à cultura, ao meio ambiente e ao lazer, com o intuito de falar sobre a formação do conselho e distribuir esta cartilha (ESPÍRITO SANTO, 2016, p. 29).

Aprofundando essa discussão, Peters (2013) observa, dentro da análise da governança – de um modo geral – que as políticas públicas devem ser avaliadas de forma contínua, considerando as ferramentas que o Governo (ou cada município) têm para poder realizar o que está sendo proposto. O autor conclui que é um desafio a busca por uma governança ideal, levando-se em consideração os diversos pontos: como se estabelecem as metas – para que sejam coerentes entre si; sua implementação – respeitando todas as demandas que surgem; e, por fim, sua responsabilização e constante avaliação, para que as ações corretivas sejam tomadas e que haja resultados positivos e buscando os erros para que sejam

devidamente corrigidos (PETERS, 2013). Aqui se pode imaginar a avaliação ao final de um governo, especialmente a nível municipal, e quanto o turismo avançou (ou não) na gestão do(a) prefeito(a) e quais foram suas escolhas na secretaria municipal do turismo.

Dentro da Lei da Política Nacional do Turismo, regulamentada em 2008, se falava sobre os princípios de descentralização e regionalização aqui mencionados, e suas devidas atribuições e garantias providas do Governo Federal. Pela Lei nº 11.771 é garantido os recursos necessários para que se cumpram objetivos como a promoção do turismo, o aumento do fluxo de turistas, preservando ainda a identidade cultural das localidades, e ainda a realização do inventário do patrimônio turístico nacional, a ser continuamente atualizado. Dentro dos princípios da Política Nacional do Turismo está inscrito que ela “[...] é regida por um conjunto de leis e normas, voltadas ao planejamento e ordenamento do setor, e por diretrizes, metas e programas definidos no Plano Nacional do Turismo - PNT estabelecido pelo Governo Federal” (BRASIL, 2008, p. 1).

O Plano Nacional do Turismo – PNT – acima mencionado, foi implantado em 2003, onde estava inserido o Programa de Regionalização do Turismo,

e tem se destacado em âmbito nacional pela continuidade nas estratégias de ordenamento territorial implementadas desde a municipalização do turismo, pois a lógica territorial do turismo tem início no município e extrapola para a região, atribuindo ao turismo um significado de elemento chave para o desenvolvimento regional (TRENTIN; FRATUCCI, 2011, p. 841).

Em seguida será visto como o planejamento turístico ocorre, que também se relaciona com a governança em um âmbito mais amplo e geral.

Para que a atividade turística ocorra de maneira mais proveitosa e eficiente possível, é preciso que haja um projeto igualmente eficiente. O planejamento turístico envolve requisitos e ações das mais diversas naturezas, e é essencial para que tudo tenha êxito, considerando também que planejar-se é lidar com possíveis riscos, é estar preparado para adversidades, e ao mesmo tempo ter em mente o que pode ser feito considerando todos ou o máximo de contextos possíveis.

Se planejar é importante em diversos ambientes de trabalho, mas em uma atividade complexa como a atividade turística, ele se torna essencial. Por se tratar de uma tarefa que envolve diversos fatores, internos e externos, o planejamento

turístico precisa dividir-se em etapas. Estas etapas variam de acordo com os autores e autoras. No geral, muitas destas se encontram, pois esta atividade deve considerar uma intercomunicação e dependência delas, movimento que conseqüentemente causa uma relação fluida, onde é possível serem postas em práticas. As cinco etapas indicadas por Barretto (1991, apud Binfaré et al. 2016, p. 33, 34) se resumem a:

- a) Estudo diagnóstico: trata da investigação, reflexão e compreensão da realidade bem como identificação de fatos e tendências;
- b) Definição de objetivos: é a tomada de decisão em que se definem o estado das coisas que se pretende atingir com a ação planejada. É preciso clareza e legitimação;
- c) Implantação e execução: instalação, execução e funcionamento do empreendimento. É a ação;
- d) Controle: acompanhamento com vistas à verificação da correspondência com o planejado, identificação e correção de desvios e/ou bloqueios e fornecimento de subsídios para a etapa seguinte;
- e) Avaliação do trabalho: uma crítica pura ou orientada para um replanejamento. Deve considerar não apenas os resultados, mas também a efetivação dos objetivos. O desempenho de todo o projeto é analisado.

Geralmente os autores que trazem essas etapas iniciam de maneira similar, com um levantamento sobre a localidade escolhida, pois é importante que antes de pôr em prática as demais etapas seja reconhecido o potencial da área em suas diversas categorias, econômica, social, e seu potencial para realizar atividade turística. O levantamento, fase inicial do planejamento turístico pode incluir, implícita ou explicitamente, outra etapa também relevante nesse desenvolvimento, que é o inventário turístico.

Binfaré (*et al.*, 2016) apresenta alguns dos conceitos mais relevantes dentro da área do planejamento turístico, bem como autores renomados que listaram suas respectivas etapas. Para Ruschmann (1997), as etapas são bem mais resumidas, se comparado a Barretto (1991), e o inventário está entre elas, mais especificamente dentro da segunda etapa, logo após a caracterização do ambiente (mais abrangente e generalista do que o inventário em si) e antes da terceira e última etapa, que seria uma análise dos pontos fracos e fortes, uma avaliação final.

Em linhas gerais, os pontos abordados nas etapas do planejamento turístico são o levantamento, para que os dados inicialmente levantados sejam analisados e considerados ou não como potenciais para destinação turística, o prognóstico, uma tentativa de prever o futuro “para posterior proposição de diretrizes” (Binfaré *et al.*,

2016, p. 35), ou seja, conhecer para investir e tentar prever o futuro para saber como lidar com imprevistos resume o que é planejamento, e seguido destes o acompanhamento para se certificar de que tudo está correndo dentro do esperado para correção de eventuais erros. Estes passos envolvem muito mais fatores do que foram abordados aqui, mas é importante manter em mente as características em comum que há entre cada autor para que se tenha ideia do que é necessário nestas proposições.

Ao mencionar as etapas do planejamento turístico, é percebido por Binfaré *et al.*, (2016, p. 35) que estas “[...] pressupõem em sua essência o profundo conhecimento da realidade do objeto de estudo em questão, a análise imparcial desta realidade que, por sua vez, delineará as ações prioritárias a serem implementadas na região em questão.”

Já para Novo e Silva (2010, p. 24) há de se levar em consideração fatores internos e contextuais para pensar o planejamento.

[...] o planejamento não é feito de forma empírica; antes de você iniciar os trabalhos é preciso fazer um estudo aprofundado de todo contexto da atividade turística, a conjuntura socioeconômica, político-legal, cultural do local, enfim, tudo o que possa ser considerado um fator positivo ou negativo para a realização do planejamento.

Dentro dos requisitos que cabem ao planejamento turístico, encontra-se também o incentivo para que a área turística em questão seja valorizada, e dentro deste incentivo encontra-se a capacitação profissional, para que possam oferecer um serviço de alta qualidade e assim fazerem com que os turistas avaliem positivamente e tenham uma experiência agradável no destino. Novo e Silva (2010) mencionam ainda a indispensabilidade da comunicação entre iniciativas pública e privada dentro da gestão e do planejamento turístico.

O respeito com o espaço onde se está desenvolvendo ou será ainda desenvolvida a atividade turística precisa ser posto em prática. Independentemente de ser uma área natural, urbana, que tenha foco na cultura, no entretenimento, religiões, ou atividades específicas, o planejamento deve considerar a continuidade da atividade, e para que isto seja possível, a manutenção da área turística deve ser acatada em todos os seus aspectos. Por isso, ao realizar planejamento ou o

inventário turístico leva-se em consideração todos os tipos de espaço dos arredores, como muito bem pontuado na introdução da obra de Müller e Silva (2011, p. 19):

A ausência do planejamento pode causar danos irreversíveis na destinação turística, alterando a paisagem e outros elementos edificados, destruindo os atrativos turísticos e impedindo o desenvolvimento contínuo do turismo. O desenvolvimento turístico deve ocorrer de forma sustentável, mantendo os recursos e atrativos existentes, seja para o tempo presente quanto para o tempo futuro.

A governança aqui sendo vista enquanto uma divisão que foi implementada por parte político-institucional, teve como objetivo central que a gestão e o planejamento fossem compartilhados por agentes diversos, incluindo a sociedade civil, o que trouxe autonomia aos cidadãos e cidadãs para que pudessem ter voz naquilo que traria resultados diretamente para eles e elas. Como também visto aqui, dar voz às minorias, às mulheres, aos trabalhadores e trabalhadoras que moram em um local onde ocorre atividade turística é fundamental. Estas pessoas fazem parte diariamente da realidade de municípios turísticos, e quanto mais envolvidos e envolvidas estiverem incluídos, mais forte será a coordenação e conseqüentemente a movimentação da sociedade e da economia local.

