

Lugar de mulher é onde ela quer estar: a experiência das condutoras de visitantes e brigadistas da Chapada Diamantina (BA)

A woman should be where she wants to be: the experience of female tour guides and volunteer firefighters from Chapada Diamantina (BA)

Maria Letícia Oliveira Sousa

Bacharela em Administração de Empresas - UNIFTC, Brasil.
Mestranda em Desenvolvimento Regional e Urbano (PPDRU),
Universidade Salvador - UNIFACS, Brasil.
Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior CAPES, Brasil.
E-mail: admleticiaoliveiras@gmail.com

Paula Athayde Beckhauser

Bacharela em Arquitetura e Urbanismo - UNIFACS, Brasil.
Mestranda em Desenvolvimento Regional e Urbano (PPDRU),
Universidade Salvador - UNIFACS, Brasil.
Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia - FAPESB, Brasil.
E-mail: beckhauserpaula@gmail.com

Carolina de Andrade Spinola

Doutora em Geografia, Universidade de Barcelona, Espanha.
Professora Titular do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano
(PPDRU), Universidade Salvador (UNIFACS), Brasil.
Líder do Grupo de Pesquisa em Turismo (GPTURIS),
Universidade Salvador – UNIFACS, Brasil.
E-mail: carolina.spinola@unifacs.br

Resumo

A participação das mulheres em profissões historicamente dominadas pelos homens é um fenômeno de destaque na sociedade contemporânea. No decorrer das últimas décadas, foi possível notar um aumento considerável de mulheres em campos como engenharia, ciências e tecnologia, que por muito tempo foram predominantemente associados aos homens. De forma semelhante, essa tendência se estende ao setor de turismo, no qual profissões como brigadistas e condutores locais de visitantes também fazem parte dessa mudança. O presente artigo tem como objetivo abordar a experiência cotidiana das mulheres que atuam nas ocupações de brigadistas e condutoras locais de visitantes na Chapada Diamantina (BA), investigando as motivações, obstáculos e expectativas reveladas no exercício de tarefas tradicionalmente associadas aos homens. Este estudo adotou uma abordagem qualitativa e uma análise descritiva, baseando-se na revisão de literatura e na realização de entrevistas semiestruturadas com mulheres locais que atuam nessas áreas. Os resultados revelam a importância do



fortalecimento da rede de apoio entre condutoras como forma de fomento e progresso de mulheres na profissão, possibilitando que suas experiências sejam potencializadas e gradativamente aprimoradas. No entanto, ainda existem obstáculos de ordem fisiológica e cultural que se fazem presentes no cotidiano dessas mulheres que desafiam as barreiras profissionais de gênero. Esta pesquisa destaca a relevância da conscientização relacionada ao trabalho e do apoio mútuo como meio de superar desafios e promover igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave:

Gênero. Mercado de Trabalho. Turismo. Representatividade. Rede de apoio.

Abstract

The participation of women in occupations historically dominated by men is a prominent phenomenon in contemporary society. Over the last few decades, there has been a considerable increase in women working in fields such as engineering, science and technology, which for a long time were predominantly associated with men. Similarly, this trend extends to the tourism sector, in which professions such as volunteer fire fighters and local tour guides are also part of this change. This article aims to address the everyday experience of women who work as volunteer firefighters and local tour guides in Chapada Diamantina, Bahia, Brazil, with a view to investigate the motivations, obstacles and expectations revealed while working in these jobs that have traditionally been considered male occupations. This study involves a qualitative approach and a descriptive analysis, based on a literature survey and semi-structured interviews conducted with local women working in these jobs. The results reveal the relevance of strengthening the support network among female tour guides to enable the promotion and advancement of women within the profession, thus allowing their occupational experience to potentialize and gradually improve. Nonetheless, physiological and cultural obstacles still remain in the daily lives of these women who challenge occupational gender barriers. This study highlights the relevance of work-related awareness and mutual support as a means of overcoming challenges and promoting gender equality in the job market.

Keywords: Gender. Job market. Tourism. Representativeness. Support network.

1 INTRODUÇÃO

Há uma expressão frequente nos discursos feministas atuais, que visa encorajar as mulheres a buscarem autonomia e realização pessoal: “Lugar de mulher é onde ela quiser”. Será? Evidentemente esse discurso está pautado na discussão sobre a emancipação feminina, mas nos direciona para algumas indagações, sendo a primeira delas: as mulheres têm, de fato, seu trabalho valorizado? Sabemos que, efetivamente, há profundas lacunas entre a experiência cotidiana das mulheres e o cumprimento dos seus direitos garantidos por lei, circunstância evidenciada na divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade.



Mesmo que o ingresso de mulheres no mercado de trabalho lhes tenha garantido remuneração e uma maior presença na esfera pública da vida, essa circunstância não as desvinculou da esfera doméstica, muito menos do trabalho invisível de cuidado. A desigualdade na divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres fez com que a realidade de muitas trabalhadoras se constituísse em jornadas duplas ou triplas de trabalho (KERGOAT, 2003).

O relatório elaborado pela ONU acerca dos direitos humanos das mulheres, aponta as horas destinadas às atividades de cuidado proporcionalmente entre homens e mulheres. Os dados revelam que em 2016, as horas das mulheres, com 14 anos ou mais, destinadas às atividades de cuidado eram de, em média, 20 horas semanais, enquanto os homens reservavam apenas 11 horas à essas atividades (ONU, 2018). A constante associação da mulher ao cuidado faz parte de um conjunto de paradigmas do sistema patriarcal, entendido como sistema de dominação masculina, que acaba por moldar padrões de comportamento, costumes, leis e papéis na sociedade como um todo (LERNER, 2019).