O sucesso da atividade e da gestão turísticas depende diretamente de um planejamento realizado com atenção, dedicação, bem como com uma gestão dividida e bem definida, onde cada localidade possa, de fato, desenvolver suas potencialidades de acordo com as especificidades. Por isto se faz importante a descentralização da gestão do planejamento turístico, dentro do que foi visto nas instâncias de governança. O papel dos profissionais desta área é essencial na preparação com relação às ameaças e potenciais desvios do que é esperado.

Por tanto, atividades ligadas à governança e ao planejamento estão intimamente ligadas a tarefas socialmente impostas às mulheres ao longo da história. A criação e educação dos filhos, por exemplo, exige da mulher altos níveis de planejamento, organização e controle, o que dá a ela propriedade para levar estes ensinamentos da vida pessoal até a vida profissional (BIASOLI, 2016).

4 OLHARES DAS GESTORAS PÚBLICAS DO TURISMO NO POLO COSTA BRANCA

Buscando alcançar os objetivos propostos no decorrer desta pesquisa, respaldando-se nas discussões teóricas expostas pelos autores que fundamentam esse trabalho, é apresentado neste capítulo o resultado dessa investigação, que teve como objetivo geral investigar as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN.

O universo investigado pela presente pesquisa é composto pelas gestoras municipais de turismo, que compõem o Polo Costa Branca. Destaca-se que dos seis municípios que fazem parte do polo, apenas dois são formados por gestores homens, e das quatro gestoras, apenas uma não teve disponibilidade para participar da pesquisa, sendo entrevistadas as Secretárias de Tibau, Serra do Mel e Baraúna. Inicialmente, é interessante observar que as mulheres são maioria na gestão do turismo no Polo Costa Branca.

Para entender melhor o lócus de investigação será feita uma breve caracterização dos municípios nos quais as Secretárias foram entrevistadas.

Tibau é um município brasileiro, localizado no estado do Rio Grande do Norte, faz parte do Polo Costa Branca, em 2022 foi premiado no concurso internacional que elege, anualmente, os 100 melhores destinos turísticos responsáveis no mundo, pela fundação holandesa Green Destinations, sendo finalista novamente na premiação em 2023. Algumas de suas praias são propícias à prática de esportes radicais, como o surfe e o kitesurf, eventos como o carnaval, também se fazem presentes como atrativos culturais (PREFEITURA DE TIBAU, 2023).

O município de Serra do Mel, localizado no Rio Grande do Norte recebeu esse nome em virtude da grande quantidade de mel silvestre produzido pelas abelhas existentes em abundância na região. Uma cidade recente, criada no ano de 1972. A cidade é dividida em vilas comunitárias que possuem serviços básicos de saúde, educação, abastecimento de água, energia e armazenamento e cada uma tem o nome de um Estado Brasileiro (PREFEITA DE SERRA DO MEL, 2023).

Baraúna também no estado do Rio Grande do Norte, elegeu seu primeiro prefeito em 1982. A cidade abriga a maior parte do Parque Nacional da Fuma Feia,

sendo a primeira unidade de conservação do estado na categoria de parque nacional, a atividade industrial também se desenvolve, com a exploração do calcário para a produção de cimento (PREFEITURA DE BARAÚNA, 2021).

Dando continuidade aos procedimentos metodológicos, a coleta de dados foi realizada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado aplicado nos dias 28 de Fevereiro e 02 de Março de 2023, via *Google Meet*, o instrumento foi composto por 24 questões, sendo 10 perguntas fechadas e as 14 perguntas com respostas abertas, conforme apêndice A. Destaca-se que a entrevista foi gravada aplicando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (SANTOS; NASCIMENTO, 2018). Logo após a coleta de dados foi utilizada a análise indutiva (PANASIEWICZ E BAPTISTA 2013), que parte das observações específicas para chegar a conclusões gerais.

A análise dos dados foi dividida em três partes, na primeira subseção é apresentado o perfil das gestoras entrevistadas, assim como as suas trajetórias educacionais e profissionais. Em seguida, analisa-se quais projetos e ações são desenvolvidos por essas gestoras em suas pastas, e por fim, discute-se sobre os conflitos e desafios enfrentados, a partir das relações de gênero.

4.1 Perfil e trajetória das gestoras públicas em turismo do polo Costa Branca/RN

Buscando analisar os dados coletados junto às gestoras entrevistadas e os respectivos municípios, prezou-se em manter o anonimato das mesmas por questões éticas. Sendo assim, elas serão representadas por nome de flores, conforme breve caracterização apresentada no quadro.

Quadro 1: Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Raça	Idade	Estado civil	Filhos	Naturalidade	Município
Margarida	Parda	35	Solteira	2	Mossoró/RN	Tibau
Íris	Branca	41	Casada	1	Serra do Mel/RN	Serra do Mel
Papoula	Parda	35	Solteira	Não	Mossoró/RN	Baraúna

Fonte: Dados da pesquisa, 2023

Considerando o perfil das entrevistadas, no que se refere a raça a primeira é parda, tem 35 anos de idade, é solteira e tem dois filhos, a segunda é branca, tem 41 anos, é casada, e a terceira também é parda, tem 35 anos, é solteira e não tem filhos. Encontrando-se todas em idade laboral.

Embora já seja uma grande conquista ter mulheres ocupando cargos de liderança no poder público, observa-se que nenhuma das entrevistadas é negra. Dessa forma, trata-se de um ponto que deve ser aprofundado, a interseccionalidade junto à luta feminista deve persistir, já que mulheres negras enfrentam desafios ainda maiores que as mulheres brancas, vivendo em uma sociedade que historicamente preserva valores e padrões dominantes da classe branca europeia. É perceptível que ainda existe muito a se fazer para garantir a dignidade humana e emancipar os direitos civis das mulheres (inclusive as negras), tendo em vista que, em média, as várias formas de opressão racial, de gênero e de classe social vivenciada por elas são não mantidos separados um do outro, e como já foi posto por Davis (2016) e Berth (2019) a luta dessas minorias deve ser somada, para que essas mulheres, independentemente de sua cor, conquistem a igualdade social.

Outro ponto importante a refletir é acerca da dupla jornada vivida por essas gestoras, a maioria possui filhos e assim trabalham duas vezes mais, ou seja, no seu ambiente profissional e em suas casas. Caixeta e Barbado (p.215, 2004) corroboram,

A partir de então, as mulheres, progressivamente, passaram a ocupar o mundo do trabalho. Assumir o novo papel social de profissional com carreira não modificou sua identidade de mulher, apenas a ampliou. Agora, mais que mães e esposas, elas também são donas-de-casa e profissionais. A dupla-jornada passou a fazer parte da vida da mulher, fenômeno significado no cotidiano pelo termo supermulheres.

No que refere à naturalidade das gestoras, duas são da cidade de Mossoró, porém Íris, é do município de Serra do Mel e reside em Mossoró, as demais residem em Tibau e Baraúna. E apesar de quase todas não atuarem em suas cidades de origem, os municípios em questão compõem a região turística do Polo Costa Branca.

Com relação ao grau de escolaridade, todas possuem ensino superior completo, um ponto importante a ser notado, segundo dados do IBGE no Brasil o

perceptual de mulheres com 25 anos ou mais que possuem um curso superior é de 19,4%, enquanto aos homens esse número é de 15,1%.

Frente a esse contexto, Margarida é formada em Administração e possui pós-graduação em Gestão Pública, tendo assim, uma formação diretamente ligada ao seu cargo de Secretária Municipal de Turismo. Já Íris é formada em Direito, uma área transversal à gestão pública; e Papoula é formada em Arquitetura e Urbanismo, e atualmente faz pós em Planejamento público e turismo. Evidenciando-se que a formação inicial dessas gestoras é em áreas correlacionadas à administração e gestão pública.

Apesar disso, vale destacar que por atuarem no turismo é importante que busquem capacitação e formação continuada nessa área, segundo Fornari (2021, p. 48): "É necessária uma valorização dos cursos superiores em Turismo, seu delineamento enquanto área profissional e estratégica, e não apenas operacional, além do fortalecimento de sua grade curricular" e apenas Papoula, segue um direcionamento voltado para área de turismo em sua pós-graduação.

Quanto aos cargos ocupados pelas entrevistadas, Margarida é Secretária de Turismo desde 2020, Íris tornou-se Secretária de Turismo e Meio Ambiente em 2021, e Papoula é Secretária de Turismo, Lazer e Meio Ambiente, desde 2021. Ou seja, assumiram recentemente essas pastas, o que contribui para o aumento da porcentagem de mulheres que ocupam cargos de chefia/liderança no poder público, que no ano de 2023, essa parcela corresponde a 18% (TSE, 2023).

Cabe ressaltar ainda no tocante à terminologia da Secretaria de cada entrevistada, que apenas uma Secretaria se remete exclusivamente ao turismo, as demais dividem a sua composição com outras áreas, que possuem outras especificidades, sendo um maior desafio a essas gestoras, já que além do turismo seus cargos exigem também, o gerenciamento de espaços públicos de convivência social e atividades e/ou espaços de lazer para a comunidade local, assim como para seus visitantes, buscando uma integração holística e sustentável entre o turismo, o lazer e o meio ambiente.

Isso é resultado de que o turismo é uma atividade interdisciplinar que envolve vários setores como, por exemplo, econômico, de planejamento, mobilidade urbana, marketing turístico, equipamentos e serviços, escutem outros, gerando um efeito multiplicador significativo no desenvolvimento local. O turismo não é trabalhado de

forma isolada, e tem a capacidade de incluir outros setores em seu desenvolvimento. Ou seja, o turismo não opera isoladamente, pelo contrário, está ligada a todos os setores que estão presentes em nosso cotidiano; por isso, é fundamental valorizar e reconhecer o papel dos profissionais do turismo na sociedade.

Já com relação à renda salarial, Margarida e Íris recebem mais de 2 salários-mínimos e Papoula recebe mais de 4.

No que diz respeito à trajetória profissional dessas mulheres, Margarida deu início a sua vida profissional ainda na adolescência, quando tinha 13 anos trabalhou como repositora em um supermercado. No ano de 2012 teve seu primeiro contato com trabalho no setor público, onde foi auxiliar administrativa de finanças da Prefeitura. Dois anos depois foi assessora financeira em uma empresa de reciclagem, e logo após atuou na área de contabilidade de um supermercado, onde permaneceu por 6 anos. No ano de 2020 foi convidada a assumir a Secretaria de Turismo, e mesmo sem nenhuma experiência como líder na área aceitou o desafio.

Íris por sua vez deu início a sua carreira profissional na gestão pública, de 2009 a 2014 foi Secretária de Administração da Prefeitura, em 2023 assumiu a Secretaria de Turismo e Meio Ambiente do município. Destaca-se que assim como Margarida, também não possuía experiência na área do turismo.

Já a entrevistada Papoula, relata que começou a trabalhar quando cursava o Ensino Médio, pois não residia em Mossoró, cidade que estudava, e como seus pais não tinham muitas condições financeiras ela dava aulas de reforço para pagar seu deslocamento entre a cidade que morava e a que estudava. Após terminar sua graduação ela conta que, "trabalhei em algumas prefeituras, mas sempre com a parte de meio ambiente, planejamento urbano, plano diretor, legislação ambiental e urbanística", e ao regressar ao seu local de residência, no ano de 2021 recebeu o convite da prefeita para assumir a Secretaria.

Percebe-se que as gestoras entrevistadas iniciaram suas vidas profissionais ainda muito cedo - duas delas ainda na adolescência -, com o intuito de complementar a renda familiar. Realidade essa, muito presente nas famílias brasileiras, segundo dados da ABRINQ (2021), no ano de 2019 o número de crianças e adolescentes brasileiros entre 5 e 17 anos que exerciam atividades consideradas como as piores formas de trabalho infantil era de 40%. Já o número de adolescentes

que trabalham no Brasil em condições legais é cerca de 235 mil menores de 17 anos.

Quando perguntadas sobre os desafios enfrentados para alcançar o cargo de Secretária de Turismo, Margarida relata "foi uma grande batalha, a cidade estava esquecida, e o intuito da atual prefeita era desenvolver o turismo local e colocá-lo no mapa do turismo". Percebe-se que a entrevistada tem conhecimento de um importante instrumento para a gestão do turismo que é o mapa do turismo, segundo o Ministério do Turismo:

O Mapa do Turismo Brasileiro é uma ferramenta que reúne municípios com real vocação turística ou que são impactados pelo setor de viagens. Estar no Mapa contribui para o desenvolvimento do turismo local. Isso porque traz uma série de benefícios, como fazer parte de políticas públicas, receber recursos para a realização de obras de infraestrutura e obter capacitação por meio da oferta de qualificação profissional (BRASIL, s/n, 2023).

Salienta-se que, o município de Tibau, está inserido no Mapa e esse fato pode contribuir grandemente para o desenvolvimento da atividade turística no município e região.

Íris, afirmou que seu trabalho foi iniciado do zero, e sua maior motivação, "é ver o município evoluindo no ramo do turismo, ter um centro de recepção ao turista [...] sonhos de quem faz parte da terra, ver o município progredir". Ou seja, a entrevistada aponta sobre a importância de ter uma infraestrutura turística do município e a preocupação que a atividade contribua com o desenvolvimento da comunidade local, pois estes benefícios em longo prazo podem impactar positivamente na comunidade, gerando mais empregos e renda para a população e aumentando o seu PIB, Oliveira (2008, p. 95) aponta que,

Muitas regiões periféricas acabam identificando no turismo uma possibilidade de alternativa para o seu crescimento, pois a atividade pode dar início ao processo de desenvolvimento local. As melhorias alcançadas pela acumulação de renda, que a atividade turística provoca para as comunidades locais, são percebidas como estratégia na geração de emprego e renda, sendo necessário que a própria comunidade possa refletir e definir o tipo de turismo que melhor se aproxima da realidade local, transformando-se em agente principal do desenvolvimento.

A entrevistada complementa que, apesar de não ter experiência na área do turismo, "é uma oportunidade para você se especializar, se dedicar, é uma

oportunidade de evolução profissional, uma experiência muito valiosa". E acredita também que tem que haver uma formação na área do turismo e que ela mesma se preocupou com isso e contratou uma turismóloga, que lhe auxilia com os projetos e demandas da secretaria. Essa preocupação de Íris demonstra uma conscientização, acerca da importância de se ter um profissional da área, assim como destaca Chiavenato (2002, p. 88),

[...] O conhecimento reforça e melhora suas atitudes [...]. Atitude significa a maneira como você encara o mundo ao seu redor, como você se comporta diante dos outros, como você enfrenta a realidade que o cerca [...]. Habilidade é maneira como você utiliza e aplica o seu conhecimento e o transforma em ação.

Ou seja, Íris, que não possui formação em turismo, mas teve a responsabilidade de buscar um profissional da área para lhe auxiliar, e sabendo que o turismólogo desempenha um papel crucial no planejamento e desenvolvimento do turismo, trazendo um conjunto único de habilidades e conhecimentos que contribuem para o sucesso da localidade, e ajuda a garantir a viabilidade em longo prazo do destino turístico.

Já Papoula diz que o maior desafio para alcançar esse cargo foi "a primeira conversa com a prefeita, que apresentei meu currículo e minhas experiências, e ela pediu que eu fizesse um plano de trabalho voltado para turismo e que se relacionasse com o Parque Nacional da Furna Feia".

Salienta-se que, o Parque Nacional da Furna Feia é uma unidade de conservação brasileira de proteção integral da natureza, localizada no Rio Grande do Norte, e seu território constitui parte dos municípios de Mossoró e Baraúna, foi criado pelo Decreto Presidencial no dia 05 de junho de 2012, sendo também o primeiro Parque Nacional do estado, tem como objetivos a conservação e incentivo à fomentação do turismo ecológico (BRASIL, 2021).

Assim o parque serve para fortalecer e valorizar o turismo na região, podendo ser incluído no roteiro de quem visita à região, e que pode ser trabalhado junto com as comunidades do entorno, que através do ecoturismo, poderão desenvolvê-lo tanto economicamente quanto socialmente.

Pelas entrevistas, fica claro o desafio das gestoras ao assumirem seus respectivos cargos, bem como o desejo em verem os municípios se desenvolverem como destinos turísticos, beneficiando principalmente a comunidade local.

4.2 Ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras no âmbito do turismo municipal

Nesta subseção, buscou-se discutir as ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras pesquisadas. Considerando a atuação nas Secretarias de turismo e sobre as funções desempenhadas, a entrevistada Margarida afirmou que:

Trabalhamos com projetos, a gente busca trazer mais desenvolvimento no turismo para o município, trazer mais visitantes, a cidade hoje se encontra em uma área sazonal, os visitantes vêm mais no período de dezembro até o carnaval, e vem em julho, nas férias [...] então estamos buscando fazer novos projetos durante todo o ano, para movimentar a economia local e buscar mais visitantes para o município, apesar de já termos um maior público que é o pessoal de Mossoró. Buscamos parcerias com o Estado, trazemos cursos para o município, procuramos parcerias com o Senac, Sebrae para fomentar a economia local juntamente com os empresários do município.

Margarida demonstra preocupação com o turismo de Sol e Praia em seu município, já que geralmente, há muita sazonalidade nestes destinos litorâneos, como aponta Scheuer (2010, p. 73),

A sazonalidade acaba por valorizar a estética das paisagens naturais e dos atrativos turísticos de uma forma geral, em apenas um período do ano, esquecendo que estes atrativos permanecem no local para que sejam usufruídos a qualquer momento. Torna-se necessário desenvolver formas de lazer para todos, em que todas as pessoas envolvidas possam tirar proveito, em todas as épocas do ano, sem que outros seres humanos ou o meio ambiente sejam prejudicados.