Esses padrões do sistema de opressão não apenas influenciam o papel das mulheres na sociedade, mas também afetam os desafios que elas enfrentam no mercado de trabalho. Isso nos leva a questionar se as mulheres recebem o reconhecimento necessário nos mais diversos campos profissionais. O estigma de que as mulheres não podem ingressar em determinadas áreas profissionais, especialmente nas que requerem esforço físico, habilidades de cálculo, ou que envolvem posições de liderança e poder, ainda se faz extremamente presente.

Desse modo, existem diversas ocupações que são tradicionalmente associadas aos homens, como as de condutores de visitantes e brigadistas. Nesse contexto, as mulheres que atuam nessas ocupações frequentemente se deparam com o preconceito em relação aos desafios da resistência física e a sua determinação para enfrentar circunstâncias adversas, trabalhar sob pressão e exposição ao risco.

Assim sendo, o presente artigo tem como objetivo abordar a experiência cotidiana das mulheres condutoras de visitantes e brigadistas na Chapada Diamantina (BA), investigando as motivações, obstáculos e as expectativas reveladas no exercício de uma profissão tradicionalmente masculina. Para execução da pesquisa, o percurso metodológico se desenvolveu a partir de uma abordagem qualitativa e análise descritiva, partindo de um levantamento bibliográfico acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho e ascensão em profissões ditas masculinas. Em seguida foram realizadas entrevistas semiestruturadas, evidenciando as particularidades da experiência cotidiana dessas mulheres.

A estrutura do artigo apresenta quatro seções, além desta Introdução e da Conclusão. A primeira seção apresenta uma revisão de literatura acerca da evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho até a contemporaneidade, assim como os desafios enfrentados no decorrer do processo; a segunda seção aborda a natureza das ocupações de condutores de visitante e brigadistas, visto que são os objetos de estudo da pesquisa; a terceira seção refere-se aos aspectos metodológicos da pesquisa, e encerra-se com a discussão dos resultados.

2 COMO ELAS CHEGARAM ATÉ AQUI? A INSERÇÃO E ASCENSÃO DE MULHERES EM PROFISSÕES TRADICIONALMENTE MASCULINAS

Ao apresentar um contexto histórico sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, cabe inicialmente uma reflexão sobre a temática. Será que de fato as mulheres começaram a trabalhar a partir da sua inserção no mercado de trabalho, ou elas sempre



trabalharam? Por muito tempo as mulheres não só foram coadjuvantes, como tiveram suas histórias silenciadas. O ingresso das mulheres no universo do trabalho é continuamente abordado na literatura a partir da revolução industrial, em ambientes fabris. Contudo, se faz necessário ressaltar que, antes desse fenômeno as mulheres já trabalhavam.

Sobre esse tema, alguns pontos que precisam ser ressaltados: (1) As mulheres sempre utilizaram sua força de trabalho, seja no espaço público ou privado. (2) Anterior à revolução industrial, a força de trabalho das mulheres começou a ser explorada como mão de obra escrava e, após a alforria, criadas, costureiras, cozinheiras e boias-frias; (3) E por fim, a possibilidade das mulheres modernas atuarem na esfera pública só foi viável devido à terceirização das atividades domésticas e de cuidado, que passaram a ser realizadas por outras mulheres, comumente, mulheres pretas (PERROT, 2007; hooks, 2020; SIQUEIRA E BUSSINGUER, 2020).

A ocultação da participação das mulheres na esfera produtiva sucedeu como desdobramento da cultura patriarcal, que atua continuamente como molde de padrões na sociedade. Assim, independente de suas trajetórias pessoais, o papel das mulheres no decorrer da história esteve majoritariamente associado ao cuidado, enquanto os homens possuíam a liberdade de ter seu trabalho remunerado.

A virada de chave surgiu a partir de movimentos feministas, que incentivaram novas perspectivas e mudanças sociais, que permitiram às mulheres aparecerem na história, incorporando os espaços públicos e profissionais nas suas realidades. (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2003; PERROT, 2005)

Em um contexto global, os primeiros acontecimentos que de fato marcaram a conquista por espaços femininos no ambiente de trabalho foram as I e II Guerras Mundiais. Probst (2003) explica que essa entrada das mulheres no mercado de trabalho foi, em um primeiro momento, uma maneira de suprir a ausência dos homens, visto que muitos estavam na guerra. O segundo ponto, é que houve uma tendência dessas mulheres a ocuparem esse espaço não por um desejo pessoal, mas pela necessidade de dar continuidade aos projetos dos maridos. Os autores Quitete, Vargens e Progianti (2010) expõe as profissões que elas exerceram no período da I Guerra:

A Grande Guerra (1914-1918) deu início a uma importante mudança no espaço público. Os homens estavam na frente de batalha e as mulheres na retaguarda. As mulheres, jovens ou não tão jovens, substituem os homens e penetram em lugares até então fechados que antes não ocupavam. Durante a Grande Guerra, elas dirigem bondes ou táxis, entram nas usinas metalúrgicas, moldam obuses, ajustam peças, manejam o maçarico. No campo, elas lavram e vendem o gado na feira. Contudo, quando a guerra acabou, essas auxiliares e substitutas devolveram o lugar público ao homem e voltaram àquele lar que lhes pintavam como um ideal e um dever urgente. (QUITETE, VARGENS E PROGIANTI, 2010, p. 229)

Uma questão interessante é que, até os dias atuais, as profissões citadas são majoritariamente realizadas por homens, reafirmando assim, a ideia de que após a Grande Guerra, as mulheres devolveram “o posto” de suas ocupações para os maridos, familiares e demais homens da sociedade, enquanto voltaram para o habitual espaço doméstico.

Apesar desse regresso, o período pós-guerra despertou uma nova perspectiva para mulheres, que puderam notar uma janela de oportunidade ao se tornarem economicamente ativas.



No contexto brasileiro, a presença das mulheres no mercado de trabalho ganhou representatividade a partir de 1970 devido a fatores como a expansão urbana e a reestruturação produtiva do país, e como consequência, a demanda de mão de obra. Sina (2005) expressa que esse processo da inserção das mulheres não foi fácil, visto que elas tiveram que iniciar os trabalhos atuando em batalhões de base e o avanço na linha hierárquica ocorreu a passos demasiadamente lentos.

Perrot (2005) reafirma que a participação das mulheres no mercado de trabalho iniciou de forma ativa no campo da indústria operando um maquinário específico, como as máquinas de fiação, costura e datilografia, que pode ser feita uma alusão às profissões que hoje são majoritariamente femininas.

Segundo Amaral (2012), ao longo do séc. XX, as mulheres ingressaram em diversos setores da economia, mas de forma invariável ocupavam cargos de submissão e se encontravam frequentemente expostas a ambientes insalubres e em condições de trabalho precárias, que colocavam em risco sua integridade física.

Ademais, segundo Ribeiro e Jesus (2016) a força de trabalho feminina começou a ser explorada de forma discriminatória com salários mal remunerados e sem perspectiva alguma de ascensão profissional. O capitalismo fez com que as mulheres tivessem a impressão de estarem livres de imposições da sociedade, tornando-as independentes e economicamente ativas e, em contrapartida, o próprio sistema as colocava como reféns do mesmo.

Após a década de 70, o Brasil passa por uma crise econômica que resultou na precarização do trabalho e desemprego em massa, o que afetou diretamente a vida dos trabalhadores brasileiros. Porém, mesmo diante desse cenário, Hirata (1998) disserta que o crescimento das mulheres no mercado de trabalho permaneceu ocorrendo.

Segundo Bruschini (1994), as mulheres se distanciaram de algumas áreas profissionais devido ao contexto histórico. Bruschini e Lombardi (2003) apontam que muitas profissões caracterizadas como masculinas ou que as mulheres tiveram maior dificuldade de acessar iniciaram em quartéis militares que promoviam a graduação de soldados, a exemplo da engenharia.

Para além dessas profissões que apresentam prestígio perante a sociedade, funções que demandam força, racionalidade ou exposição a riscos, também são profissões que mulheres encontraram obstáculos ao ingressar. Nesse sentido, é importante ressaltar os desafios que as mulheres enfrentam ao ingressar em profissões que demandam esforço físico ou inteligência emocional, uma vez que estão diretamente associados à concepção de que existe um sexo frágil e a crença limitante de que mulheres não possuem aptidão para desempenhar determinadas funções.

Amaral (2012) relata que o preconceito é o fator determinante para dificultar a permanência e avanço das mulheres nas profissões tradicionalmente reservadas aos homens. A autora divide essa temática em dois pontos, o primeiro é a ideia que o desempenho das mulheres na atividade laboral está associado à sua instabilidade, proveniente do ciclo biológico, ou qualquer situação relacionada à vida pessoal. Já no segundo ponto é retratado o paradigma da sociedade de que as mulheres são vulneráveis para determinadas situações.

E novamente essas circunstâncias derivam de um contexto histórico, visto que, “até o século XIX a sociedade considerava que a mente, o corpo e a alma das mulheres eram controlados pelos ovários” (QUITETE, VARGENS E PROGIANTI, 2010, p.232) ou seja, em períodos como ciclo menstrual ou gravidez as mulheres não deveriam fazer esforços físicos ou mentais e esse fator descartava inúmeras profissões que necessitavam de habilidades físicas e mentais.



Ao longo do tempo, essas ideias foram sendo questionadas, mas, de certa forma, permaneceram intrínsecas na sociedade, desenvolvendo um padrão social. Além disso, as mulheres foram, durante muitos anos, excluídas de profissões tradicionalmente reservadas para homens, devido à falta de acesso na própria formação acadêmica e profissional. Os últimos anos de graduação nas escolas brasileiras costumavam permitir mais possibilidades para homens, enquanto as mulheres cursavam o “Normal”, com formação para se tornarem professoras, os homens poderiam seguir com a formação científica ou na área de exatas.

Por mais que no século XX as mulheres conquistaram muitos direitos e acessaram muitos ambientes que antes lhes eram proibidos ou limitados, ainda está longe de ser alcançado um padrão de equidade no mercado de trabalho. Quitete, Vargens e Progianti (2010, p. 234) afirmam que “o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades “femininas” do que ao acesso a atividades “masculinas”.

A partir dessa compreensão, sobre a nova roupagem das profissões, atualmente é possível identificar o cenário do mercado de trabalho mais receptivo às mulheres, mas algumas profissões permanecem masculinizadas, como descreve Quitete, Vargens e Progianti (2010, p. 234).

As mulheres atualmente concentram-se em disciplinas vinculadas aos serviços, como profissões das áreas de Comunicação, Educação, Humanidades e Saúde. E os homens continuam vinculados à produção, como as Ciências Agropecuárias e a Engenharia. Contudo alguns cursos estão passando pelo processo de feminização, entre eles a Medicina. A Engenharia e a Agronomia mantêm-se masculinizadas, e carreiras que se feminizaram mais cedo, como a Educação, conservam esse caráter. (QUITETE, VARGENS E PROGIANTI 2010, p. 234).

Com base nisso, é notável um fenômeno de abandono dos homens às profissões que mulheres começaram a ocupar. Ao passo que as mulheres são aceitas em determinada área, homens preferem “deixar” de ocupar essa área antes reservada a eles, e seguir em busca de novas ocupações, uma vez que seus espaços, como homens, devem permanecer intactos (PERROT, 2005).

Bruschini e Pruppin, (2004) dissertam sobre a desigualdade de gênero presente em todas as áreas do mercado de trabalho, mesmo com todas as conquistas, as mulheres estão submetidas a uma série de percalços. Dentre os principais problemas, Amaral (2012) destaca a desigualdade salarial, a discriminação em relação à maternidade, a falta de representatividade e oportunidade em cargos de poder, além de assédio, dominação autoritária e barreiras culturais. A autora ainda expressa que devido a essa pressão social, as mulheres se esforçam mais, se tornam mais qualificadas e ainda assim são submetidas a essa situação.