Sendo assim, percebe-se um plano de ação da entrevistada em buscar parcerias com o setor privado para minimizar os efeitos dessa sazonalidade e assim contribuir com planejamento turístico de forma responsável.

Margarida complementa que "o turismo não se faz só de poder público, tem que haver entidades privadas também, e hoje eu já conquistei 55% deste setor", apesar das dificuldades encontradas. Sobre a importância das parcerias entre público e privado, Rocha (2006, p.51) fala que:

O turismo é um produto multifacetado que inclui hospedagem, alimentação, transportes, agenciamento, facilidades de compras, atrativos, infraestrutura básica e modo de vida da comunidade receptiva. Assim, o desenvolvimento turístico exitoso é sempre fruto da parceria entre os vários partícipes da atividade turística, que são capazes de satisfazer as exigências dos consumidores.

O impacto econômico gerado por estas parcerias pode resultar no aumento dos fluxos de turistas, além de melhorias na infraestrutura, crescimento do comércio relacionado com outros setores, intensificação da procura de produtos locais, etc, como resultado de um planejamento e gestão integrada do turismo.

A supracitada entrevistada acrescenta que (a partir de sua visão), é perceptível que após assumir a pasta, já é notável uma maior movimentação turística no município, não só nos finais de ano e feriados, mas durante o ano todo.

Com relação às ações e projetos, Margarida conta que já existe a formalização do Festival Gastronômico que foi realizado em 2021, através da Câmara técnica de turismo e desenvolvimento econômico³, junto com o Conselho Municipal de Turismo, e ainda há dois projetos em desenvolvimento para o ano de 2023 que é o Festival dos Bugueiros e o Festival das Jangadas. Todos esses projetos são desenvolvidos com recursos da prefeitura municipal.

Nesse sentido, infere-se que na maioria das vezes, cidades pequenas do interior organizam festivais ou outro tipo de evento para atrair mais turistas. O mercado de eventos no Brasil e o *hub* setorial somam 4,5% do PIB brasileiro (ABRAPE) e contribui para o desenvolvimento local e da população, por meio de melhorias na infraestrutura local, e geração de empregos e renda de onde ele acontece, o que influencia diretamente na atividade turística da região.

Já Íris enfatiza o papel da secretaria no município de Serra do Mel e diz que,

Normalmente as pessoas enxergam a secretária como só promover uma festa (festa da padroeira, festa da emancipação, festa do caju e só), mas eu não enxergo assim, a secretaria de turismo vai muito além de uma festa que acontece a cada ano, a nossa missão aqui é desenvolver o turismo aqui na

³ Colegiado formado por membros do poder público, da iniciativa privada e da sociedade civil, para discutir sobre a potencialização turística com foco socioambiental, inovação turística, além de estratégias para gerar mais emprego e renda na região (POLÍTICA LIVRE, 2022).

cidade que fique, não só o turismo que você vem a uma festa e vai embora, mas sim um turismo que seja rotativo, que venham muitos visitantes, que conheçam nossa produção de castanhas (uma das melhores do mundo), o nosso mel, nossas abelhas, as energias renováveis, o clima.

É interessante o pensamento dela, que mostra uma visão mais ampla do turismo, vale destacar que de acordo com o blog +NatalRN, "a governadora do Rio Grande do Norte, Fátima Bezerra (PT), assinou e sancionou a Lei nº 11.367, que declarou a iguaria castanha de caju de Serra do Mel, como patrimônio cultural e imaterial do Rio Grande do Norte" (MELO, 2023). Esse fato sugere ao município outras possibilidades para manter e aumentar o fluxo de turistas na região, como aliar o turismo de base comunitária ao turismo rural.

Ela completa dizendo que como gestora pensa no turismo como uma organização local, e que está buscando melhorar a infraestrutura do município para receber esses turistas, além de organizar os produtos turísticos locais para "vendê-los". Fazendo com que o turismo que ela promove em sua gestão possa ter continuidade através dos próximos gestores. Esse pensamento se torna importante, mostrando que ela pensa na política de turismo não apenas em uma ação pontual, tendo em vista que essa deve ser a visão de um gestor comprometido com o município e não apenas com seu mandato.

Com relação às ações e projetos de seu município, Íris afirma que "nós temos projetos culturais, como o Rei e Rainha do caju, que acontece no final do ano, na Festa do Caju e também o Fecaju", A Festa do Caju é uma tradição no município, e no ano de 2022 completou 40 anos, os recursos de ambas as festas também são fornecidos pela prefeitura municipal do município.

Papoula, por sua vez conta que apesar da secretaria existir há muitos tempo, não há registros histórico dos últimos anos do que foi realizado na secretaria, e agora frente a pasta ela tem essa preocupação "a ideia que temos nessa gestão é deixar os projetos registrados, para que os próximos gestores, mesmo que queiram fazer uma proposta diferente, eles saberão exatamente como foi organizado, quanto custou, em quanto tempo foi organizado".

Um fato bastante comum nas secretarias, é que ao terminar o mandato público, apaga-se arquivos e projetos, sem registros e continuidade para os próximos gestores, pensando-se assim, em curto prazo. Pereira (2018) aponta que, deve-se investir na padronização e sistematização de procedimentos para fornecer

dados precisos às gestões subsequentes e eliminar a desordem, para criar programas de governo viáveis que atendam às necessidades das comunidades. Essas atividades visam anular a parcialidade típica desses episódios e assim, ter a continuidade dessas políticas públicas, bem como a prestação de serviços básicos aos cidadãos locais, incentivando a sua participação.

Quanto às ações e projetos Papoula aponta,

Uma coisa que é muito importante no nosso trabalho é o turismo de eventos, nós tínhamos a tradição de fazer a Festa da Padroeira, que foi se perdendo ao longo dos anos, e foi proposta pela nova gestão resgatar essa festa. Em 2021 fizemos a 1º edição, foram 11 dias de festa, com apresentações culturais, feira de artesanato, (com artesãs locais, na cidade tem um grupo de turismo de base comunitária que além do artesanato produzem cosméticos naturais) juntamos o trabalho das artesãs com a festa da padroeira, fizemos uma feirinha com exposição, fizemos um palco cultural, onde os artistas do município puderam se apresentar, além de um show social com uma atração nacional.

A festa teve uma segunda edição no ano de 2022 e trouxe um público ainda maior, a economia local foi bastante movimentada, e houve um *feedback* bastante positivo dos comerciantes a respeito,

Durante a festa da padroeira nós fazemos o desfile das lojas, que é um grande sucesso e as lojas vendem tudo durante o desfile, ano passado como já sabíamos que haveria um fomento muito grande na economia, lançamos o projeto Esquentá Baraúna, uma semana antes do desfile os comerciantes tiveram uma consultoria com o Senac de como vender melhor. Essas festas que temos feito têm tido um impacto muito positivo na economia da cidade.

Isso mostra que, o turismo de eventos tem gerado bons lucros para o município e para a população, movimentando o comércio local, Papoula, finaliza dizendo que o papel da secretaria é trabalhar não só esses eventos, mas principalmente fomentar e aumentar a economia local através deles, assim como trabalhar o ecoturismo com o Parque Nacional da Furna Feia,

Já temos parcerias com o Sebrae e o Senac que ofertam cursos de capacitação para donos de pousadas e restaurantes, e também investimos no Turismo de base comunitária, temos uma pousada desse segmento, para atender a demanda da abertura do parque.

Nota-se que a supracitada entrevistada deseja diversificar o produto turístico da cidade, aumentando por consequência o desenvolvimento, turismo de eventos,

turismo de base comunitária, ecoturismo, e mostra também uma preocupação em ter a comunidade qualificada para receber esses turistas, aspecto importante no planejamento da atividade turística, pois através da qualificação profissional é possível fazer o turismo mais inclusivo e equitativo.

Observa-se que também que há uma preocupação dessas gestoras em se trabalhar o desenvolvimento turístico em seus respectivos municípios, que de acordo com o Ministério do Turismo,

O desenvolvimento de determinados produtos e a sua associação à atividade turística geram uma oferta diferenciada e proporcionam a dinamização da cultura local, com efeitos diretos no aumento da autoestima dos grupos responsáveis por essa produção. Para que isso aconteça, é necessário garantir a representação da diversidade de produtos existentes na localidade e a integração de todos os envolvidos, além de um posicionamento responsável diante da atividade turística, evitando a descaracterização da cultura local (BRASIL, 2011, p. 13)

Seus depoimentos convergem entre si, e mostra o empenho e esforço dessas mulheres buscando formas de desenvolver o turismo municipal e deixá-lo em evidência. Cabe ressaltar que o polo Costa Branca ao qual estão inseridas as três cidades (Baraúna, Serra do Mel e Tibau), está passando por uma mudança, onde ele deixa de ser polo (coordenado pelo Governo do Estado) para ser IGr, onde essas instâncias de governança regionais,

Passam a ser responsáveis pela definição de prioridades, pela coordenação das decisões a serem tomadas, pelo planejamento e execução do processo de desenvolvimento do turismo na região turística. Devem participar, também, nas decisões políticas, econômicas e sociais no âmbito regional (BRASIL, 2007).