Diante do que foi explicitado, no que tange a inserção e ascensão feminina em profissões antes reservadas aos homens, cabe a seguinte seção enveredar para o âmbito do objetivo desta pesquisa, abordando conceitos e desafios apresentados na atividade de condutor de visitante e brigadista.

3 SOBRE A OCUPAÇÃO DE BRIGADISTAS E CONDUTORES DE VISITANTES

O Ministério do Turismo, através da portaria nº27 em 30 de janeiro de 2014 a fim de estabelecer requisitos e critérios para o exercício da atividade de Guia de Turismo, abordou a



diferença entre a atividade de guia de turismo e condutor de visitante, como está expresso no Art. 8:

§ 1º Nos termos da legislação pertinente, **considera-se condutor de visitantes em unidades de conservação** o profissional que recebe capacitação específica para atuar em determinada unidade, cadastrado no órgão gestor, e com a atribuição de conduzir visitantes em espaços naturais e/ou áreas legalmente protegidas, apresentando conhecimentos ecológicos vivenciais, específicos da localidade em que atua, estando permitido conduzir apenas nos limites desta área. (Grifos do autor) (BRASIL, 2014)

A partir dos conceitos apresentados é possível compreender que a profissão de condutor de visitantes está associada ao trabalho desenvolvido a partir do ecoturismo, que é definido pelo Ministério do Turismo, como:

Segmento da atividade turística que utiliza, de forma sustentável, o patrimônio natural e cultural, incentiva sua conservação e busca a formação de uma consciência ambientalista por meio da interpretação do ambiente, promovendo o bem-estar das populações (BRASIL, 2008).

Segundo Boggiani (2018) a partir da década de 1980 a demanda por atividades ecoturísticas cresceu nos parques e unidades de conservação estaduais e federais no Brasil, gerando alguns benefícios. Entretanto, como todo ambiente com grande concentração de pessoas, a desordem gera um impacto negativo, seja ele de ordem ambiental ou na própria experiência dos visitantes, muitas das vezes afetada pela ocorrência de acidentes, inclusive fatais.

Boggiani (2018) constata que, a partir de então, surgiu a necessidade de contratar pessoas locais que conheçam as trilhas da região e passaram a ser identificados como guias, visto que não compreendiam a diferença existente entre as profissões. Assim, ao passar dos anos a presença desse profissional passou a ser indispensável para a visita.

Como apresentado, a regulamentação de guia de turismo aconteceu em 1993, porém a profissão de condutor de visitante recebeu reconhecimento em 2008 quando o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBIO, autorizou a prestação do serviço.

O ICMBIO é um órgão vinculado ao Ministério do Meio Ambiente responsável por gerir as unidades de conservação, na portaria de normas e procedimentos administrativos autoriza a prestação do serviço de condução de visitantes em unidades de conservação federais e apresenta a diferença entre o conceito de guia de turismo e condutor de visitante, o Art. 2º descreve:

VII - Condutor de visitantes: pessoa física autorizada pelo ICMBio a atuar na condução de visitantes na unidade de conservação, desenvolvendo atividades informativas e interpretativas sobre o ambiente natural e cultural visitado, além de contribuir para o monitoramento dos impactos nas áreas de visita.
VIII - Guia de turismo: é o profissional que exerce as atividades de acompanhamento, orientação e transmissão de informações a pessoas ou grupos, em visitas, excursões urbanas, municipais, estaduais, interestaduais, internacionais ou especializadas (ICMBIO, 2019).

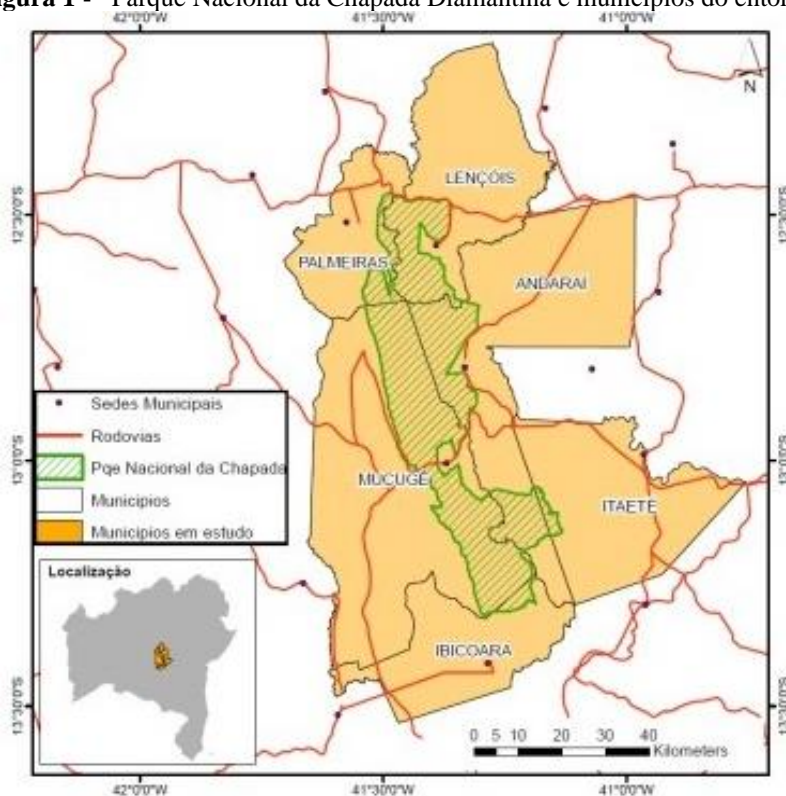
A profissão de brigadista assim como de condutor de visitantes requer atribuições semelhantes, porém os brigadistas atuam no combate ao incêndio seja diretamente no foco ou na logística, os brigadistas podem ser voluntários ou contratados, sendo os contratos por meio dos institutos ambientais que fazem a segurança do Parque Nacional, são eles, ICMBio, IBAMA, ou Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais (PrevFogo). Ao longo da pesquisa, foi possível identificar uma defasagem de literatura acerca da temática, com isso não foi possível identificar as regulamentações que regem a profissão.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A Chapada Diamantina é um dos pólos turísticos da Bahia, localizada no centro do Estado e composta por 28 municípios muito conhecidos por seus atrativos naturais. A região também abriga e nomeia um dos parques nacionais mais visitados do Brasil, em cujo entorno se situam os principais destinos turísticos indutores de sua visitação, conforme a figura 1.