Tendo mais autonomia para promover o turismo regional, assim como, receber recursos federais e de emendas parlamentares que fomenta e fortaleça o desenvolvimento e a promoção turística dessas cidades.

Dessa maneira é possível constatar que a atuação das pesquisadas está de acordo com o que é proposto pelo Ministério do Turismo, Brasil (2007) que define o papel das Secretarias de turismo como incentivo ao turismo responsável e também na promoção e apoio à comercialização dos destinos e produtos turísticos brasileiros, em âmbito nacional.

No tocante a existência de uma política municipal de turismo, observou-se que nos três municípios existe o Conselho de Turismo, que tem por finalidade "promover amplo e transparente debate das necessidades municipais para organizar e atender as atividades turísticas de forma sustentável e responsável, encaminhando propostas ao poder executivo municipal" (ESPÍRITO SANTO, 2016, p. 23). Dado que a atividade depende igualmente da ação de ambos os setores, a cooperação entre o poder público e a sociedade civil organizada se torna fundamental para o desenvolvimento do turismo local. Por isso, é preciso estimular a construção participativa que coloque os interesses do grupo acima dos de cada um.

Ainda nesse tocante, cabe salientar que a Secretaria de Tibau é composta por 3 servidores, sendo 1 mulher e 2 homens. Já a Secretaria de Serra do Mel por 6 servidores, sendo 5 mulheres e 1 homem. E de Baraúna por 2 servidores, sendo 2 mulheres. Ou seja, com exceção de Tibau, os demais municípios são formados por equipes predominantemente femininas.

A partir desses discursos, fundamentados com a teoria, percebe-se que as ações e projetos realizados pelas três secretarias têm aspectos em comum, já que quase todos são voltados para o Turismo de Eventos, e buscam através deles fomentar a economia local, além de estarem aumentando o fluxo turístico em seus respectivos municípios. E isso só é possível, porque essas gestoras vivenciam a realidade local, o que facilita o planejamento e a organização do turismo em suas respectivas cidades, definindo e desenvolvendo as potencialidades que cada um apresenta.

4.3 Conflitos e desafios enfrentados pelas gestoras de turismo a partir das relações de gênero

Nesta última seção abordamos sobre os conflitos e desafios enfrentados pelas gestoras de turismo em seus postos de trabalho. Inicialmente, Margarida relata que foi bastante criticada por pessoas mais antigas da própria pasta ao sair de uma empresa privada (supermercado) para assumir o cargo de Secretária de Turismo do município.

Apesar de ter uma formação, nem todo mundo no município valoriza a questão de se ter uma formação. Porque aqui é assim, como vivemos de política os cargos são por indicação, já na gestão atual, aconteceu de forma diferente, ela viu em mim a capacidade de estar a frente da pasta do turismo.

O depoimento da entrevistada demonstra a importância da sororidade feminina, no qual uma gestora - no caso a prefeita - por meio da empatia, confiança e potencial de Margarida, a valorizou, dando-lhe uma oportunidade em assumir um cargo público, onde o ambiente é predominantemente masculino.

Íris, por sua vez, diz que até agora não enfrentou nenhum desafio, "particularmente não encontrei nenhum desafio que um secretário possa realizar e eu como mulher não, acho que está até igual nesse sentido". Demonstrando que homens e mulheres podem desenvolver qualquer tipo de atividade, de acordo com Xavier *et al.*, (2022, p. 60),

Por muito tempo, cargos de prestígio, poder e gestão eram estritamente ocupados por homens. Contudo, com a ascensão feminina no mercado de trabalho, as mulheres passaram a atuar nas organizações em um cenário que antes não eram reconhecidas e valorizadas.

Nesse tocante, Papoula afirma que é " a forma como a sociedade em geral avalia o trabalho de uma mulher na gestão, com preconceito". Ou seja, um problema estrutural, Minase, Mayer e Santos (2022) especificam que, esses desequilíbrios provocados pelos estereótipos de gênero estão ligados a desvantagens estruturais que impedem as mulheres de alcançar o mesmo padrão que os homens. Essa realidade evidencia a necessidade de atenção especial ao tratamento desigual dos cargos de poder entre homens e mulheres, tais contrariedades impedem o avanço e o desenvolvimento feminino.

Já com relação a discriminação e/ou assédio no ambiente de trabalho, Margarida conta que, o antigo secretário falou dela para outras pessoas, "ele me julgou, me discriminou, por eu ser uma mulher jovem, por ele ter mais experiência na área [...] Onde ele chega ele me detona, quer puxar meu tapete" Para Figueredo (2012, p.52-53) esse tipo de atitude consiste em,

Atentado contra a dignidade: enquadram-se nessa categoria, entre outras atitudes, os escárnios; os deboches; as injúrias; a invenção de boatos; a desqualificação perante os demais colegas, chefes ou conjunto de membros da empresa pelo qual a pessoa é responsável. Costumam ser provocados por colegas tomados pela inveja.

No que concerne a esse respeito, Íris não presenciou nenhum tipo de discriminação ou assédio. Isso ocorre porque muitas vezes, a mulher está acostumada a comportamentos machistas da cultura patriarcal e não percebe que o assédio pode vir disfarçado, ou seja confundido com brincadeira, Borges (2021, p.27) ressalta que, "como o crime de assédio sexual ocorre sob tantos comportamentos diferentes, é necessário que a vítima preste atenção especial a esses pequenos detalhes na prevenção de tais crimes".

No entanto, a entrevistada Papoula relata que já sofreu discriminação por diversas vezes:

Inclusive eu acho que o pior foi durante um evento, em que um funcionário da prefeitura queria entrar em uma área reservada, e como ele não pode, ele jogou um copo de bebida em mim, uma coisa que ele jamais teria feito se fosse um outro homem impedido o acesso dele, uma festa que tinha total segurança, e nada disse o impediu de fazer isso, porque ele poderia ter sido preso, mas não foi.

Observa-se nesses relatos, que o preconceito sofrido por essas mulheres partiu de homens da prefeitura, ou seja, homens esses que deveriam proteger, são os que "agridem", difamam, e tentam desqualificar o trabalho delas, por não aceitarem uma mulher como líder. Reforçado esse pensamento, Silva (2010, p.562) diz:

Os estereótipos, os preconceitos e a discriminação contra as mulheres precisam ser analisados, estudados, pensados, repensados, proibidos, vigiados e punidos sob todas as formas, não obstante a diversidade multicultural em que vivemos até mesmo dentro de um mesmo país, e, acima de tudo, deve ser analisado o sentido irracional de se pensar que um ser humano possa ser humilhado e desprezado por razões de identidade de gênero.

Não se pode desvalorizar ou menosprezar o outro somente pelo fato de ser mulher, esse preconceito (in) visível pode ser encontrado em diversos setores da sociedade originando-se de várias maneiras, que em algumas vezes passa-se despercebido.

Sobre a gestão pública ser um ambiente predominantemente masculino, Margarida diz que o principal desafio encontrado por ela nesse setor é o machismo, mas ela ressalta que, "não está como antes, onde a mulher era muito julgada, discriminada ao ponto de perder várias oportunidades por ser mulher. Eu acho que nós mulheres passamos por muitos obstáculos e estamos no caminho certo".

Silva (2010, p.570) mostra que,

Vítimas durante um longo período histórico, o que restava às mulheres senão lutarem pelos seus direitos, colocando a questão de gênero frente às suas reivindicações como minoria social? Foi a partir das reivindicações do movimento feminista e da própria sociedade civil, do direito ao voto, das garantias trabalhistas, da denúncia da opressão e da estrutura de classes, primando pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, que governos de todo o mundo se reuniram, discutiram, avaliaram, analisaram os questionamentos e estabeleceram mecanismos internacionais em defesa dos direitos da mulher.

Através de muitas lutas busca-se um ideal de apoio contra preconceitos e estereótipos culturais profundamente enraizados, além do desejo de uma sociedade com maior flexibilidade e mais justa para as mulheres.

Acerca dessa discussão, Íris se demonstra surpresa ao saber que existem mais homens na política do que mulheres, pois em sua secretaria a presença feminina é maior, "nós como mulheres temos muito desafios, na sociedade, seja na vida profissional ou pessoal, é desafiador para as mulheres ocupar cargos de liderança, mas eu não encontro nenhuma dificuldade não, quando quero fazer mesmo, eu vou lá e faço".

Papoula, diz que a todo o momento as mulheres precisam se impor, e que por seu estereótipo ser de uma mulher bem mais jovem, as pessoas costumam achar que ela não está falando sério, "a mulher não pode se desarmar em nenhum momento, porque senão ela não é levada a sério, como se o fato de ser mulher não se tem uma voz de poder".

Para Xavier *et al.*, (2022, p. 57),

os papéis sociais estabelecidos no campo da socialização para homens e mulheres são resultantes de um processo histórico e cultural determinado pelas diferenças sexuais. Isto é, um processo que se inicia no nascimento e continua ao longo de toda a vida intensificando as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Em outras palavras, os papéis sociais fazem parte de um fenômeno estrutural, complexo e instituído social e culturalmente

No passado, o lugar da mulher era restrito aos cuidados do lar, dos filhos, e do marido, enquanto aos homens era incumbido o papel de trabalhar fora de casa. Mas embora as mulheres tenham progredido significativamente com relação à carreira profissional ao longo dos séculos, nossa sociedade ainda perpetua a cultura patriarcal e o machismo.

Com relação às medidas e ações que poderiam ser realizadas para incluir mais mulheres na gestão pública e diminuir as desigualdades de gênero, Margarida aponta que poderia ser criado um tipo de cota para as mulheres ingressarem em cargos públicos.

Para Íris, teria que ter mais políticas públicas voltadas para as mulheres, para que elas ocupem cargos de liderança, e que as mulheres deveriam se apoiar mais, votando em outras mulheres.

E Papoula acredita que,

A sociedade tem que exigir do poder público essas contratações, se por exemplo, são 12 secretários, por que metade não são mulheres?! Não se pode depender da boa vontade política, a sociedade tem que cobrar que os cargos de poder/chefia sejam distribuídos de forma igualitária.

É possível observar através desses relatos que o machismo estrutural da sociedade se sobressai também em cargos de liderança, e que pode afetar relações de poder se sobrepondo ao trabalho realizado e às aspirações profissionais dessas gestoras. Outro ponto observável é a credibilidade dessas mulheres em relação aos homens ao assumirem seus cargos de liderança.

[...] no caso de gênero, medidas contra o preconceito serão mais eficazes se houver a compreensão da sociedade de que a exclusão feminina não é um fenômeno regional ou atual, mas uma prática consagrada durante séculos, fundamentada apenas em crenças ou opiniões que nada tem de científico ou razoável, mas sim escoradas na opressão e no desejo de controle de um gênero por outro, ou seja, das mulheres pelos homens (TRIGO, 2015, p. 38).

Com isso, percebe-se que o discurso sobre atitudes e subjetividades baseadas em necessidades, hierarquias ou ordens sociais patriarcais e dirigidas contra as mulheres se desenvolveu ao longo do tempo, seja na esfera pública, na indústria do turismo, outros setores econômicos, ou na sociedade como um todo. Faz-se necessário buscar estratégias para romper essa triste realidade, através de campanhas de educação e conscientização que podem ajudar a desconstruir essas crenças e promover atitudes mais equitativas em relação às mulheres. Essas campanhas podem ser realizadas por meio de várias plataformas, incluindo escolas, universidades, mídias sociais e organizações comunitárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tratamento igualitário de gênero é um desafio para os setores públicos e privados, a partir dessa constatação, a presente pesquisa teve como objetivo geral investigar as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN. Ressalta-se a necessidade de discutir as relações de gênero no setor público e turístico por meio de estudos, pesquisas, discussões, politização, entre outras ações que conscientizem a sociedade.

Com base nos dados levantados, verificou-se que o perfil e a trajetória de vida das gestoras são congêneres, elas têm idades aproximadas e investiram em seus estudos e capacitação, apesar de no Brasil as mulheres representarem uma parcela maior no ensino superior e estejam em maior proporção nos empregos do setor turístico, nos cargos públicos elas ainda são minoria.

A maioria das entrevistadas começou a trabalhar ainda na adolescência, para ajudar aos pais com as despesas, e ambas já possuíam experiências profissionais no setor público. Algumas ainda enfrentam dupla jornada de trabalho: desenvolvendo suas atividades profissionais e familiares.

No tocante às ações e projetos desenvolvidos pelas gestoras no âmbito do turismo municipal, observou-se que elas buscam o desenvolvimento do turismo local, com estratégias como (planejamento e organização de eventos municipais, que fomentam a economia da cidade, qualificação do trade turístico), bem a diversificação do produto para que haja mais visitantes durante todo o ano, e não em períodos intercalados, ou em algumas épocas do ano. Mostrando assim que sabem administrar suas pastas e possuem organização e planejamento em seus trabalhos.

Considerando os conflitos e desafios enfrentados por essas mulheres, a partir das relações de gênero, percebeu-se que existem barreiras e preconceitos que muitas vezes desqualifica o trabalho da mulher em comparação ao homem desempenhando a mesma função, e que isso não é um fenômeno exclusivo de cargos de chefia do poder público, mas sim um reflexo social proveniente de ordens sociais gerais nas quais a sociedade machista e patriarcal está enraizada. Necessitando assim de ações para reverter esse cenário, como: criação de leis e ementas que assegurem um percentual mínimo de 50% de mulheres em cargos do poder público, um canal seguro em que possa ser denunciado caso de assédio/discriminação sofrido no ambiente de trabalho, campanhas em redes

sociais, televisão e rádio contra desigualdade de gênero nas instituições, bem como palestras sobre o tema.

Constatou-se ainda que o caminho a ser trilhado para a igualdade de gênero é baseado nas decisões tomadas hoje pelos que ocupam cargos de alto escalão na esfera pública, e os impactos negativos sofridos por mulheres até o século XXI, poderão se perpetuar por mais e mais tempo, caso não seja adotada medidas para enfrentar essa realidade.

Por fim, acredita-se que as observações e análises expressas nesta pesquisa completou com sucesso seu objetivo de analisar as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN, dada a originalidade do estudo, torna-se um trabalho relevante para pesquisas futuras, contribuindo para a ampliação de mais mulheres em áreas de liderança no turismo e na gestão pública, como também pode suscitar novos debates, tanto entre acadêmicos de turismo quanto pesquisadores que trabalham na confluência dos estudos feministas, de gênero e trabalhistas, tais como: investigar as gestoras públicas em turismo nas demais regiões turísticas do estado do Rio Grande do Norte, pesquisar as relações de gênero no turismo no âmbito estadual, estudos aprofundados de outras cidades de outros Polos do RN, pesquisas relacionadas a outras minorias no turismo, entre outras.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: Uma análise regional**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/uploads/2021/06/2001-11.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROMOTORES DE EVENTOS – ABRAPE. **Números do setor**, 2023. Disponível em: <https://abraper.com.br/numeros-do-setor/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

BANTIM, Natasha; FRATUCCI, Aguinaldo; TRENTIN, Fábila. **O papel do Estado nas Instâncias de Governança Regionais do Turismo**. Revista Acadêmica Observatório de Inovação do Turismo, Rio de Janeiro. Vol. XIV, n. 2, agosto de 2020. Disponível em: <http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/raoit/article/view/5734>. Acesso em: 14 jan. 2023.

BERTH, Joice. **Empoderamento: Feminismos plurais**. Coordenação: Djamila Ribeiro. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BIASOLI, Patrícia Klaser. **Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero**. Revista Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 125-140, 2016. Disponível em: <http://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/3672>. Acesso em: 14 jan. 2023.

BINFARÉ, Paula Wabner; CASTRO, Cleber Trindade; SILVA, Michel Vieira; GALVÃO, Patrícia Lins; COSTA, Sinthya Pinheiro. **Planejamento turístico: aspectos teóricos e conceituais e suas relações com o conceito de turismo**. Revista de Turismo Contemporâneo – RTC, Natal, v. 4, Ed. Especial, p. 24-40, abr. 2016.

BORGES, Eduarda Gonçalves. **A mulher silenciada: aspectos da violência patriarcal no ambiente do trabalho**. 2021, 30 f. Monografia (Bacharelado). Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG), 2021.

BRASIL. Fundaj. Parque Nacional da Fuma Feia **As cavernas como caminho à exuberância da Caatinga**, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/fundaj/pt-br/composicao/dipes-1/centro-integrado-de-estudos-georreferenciados-cieg/atlas-das-caatingas/parna-fuma-feia>. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.771**, de 17 de setembro de 2008. Dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/11771.htm. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. **Ministério do Turismo**. Manual para o desenvolvimento e a integração de atividades turísticas com foco na produção associada. Brasília, 2011.

BRASIL. **Ministério do Turismo**. Programa de Regionalização do Turismo - Roteiros do Brasil: Módulo Operacional 3: Institucionalização da Instância de Governança Regional. Brasília, 2007.

BRASIL. **Ministério do Turismo**. Programa de Regionalização do Turismo – Diretrizes. Brasília, 2013. Disponível em:
[http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/pdf/PROGRAMA_DE_REGIONALIZACAO_DO_TURISMO - DIRETRIZES.pdf](http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/pdf/PROGRAMA_DE_REGIONALIZACAO_DO_TURISMO_-_DIRETRIZES.pdf). Acesso em: 01 mar 2023.