A pesquisa se concentrou nos municípios de Ibicoara, Mucugê, Palmeiras (Vale do Capão) e Lençóis, uma vez que Andaraí e Itaeté não contavam com associações de condutores constituídas ou em funcionamento, no momento da sua realização. Em um primeiro momento, as entrevistas foram estabelecidas a partir do contato com associações de turismo locais, como as associações de Lençóis e Mucugê e a Associação Bicho do Mato, em Ibicoara. Após esse contato inicial e a realização das primeiras entrevistas, a continuação se deu a partir da amostragem não probabilística, também conhecido como efeito “bola de neve”, no qual as participantes selecionadas indicaram profissionais conhecidas, possibilitando que mais guias/condutoras contribuíssem com o trabalho.

Figura 1 - Parque Nacional da Chapada Diamantina e municípios do entorno.



Fonte: Barreto, S. (2019)

O critério norteador para inclusão das participantes foi a atuação das profissionais, condutoras e/ou brigadistas, nos municípios designados para o desenvolvimento da pesquisa. A entrevista foi inicialmente estruturada com perguntas sobre o perfil pessoal, e em seguida as perguntas foram direcionadas para as experiências e desafios que envolvem suas atividades e cotidiano como profissionais.

As entrevistas foram dialógicas e aconteceram no período de 03 a 25 de março de 2023, abordando nove mulheres, sendo duas de cada localidade do estudo. Com o intuito de preservar e manter a privacidade das entrevistadas, foram utilizados nomes codificados, sendo a inicial do nome, a ordem que foram entrevistadas e a localidade.

A entrevistada número 1, condutora da ACV Ibicoara, foi chamada de P1(IB); a entrevistada número 2, condutora da ACV Ibicoara, foi chamada de I2(IB); a entrevistada número 3, condutora da ACV Mucugê, foi chamada de A1(MC); a entrevistada número 4, condutora da ACV Mucugê, foi chamada de L2(MC); a entrevistada número 5, condutora da ACV Lençóis, foi chamada de D1(LÇ); a entrevistada número 6, condutora da ACV Lençóis, foi chamada de C2(LÇ); a entrevistada número 7, condutora da ACV Vale do Capão, foi chamada de P1(VC); a entrevistada número 8, condutora da ACV Vale do Capão, foi chamada de I2(VC).

Para além das entrevistadas que obedecem ao critério de inclusão da pesquisa, também foi entrevistada uma mulher que hoje não atua mais como condutora e brigadista, mas que foi uma das pioneiras na região e hoje faz parte com Conselho Nacional de Brigadistas Voluntários da Chapada Diamantina, então para preservar sua identidade, será chamada de O*(LÇ).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O quadro 1 apresenta a ocupação e o tempo de atuação de cada uma das entrevistadas que estão com seus nomes em código conforme descrito na seção anterior. Sabendo que o critério de inclusão eram mulheres condutoras e/ou brigadistas, foram entrevistadas 3 mulheres que eram condutoras e brigadistas, sendo duas delas de Ibicoara e uma do Vale do Capão; 4 mulheres que atuam exclusivamente como condutoras, sendo uma de Mucugê, duas de Lençóis e uma do Vale do Capão; uma mulher que atua exclusivamente como brigadista, sendo de Mucugê e a convidada para a pesquisa é condutora e brigadista aposentada e membro do Conselho de Brigadistas Voluntários da Chapada Diamantina (BA), sendo de Lençóis.

Quadro 1 - Caracterização do perfil das entrevistadas

Entrevistada	Ocupação	Tempo de atuação
P1(IB)	Condutora e Brigadista	10 anos
I2(IB)	Condutora e Brigadista	1 ano
A1(MC)	Brigadista	2 anos
L2(MC)	Condutora	6 anos
D1(LÇ)	Condutora	29 anos
C2(LÇ)	Condutora	2 anos



P1(VC)	Condutora	7 anos
I2(VC)	Condutora e Brigadista	11 anos
O*(LÇ)	Condutora e Brigadista (Aposentada/ membro do Conselho de Brigadistas Voluntários)	27 anos

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Ao analisar o tempo de atuação entre as entrevistadas, foi possível identificar realidades bem diversas, o que possibilitou percepções diferentes para as temáticas exploradas. As mulheres com mais tempo de profissão possuem aproximadamente três décadas de atuação e nos relatos ao longo das entrevistas elas citam que foram as primeiras mulheres da região a iniciarem na profissão.

A maioria das mulheres é oriunda de outras regiões e até mesmo países, com apenas três delas se autodeclarando nativas. Quanto a este fato, uma das entrevistadas relatou se constituir em mais um motivo de preconceito no exercício da atividade:

“Antes de ser guia fiz pedagogia, trabalhei em escola até me encontrar no turismo. Tem dois anos que comecei a guiar, eu já gostava muito de fazer trilha, mas o começo foi muito desafiador porque sou de uma cidade próxima e a gente sofre muito preconceito, chamam a gente de forasteiros e, além disso, o preconceito por ser mulher, né? Os homens ficavam olhando torto. Hoje em dia já me acostumei e, também, a cada dia que passa o número de mulheres tem aumentado.” ENTREVISTADA C2 (LÇ)

A principal motivação das guias e brigadistas que vieram de fora para o exercício do ofício foi a identificação de uma oportunidade de inserção no mercado e de permanência na Chapada Diamantina, conforme os seguintes relatos:

“Eu sou inglesa e vim morar aqui em 93. Fui meio empurrada a guiar, principalmente pela necessidade. Comprei uma casinha, virou pousada e foi crescendo. Comecei como condutora em 96, naquela época tinha umas 2 guias mulheres só. Depois fiz um curso de incêndio no ICMBio (Instituto Chico Mendes). A Brigada foi oficialmente formada em 2001. Até 2008 atuava na linha de frente, depois disso eu comecei na parte logística e hoje estou na parte administrativa.” ENTREVISTADA O(LÇ)*

“Às vezes chegava gente perguntando ‘E não tem guia mulher não?!’ Começou assim, o trabalho dela (amiga) de guia. E eu, na verdade, estava alugando casa e comecei a trabalhar como garçoneiro em alguns restaurantes, até que uma agência me contratou para guiar. E eu comecei a guiar porque chegou a baixa estação e o dinheiro não dava para pagar os dois guias fixos, então entrei como ajudante e em agosto já estava guiando mesmo. O pessoal do hotel já estava chamando para conduzir os turistas” (grifos dos autores) ENTREVISTADA D1 (LÇ)

A fala da última entrevistada chama a atenção pois a sua inserção no ofício segue aquilo que a literatura documenta, preenchendo um espaço masculino, porém com uma remuneração menor para exercer o mesmo serviço. (PROBST, 2003; BRUSCHINI E LOMBARDI, 2003; AMARAL, 2012)



Dentre as guias e brigadistas nativas, percebe-se uma decisão mais planejada, gestada na experiência de familiares e na percepção da atividade enquanto uma opção profissional.

“Sou guia há 6 anos. Eu sou nativa de Mucugê e sempre gostei de estar em contato com a natureza, então pensei que a profissão de guia seria melhor opção pra mim, não sou associada e os clientes me procuram mais por redes sociais. Meu estilo de trilha é algo para conexão com a natureza e com a nossa essência.” ENTREVISTADA L2(MC)

Após a apresentação das entrevistadas daremos início a discussão acerca das temáticas trabalhadas durante a pesquisa, sendo inicialmente as particularidades femininas, em que as entrevistadas expõem o que elas identificam que diferencia as mulheres nessas profissões masculinizadas.

Indivíduos são singulares, seres únicos com costumes, crenças e comportamentos que os diferenciam. Quando analisadas essas particularidades entre homens e mulheres percebe-se que para além das diferenças citadas também existem as diferenças fisiológicas, biológicas e culturais. A partir dos relatos das mulheres entrevistadas, foi possível identificar que dentro das ocupações de condutores e brigadistas existem algumas particularidades que diferenciam a mulher no ambiente de trabalho.

As mulheres foram questionadas sobre quais particularidades elas identificavam no exercício da profissão por serem mulheres, podendo ser um desafio, uma característica ou uma qualidade que pudesse diferenciar as mulheres dos homens na profissão. Em um contexto geral, elas mencionaram que é importante ter um preparo mental e físico para exercer a profissão, principalmente em trilhas com longa duração, prestar os primeiros socorros em caso de acidente, ou até mesmo para levar os pertences do turista.

A entrevistada L2 (MC) acredita que tanto homens quanto as mulheres estão sujeitas aos mesmos perigos em relação às trilhas, entretanto, como mulheres são vistas como vulneráveis, é cansativo carregar esse medo no exercício da profissão.

“Nós temos a vulnerabilidade do sexo feminino, né? Mas acho que o maior é o medo dos homens, né? De estar só na trilha e passar por alguma questão de assédio. Mas em relação ao perigo da natureza, animais ou até mesmo prestar um socorro não é um desafio só para as mulheres, é um desafio em comum na profissão e eu entendo que somos todos capazes.” ENTREVISTADA L2 (MC)

A entrevistada I2 (IB) além de expressar sobre a coragem que é necessário ter para exercer a profissão, aponta uma característica que as diferencia dos homens, os itens que elas levam para as trilhas. Alguns itens são de comum necessidade como corda ou lanterna, mas a entrevistada diz que também leva consigo “coisas para mulher”, como, por exemplo, absorventes e cortadores de unha.

“Tem que ter muita coragem, pois quando a gente entra no mato, a gente está sujeita a tudo. Você precisa se preparar mentalmente, fisicamente e estar atenta às estratégias - por isso que os cursos são importantes - é obrigatório a gente levar um kit de primeiros socorros - e nesse kit eu levo vários absorventes - ‘eu coloco lixa, cortador de unha e várias coisas assim, pra mulher mesmo’ além de corda, lanterna e os demais pré-requisitos.” ENTREVISTADA I2 (IB)



Marinho (2019) em seu estudo disserta como a menstruação influencia a vida da mulher e em um dos tópicos da sua pesquisa ela apresenta as dificuldades que as mulheres encontram na vida profissional apenas pelo fato de menstruar. Em paralelo, as condutoras entrevistadas abordam essa questão como um grande desafio, desde o simples fato de levar o absorvente na mochila, as alterações de humor no período pré-menstrual e até mesmo o desconforto de fazer trilhas mais longas sem uma estrutura que possibilite uma higiene adequada. Como também relata a entrevistada I2 (VC):

“O limite emocional mesmo, nós temos hormônios diferentes dos homens. Guiar na TPM, guiar menstruada é um grande desafio, principalmente, nas trilhas que duram 3 ou 4 dias.” **ENTREVISTADA I2 (VC)**

Durante a pesquisa, as habilidades femininas durante a resolução de conflitos também foram bastante abordadas. De acordo com as entrevistadas, as mulheres carregam consigo a responsabilidade pelo outro, até mesmo na profissão, e assim, geralmente, são mais empáticas, e prezam pelo zelo e cuidado ao longo da atividade.