BRASIL. **Ministério do Turismo**. Orientações técnicas para a criação de conselho municipal de turismo. Brasília, 2018. Disponível em:
[http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/conteudo/CARTILHA_CONSELHO S MUNICIPAIS REVISADA 05 10 18.pdf](http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/conteudo/CARTILHA_CONSELHO_S_MUNICIPAIS_REVISADA_05_10_18.pdf). Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Ministério do Turismo**. Programa de Regionalização do Turismo – Regionalização. Brasília, 2022. Disponível em:
[http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/Cartilha%20-%2032pgs_Institucionalizacao%20da%20Estancia-2022%20\(N.R\)%20-%2006-01-22.pdf](http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/Cartilha%20-%2032pgs_Institucionalizacao%20da%20Estancia-2022%20(N.R)%20-%2006-01-22.pdf). Acesso em: 1 mar. 2023.

CABRAL, Francisco; DÍAZ, Margarita. Relações de gênero. *In*: Secretaria Municipal de educação de Belo Horizonte; fundação Odebrecht. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação**: um novo olhar. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998. p. 142-150. Disponível em:
http://adolescencia.org.br/upl/ckfinder/files/pdf/Relacoes_Genero.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

CAIXETA, Juliana Eugênia, BARBATO, Silviane. **Identidade feminina** - um conceito complexo. Cadernos de Psicologia e Educação – Paidéia, Ribeirão Preto, v. 28, n.14, 2004.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. **Método de análise de conteúdo**: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília (DF) 2004 set/out; p.611-614. Disponível em:
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.scielo.br/j/reben/a/wBbjs9fZBDrM3c3x4bDd3rc/%3Fformat%3Dpdf%26lang%3Dpt&ved=2ahUKEwjkwL6av6AhXcKrkGHf1ICr4QFnoECDoQBq&usq=AOvVaw0ICBgv3pMfZMDX-HfrkV8M>. Acesso em: 21 set. 2022.

CAVALCANTE, Larissa, Setur/RN chama atenção para a renovação dos cadastros no **Mapa do Turismo Brasileiro**, 2023. Disponível em:
https://www.google.com/search?q=novo+mapa+do+turismo+rn+2023&tbm=isch&ved=2ahUKEwjqrK6yWnb9AhWzNDUKHWonDv4Q2-cCeqQIABAC&oq=novo+mapa+do+turismo+rn+2023&gs_lcp=ChJtb2JpbGUtZ3dzLXdpei1pbWcQAzoFCAAQogRQRwhYyh5g1SVoAHAAeACAAC8BiAGdDZIBBTauNy4ymAEAoAEBwAEB&scient=mobile-

[gws-wiz-img&ei=Z9QNZKvZK7Pp1AHqzrjwDw&bih=642&biw=393&prmd=inmv#imgrc=vaHcjsbYOC2e2M](https://www.gws-wiz-img&ei=Z9QNZKvZK7Pp1AHqzrjwDw&bih=642&biw=393&prmd=inmv#imgrc=vaHcjsbYOC2e2M). Acesso em: 11 mar. 2023.

CARVALHO, Icaro. Rio Grande do Norte vai crescer acima da média nacional, acredita secretário. **Tribuna do Norte**, Natal, 02 de Janeiro de 2022. Disponível em: <http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/rio-grande-do-norte-vai-crescer-acima-da-ma-dia-nacional-acredita-secreta-rio/528969#:~:text=Para%202022%2C%20a%20estimativa%20tamb%C3%A9m.%25%20para%201%2C1%25>. Acesso em: 18 ago. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e competência**: gerenciando o seu maior capital. São Paulo: Saraiva, 2002.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE FATO. **Fátima Bezerra já anunciou 20 nomes para segundo governo;confira a lista**. Mossoró, 2022. Disponível em: <https://defato.com/politica/106045/ftima-bezerra-j-anunciou-20-nomes-para-segundo-governoconfira-a-lista>. Acesso em: 10 de jan de 2023.

ESPÍRITO SANTO. **Orientação para criação e funcionamento dos Conselhos Municipais de Turismo. Secretaria de Estado do Turismo do Espírito Santo e ADETURCI** (Agência de Desenvolvimento do Turismo da Região da Costa e da Imigração), Anchieta/ES, 2016. Disponível em: <http://regionalizacao.turismo.gov.br/images/conteudo/cartilhafinal.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

FUNDAÇÃO ABRINQ PELOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. **FADC**. Trabalho infantil ainda é realidade para 1,7 milhão de crianças e adolescentes no Brasil. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/noticias/trabalho-infantil-ainda-e-realidade-para-17-milhao-de-criancas-e-adolescentes-no-brasil>. Acesso em: 17 mar. 2023.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio Moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

FORNARI, Natalia Pais. **Mulheres na liderança do mercado de turismo de São Paulo**. Orientador: Luiz Gonzaga Godói Trigo. 2021. p. 55. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Desenvolvimento do Turismo – Linha: Conhecimento e Tendências. Universidade de São Paulo, 2021.

GONÇALVES, Alcino. **O conceito de governança**. XIV Congresso Nacional do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Fortaleza, 2005. Disponível em: https://www.unisantos.br/upload/menu3niveis_1258398685850_alcindo_goncalves_o_conceito_de_governanca.pdf. Acesso em: 2 mar. 2023.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagu, p.139-156, 2001/02.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE**. Mulheres brasileiras na educação e no trabalho. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 3 mar. 2023.

MARTUCHI, Rayane Ribas; VASCONCELOS, Ticiania Paiva de. **Gênero e sexualidade**: Investigando a concepção de psicólogas(os). *In*: PEREIRA, D. (org.). Sexualidade e relações de gênero – volume 2 [recurso digital]. Ponta Grossa, Paraná: Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/sexualidade-e-relacoes-de-genero-2>. Acesso em: 12 jan. 2023.

MELO, Matheus. Castanha De Caju: Um Patrimônio Cultural E Imaterial Do RN. **+NatalRN**, 2023. Disponível em: <https://natalrn.com.br/castanha-de-caju-um-patrimonio-cultural-e-imaterial-de-pernambuco/>. Acesso em: 17 mar. 2023.

MINASE, S. M.; MAYER, V. F.; SANTOS, G. E. O. (2022). **Desigualdade de gênero no turismo**: a mulher no ambiente profissional no Brasil. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, São Paulo, 16, e-2494. Disponível em: <http://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>. Acesso em: 18 mar. 2023.

MIRANDA, Tereza Lopez; SCHIMANSKI, Edina. Relações de gênero: algumas considerações conceituais. *In*: FERREIRA, A.J., org. **Relações étnico-raciais, de gênero e sexualidade**: perspectivas contemporâneas. Ponta Grossa, Editora UEPG, 2014, pp 66-91. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/btydh/pdf/ferreira-9788577982103.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2023.

MÜLLER, R. L.; SILVA, R. B. S. **Planejamento e Organização do Turismo**. Indaial, Santa Catarina: Uniasselvi, 2011.

NOVO, Cristiane Barroncas Maciel Costa; SILVA, Glaubécia Teixeira da. **Planejamento e Organização do Turismo** – Curso técnico em Hospedagem. Manaus: Centro de Educação Tecnológica do Amazonas, 2010. Disponível em: http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/eixo_hosp_lazer/061112_planej_org_tur.pdf. Acesso em: 7 dez. 2022.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU**, 2015. Agenda 2030. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 14 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU**, 2021. Crescem oportunidades de trabalho para mulheres no turismo do Oriente Médio. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738902>. Acesso em: 7 ago. 2022.

PANASIEWICZ, Roberlei; BAPTISTA, Paulo Agostinho N. **Metodologia Científica**. Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, Mírian Lucia, 2018. **Transição de governo municipal**: lançar dados não para contar com a sorte, mas preparando o futuro da gestão. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Espaço Plural, Juazeiro-BA, 2018.

PETERS, Brainard Guy. **O que governança?** Revista do Tribunal de Contas da União. Vol. 127, Maio/Ago 2013. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/87>. Acesso em: 2 mar. 2023.

POLÍTICA LIVRE. Setur-BA e Câmaras Técnicas de Turismo ampliam ações pelo fomento do setor. **Política Livre**. Bahia, 2022. Disponível em: <https://politicalivre.com.br/2022/08/setur-ba-e-camaras-tecnicas-de-turismo-ampliam-aco-es-pelo-fomento-do-setor/#gsc.tab=0>. Acesso em: 17 mar. 2023.

PREFEITURA DE TIBAU. **História**, 2023. Disponível em: <https://tibau.rn.gov.br/tibau-rn>. Acesso em: 19 mar. 2023.

PREFEITURA DE SERRA DO MEL. **História**, 2023. Disponível em: <http://serradomel.rn.gov.br/#!/paginas/historia>. Acesso em: 19 mar. 2023.

PREFEITURA DE BARAÚNA. **História do município de Baraúna**. 2021. Disponível em: <https://barauna.rn.gov.br/index.php/historia>. Acesso em: 19 mar. 2023.