“Nós mulheres somos muito estratégicas, a gente tem muito zelo e cuidado, a gente cuida das pessoas, nós temos mais sensibilidade.” **ENTREVISTADA L2 (MC)**

“Nós somos mais sensíveis, né? Então, se um casal briga na trilha, a gente quer entrar na discussão para que fique tudo bem e eu percebo que quando o guia é um homem ele não se envolve.” **ENTREVISTADA I2 (VC)**

“A única diferença que eu acho que a gente tem, dos homens, é mais jeito. Na sua grande maioria, a gente tem um jeito diferente de lidar com os turistas.” **ENTREVISTADA D1 (LÇ)**

Os estudos de Bruschini (1994) relatam a necessidade do mercado por características consideradas femininas como o “jogo de cintura”, paciência e até mesmo sensibilidade. Adams (1990) também discute sobre as habilidades que as mulheres possuem, como empatia e flexibilização, mas afirma que deve existir um cuidado ao associar as mulheres a determinadas características, visto que pode ser uma armadilha para pensamentos enraizados da cultura patriarcal que relaciona essas qualidades ao papel desempenhado de cuidado que a mulher sempre desenvolveu na sociedade.

Ao ocuparem mais espaços no mercado de trabalho, as mulheres passaram a adequar a jornada profissional à sua rotina, visto que, o cuidado com a casa e com os filhos permaneceram sob suas responsabilidades. Ao se tornarem mães, mulheres são penalizadas perante a sociedade, e esse se torna um dos maiores desafios ao longo da sua carreira, que é justamente conciliar a maternidade e o exercício do cuidado com o trabalho remunerado, desempenhando a dupla jornada de trabalho.

Durante o processo das entrevistas, muitas mulheres apontaram que tiveram que se ausentar da atuação durante e pós gestação. Algumas delas relataram que não tinham uma rede de apoio fixa, com quem pudessem contar e dividir o trabalho do cuidado dos filhos. Já outras, expuseram que se separaram, são mães solo e portanto, únicas provedoras do sustento do seu lar, assim, não tendo escolha senão conciliar o trabalho remunerado com o trabalho do cuidado.



Ao relatar suas experiências com a maternidade, as mulheres possuem o sentimento de culpa por não conseguir se fazer presentes em todos os momentos da vida dos filhos e carregam consigo o remorso de “não dar conta”. A entrevistada O*(LÇ) mencionou que um dos motivos que parou de atuar como brigadista na linha de frente foi, justamente, a maternidade.

Em paralelo, a condutora I2 (IB), mesmo sendo mãe solo, declarou que possui uma rede de apoio que a ajuda, principalmente, em relação ao seu trabalho. Enquanto isso, a condutora P1(1B) relatou que precisou se afastar da profissão por um período específico de sua vida, devido à falta de uma rede de apoio que lhe permitisse conciliar o trabalho e a maternidade.

“Fiquei um tempo afastada porque eu engravidei, minha gravidez foi de risco, aí meu filho nasceu com problema de saúde, aí eu tive que cuidar dele e fiquei uns cinco anos afastada da profissão, mas depois voltei.”

ENTREVISTADA P1 (1B)

Outra perspectiva em relação a dupla jornada de trabalho, é que a entrada de mulheres no mercado de trabalho, é a possibilidade mais concreta de garantir autossuficiência econômica, ao passo que as libertam da dependência financeira de parceiros e familiares (hooks, 2020). Todavia, há situações em que a garantia da autossuficiência econômica é mais que uma liberdade, e sim uma necessidade, à exemplo das mães solo, que precisam se desdobrar para conciliar o cuidado e o sustento do lar, assim como a circunstância da condutora I2 (CV).

Quando entrevistada, I2 (CV) estava no seu nono mês de gestação e citou que tinha trabalhado até os 6 meses. A condutora se encontrava na sua terceira gestação e também relatou que sentia que tinha falhado na criação das suas primeiras filhas, visto que não tinha uma rede de apoio consolidada, e por questões financeiras, teve que abdicar de momentos com a filha para trabalhar.

“Eu guiei até os 6 meses de gestação. A minha filha mais velha teve problemas na adolescência porque sempre deixei ela muito sozinha, foram muitos anos assim, de perder algumas datas, reuniões da escola. Perder fases que não podia estar por conta da profissão, porque eu precisava financeiramente. E eu não tenho nenhuma rede de apoio, não tenho nenhum parente por perto. Sei que falhei por muitas vezes como mãe, lembro que uma vez ela foi picada por uma aranha e eu estava em uma trilha e uma amiga que teve que levá-la para o hospital e aquilo me deu uma angústia de pensar que a minha filha precisava de mim e pra mim foi bem tenso.”

ENTREVISTADA I2 (VC)

Vale salientar que o trabalho dessas mulheres acontece informalmente e quando elas passaram por esse processo de afastamento do trabalho não tiveram direito à licença maternidade, com garantia de remuneração ou direitos trabalhistas contemplados, no qual mulheres em empregos formais possuem.

Essa configuração expressa a ideia de que a família e o cuidado são exclusivamente responsabilidades da mãe, uma vez que se um homem na profissão de condutor e/ou brigadista tivesse um filho não seria cogitada a ideia dele se afastar da profissão. A não menção sobre pais atuando em tempo integral revela o quão intrínseco os sistemas capitalista e patriarcal estão presentes nos papéis associados a cada gênero. (hooks, 2020)

Além das particularidades citadas anteriormente, mulheres constantemente estão enfrentando desafios nas profissões de condutoras e brigadistas. Os desafios atravessam questões como o reconhecimento e validação como profissionais e exposição a situações de



assédio. Essas questões podem estar presentes nos demais âmbitos da experiência pessoal das mulheres, e geralmente, se acentuam no âmbito profissional, podendo impactar diretamente no desempenho da carreira.