PROGRAMA DE REGIONALIZAÇÃO DO TURISMO, 2023. Disponível em: <https://www.mapa.turismo.gov.br/mapa/init.html#/home>. Acesso em: 22 fev 2023.

ROCHA, Renata Sarto. **Parcerias entre Setor Público e Privado no Desenvolvimento Turístico de Piracicaba - SP**. Turismo em Análise, v. 17, n. 1, p. 47-63, maio 2006.

SANTOS, Pablo de Castro; NASCIMENTO, Ellany Gurgel C. do (org.). Entendendo a Resolução 466/2012 e suas principais orientações para os pesquisadores. In: _____. Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos: o que é preciso para aprovar um projeto de pesquisa. Mossoró – RN: EDUERN, 2018. P.83-94.

SANTOS, Ivandro José Cândido dos. **Mulheres na gestão pública**: um estudo de caso na universidade federal da Paraíba – campus II. Dissertação Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior –

Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba: João Pessoa, 2021. Disponível em: https://repositorio.uqfpb.br/jspui/bitstream/123456789/22730/1/lvandroJos%c3%a9CandidoDosSantos_Dissert.pdf. Acesso em: 14 jan. 2023.

SCHEUER, Luciane. **Sazonalidade do turismo no município de Guaratuba – PR**. 2010. 189 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Geografia). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

SILVA, Rita Stefany Maia da. **Empoderamento feminino em eventos: a percepção das gestoras de Mossoró/RN**. 2019. 67 f. Monografia (Bacharelado) - Curso de Turismo, Detur, Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, Mossoró, 2019.

SILVA, Sérgio Gomes da. **Preconceito e Discriminação: As Bases da Violência Contra a Mulher**. psicologia ciência e profissão, 2010, 30 (3), 556-571. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

SINSP/RN, **Governo tem apenas quatro mulheres nas 20 secretarias de Estado**; SINSP defende 50% de vagas de liderança para mulheres. Natal, 2022. Disponível em: <https://www.sinsprn.org.br/noticias.php?id=2420=governo-tem-apenas-quatro-mulheres-nas-20-secretarias-de-estado-sinsp-defende-50-de-vagas-de-lideranca-para-mulheres>. Acesso em: 20 set. 2022.

TAVARES, Andrezza; MENDONÇA, Diana; et.al. O pioneirismo e as contradições da participação da mulher potiguar na política. **Potiguar Notícias**, Parnamirim, 20 de nov. de 2018. Disponível em: <https://www.potiguarnoticias.com.br/noticias/39777/o-pioneirismo-e-as-contradicoes-da-participacao-da-mulher-potiguar-na-politica>. Acesso em: 27 jul. 2022.

TSE. **TSE Mulheres**: portal reúne estatísticas sobre eleitorado e participação feminina na política. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Janeiro/tse-mulheres-portal-reune-estatisticas-sobre-eleitorado-e-participacao-feminina-na-politica>. Acesso em: 18 mar. 2023.

TONACO, Claudia; TONACO, Caroline. Mulher e Turismo é combinação que diz muito sobre essa indústria. **Travel3**, Belo Horizonte, 08 de Março de 2021. Disponível em: <https://www.travel3.com.br/destaque/mulher-e-turismo-e-combinacao-que-diz-muito-sobre-essa-industria/>. Acesso em: 7 ago. 2022.

TRENTIN, Fábila; FRATUCCI, Aguinaldo César. **Política Nacional de Turismo no Brasil**: da municipalização à regionalização. Tourism & Management Studies, vol. 1, 2011, pp. 839-848 Universidade do Algarve Faro, Portugal. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743867076.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2022.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godói. **As milenares origens do preconceito de gênero**. Revista Turismo e Desenvolvimento, Portugal, v. 1, n. 23, p.37-47, maio 2015.

XAVIER, Dielma Marques *et al.* **Atuação da mulher na gestão pública**: desafios enfrentados por mulheres em cargos gerenciais em uma Gerência Executiva do Instituto Nacional de Seguro Social no interior da Bahia. Revista Expectativa, Toledo, Paraná: Unioeste, 2022. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/27998>. Acesso em: 9 dez. 2022.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO PARA AS GESTORAS PÚBLICAS

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - UERN
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS - FACEM
DEPARTAMENTO DE TURISMO – DETUR

Prezada Senhora,

Esta pesquisa tem como objetivo geral compreender, como são as relações de gênero na gestão pública do turismo no Polo Costa Branca/RN, portanto foi desenvolvido o presente instrumento de pesquisa.

Para alcançar esse objetivo, será necessário contar com a participação das secretárias de turismo das cidades de Baraúna, Grossos, Serra do Mel e Tibau, na concessão voluntária de uma entrevista, a mesma será realizada remotamente, através da plataforma Google Meet, e seguirá este roteiro semiestruturado. Ressalta-se que, caso você esteja de acordo. A mesma será gravada e as principais partes de seu relato serão transcritas posteriormente. Se não for possível gravá-la, serão feitas anotações para registrar suas respostas. É importante esclarecer que a sua identidade não será revelada publicamente.

Desde já, declaro o mais profundo agradecimento por se dispor a responder à pesquisa voluntariamente, tornando assim o cenário mais real, enriquecendo a análise.

Os resultados finais, devidamente tabulados, serão colocados à disposição dos participantes, na Biblioteca da UERN.

Caso esteja de acordo, assinale o item a seguir:

() Estou de acordo. _____ (Assinatura do voluntário)

____/____/____

Respeitosamente,

Angélica Grécia Pereira de Oliveira

Orientanda

Prof^a. Dr^a. Salete Gonçalves

Orientadora

A) PERFIL E A TRAJETÓRIA DAS GESTORAS PÚBLICAS EM TURISMO DO POLO COSTA BRANCA/RN

1- Você se considera: () Branca () Negra () Indígena () Parda () Amarela/asiática

2- Faixa etária: () 18-25 () 26-35 () 36-45 () mais de 45

3- Estado civil: () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúva () Outros

4- Tem filhos: () Sim () Não. Caso sim. Quantos? _____

5- Naturalidade: _____

6- Local de residência: _____

7- Nível de escolaridade:

() Sem instrução () Fundamental I incompleto () Fundamental I completo ()
Fundamental II incompleto () Fundamental II completo () Médio incompleto ()
Médio completo () Superior incompleto () Superior Completo.

() Pós graduação: _____

8- Qual a sua ocupação/profissão? _____

9- Tempo atua neste cargo: () Menos de 1 ano () Entre 1 a 3 anos () Entre 4 a 6
anos () Entre 7 a 9 anos () Mais de 10 anos

10- Renda Salarial:

() Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.302,00).

() De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 1.302,01 até R\$ 3.906,00).

() De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 3.906,01 até R\$ 7.812,00).

() De 6 a 9 salários mínimos (de R\$ 7.812,01 até R\$ 11.718,00).

() De 9 a 12 salários mínimos (de R\$ 11.718,01 até R\$ 15.624,00).

() Mais de 12 salários mínimos (mais de R\$ 15.624,01).

11- Discorra brevemente sobre a sua trajetória profissional:

- O primeiro emprego;
- Com quantos anos começou a trabalhar e em qual setor;
- Qual a motivação até chegar ao trabalho atual;
- Possuía experiência na gestão pública?
- Possuía experiência no turismo antes da posição atual?
- Qual o maior desafio para alcançar esse cargo de liderança?

B) AÇÕES E PROJETOS DESENVOLVIDOS PELAS GESTORAS NO ÂMBITO DO TURISMO MUNICIPAL

- 1- Como percebe a área da gestão pública como campo de atuação profissional para a mulher?
- 2- Quais as habilidades e competências necessárias para atuar na gestão pública do turismo?
- 3- Descreva o papel da Secretaria/Gerência de turismo para o seu município?
- 4- Quais as funções e atribuições desempenhadas no cargo que ocupa?
- 5- Qual a quantidade de pessoas que compõem a sua equipe por gênero?
- 6- Existe uma política municipal de turismo? Conselho ou Fórum Municipal?
- 7- Quais as principais ações e projetos desenvolvidos e em andamento na sua pasta?
- 8- Qual a origem dos recursos para a execução desses projetos?
- 9- Seu município compõe a região turística Costa Branca existe alguma ação em rede desenvolvida no Polo?

C) CONFLITOS E DESAFIOS ENFRENTADOS A PARTIR DAS RELAÇÕES DE GÊNERO

- 1- Quais os principais conflitos enfrentados pela mulher na gestão pública?
- 2- Você já sofreu e/ou presenciou alguma situação de discriminação e/ou assédio moral, verbal, físico ou patrimonial pelo fato de ser mulher no seu ambiente de trabalho?
- 3- Considerando que a gestão pública é um ambiente predominantemente masculino, quais são os principais desafios encontrados pela mulher nesse setor?
- 4- Quais medidas e ações poderiam ser realizadas para incluir mais mulheres na gestão pública e diminuir as desigualdades de gênero?