O assédio pode ser entendido como uma gama de condutas e comportamentos ofensivos, desde importunação sexual à desmoralização verbal. Sendo assim, em muitos casos, as ocorrências de assédio podem não ser percebidas pelo que de fato são. No decorrer das entrevistas, mulheres relataram que uma das estratégias que utilizam no exercício da guida é não realizar as trilhas sozinhas com um homem, ou em grupos formados apenas por homens, dando preferência para grupos de mulheres, casais e famílias:

“Eu busco o público feminino, eu monto os passeios e divulgo. Eu guio também casais e o público homoafetivo. Eu não guio só homens, tenho um certo receio, sinto que mesmo que estamos alcançando esse espaço ainda somos consideradas presa fácil, essa é a nossa vulnerabilidade.”
ENTREVISTADA L2 (MC)

Segundo a entrevistada DI (LÇ), em último caso, a condutora convoca outro homem, de sua confiança, para realizar o trabalho junto:

“[...]Eu sempre trabalhei com família, casal, grupo de mulheres, homens...[...] agora, um detalhe importante: eu nunca guiei algum homem que conheci na rua (esporadicamente), às vezes chamo um sobrinho, boto qualquer pessoa comigo, mas sozinha não vou! Agora, se eu vou guiar para um hotel/agência aí eu vou, porque eu tô sendo respaldada pela agência.”
ENTREVISTADA D1 (LÇ)

A entrevistada P1 (VC) relatou que, geralmente, o assédio ocorre através dos visitantes, mas também já ocorreu com os colegas homens da profissão. A condutora acredita que, dentre os colegas, esses casos reduziram, pois houve um processo de reconhecimento das condutoras mulheres como profissionais que agregam na ocupação. À medida que mais mulheres ingressam na área, há um esforço maior para garantir respeito:

“Nunca sofri assédio de colegas, mas de visitante a gente sempre recebe umas cantadas. Não é frequente, mas acontece. Inclusive, aconteceu no carnaval. Com colegas já existiu, mas hoje é bem menos, porque cada vez mais vai entrando mais mulheres e eles vão percebendo que nós estamos entrando pra somar. E a gente acaba se esforçando mais para mostrar que pode, pra ter respeito. Quando entrei na associação tinha 3 mulheres, hoje somos 11 de 60 pessoas associadas.”
ENTREVISTADA P1(VC)

Segundo hooks (2020), na cultura patriarcal de dominação, a violência é comumente entendida como meio de controle social. Em alguns casos relatados sobre a questão do assédio, essas situações, principalmente as que se configuram como verbais, são interpretadas como “brincadeiras”, o que evidencia o quanto essa conduta ainda é velada perante a sociedade:

“Em situação de assédio, com colegas não, mas com visitantes sempre tem uma gracinha, é normal né. Sempre tem. De vez em quando rola uma



piadinha, mas a gente tenta contornar a situação” ENTREVISTADA P1(IB).

Além das violências citadas, outro desafio que as mulheres enfrentam é a questão do preconceito. Uma das condutoras pioneiras da região relatou que o preconceito esteve presente desde o início da sua carreira, na própria Associação, mas acredita que, atualmente, há uma maior aceitação:

“Quando foi pra eu me associar, no começo, como não tinha mulheres, houve rejeição. Os colegas de profissão não queriam aceitar por ser mulher e achavam que não ia dar conta. Hoje essa percepção tem mudado, inclusive, tentam até buscar mais mulheres para fazer parte. A sociedade também já aceita bem.” ENTREVISTADA P1(IB)

Contudo, houve relatos evidenciando que condutoras mulheres são constantemente colocadas em papéis de coadjuvantes, principalmente nas condições de trabalho colaborativo, no qual homens se apoiam e dão preferência entre si, indicando o trabalho uns dos outros:

“Eu nunca passei por situação desconfortável. Até então eu sempre atendi pessoas respeitadas, onde tem essa troca. Já na associação, eu percebo que tem um pouco de favoritismo, onde há uma certa ‘panelinha’. Eu percebi isso no Carnaval, quando os guias que estavam responsáveis (na organização) só chamavam guias homens para realizar os passeios”. ENTREVISTADA I2 (IB)

Em alguns casos, essa preferência se estende dos profissionais aos visitantes, influenciando diretamente na escolha do condutor. Segundo a entrevistada I2 (IB), “[...] *casais e mulheres preferem mais guias mulheres; quando você vê homens, eles estão sempre guiados por homens.*”

Apesar da grande busca de mulheres visitantes por condutoras mulheres, foram relatadas situações em que condutoras foram desprestigiadas por outras mulheres:

“Já senti sim (preconceito) e às vezes vem de mulheres, achar que por ser mulher a gente não tem força necessária, que a gente não tem a capacidade de seguir na profissão. Teve uma vez que estava em uma trilha e uma cliente de outro guia disse: ‘Deus me livre, não tenho coragem de ir de só com você’ e outra falou assim ‘Você é a primeira mulher que vejo guiando aqui e acho tão difícil fazer essa trilha aqui.’” ENTREVISTADA L2 (MC)

Na ocupação de brigadista, mulheres também foram questionadas sobre sua capacidade de atuar em uma profissão entendida como tradicionalmente masculina, mas conseguem notar que parte do estranhamento se tornou inspiração para outras mulheres:

“Quando eu comecei com esse trabalho não tinham mulheres brigadistas, como até hoje é muito difícil encontrar mulheres na linha de frente. Mas no começo eu senti preconceito até de mulheres, muitas mulheres achavam que eu estava ali pra curtir ou até mesmo encontrar um namorado, elas não acreditavam que eu estava ali pra fazer o mesmo que um homem. Mas passou e hoje vejo várias mulheres se inspirando e querendo entrar para a profissão.” ENTREVISTADA I2 (VC).



Também foi relatado que, em determinadas situações, homens não se sentem confortáveis em cumprir ordens de mulheres, e desacreditam da sua capacidade de liderar e administrar certos cargos. Segundo a entrevistada A1(MC), o dia-a-dia atuando como brigadista era complexo e os homens não a respeitavam como líder: “[...] *eles queriam um líder como eles, homem também.*”

Uma questão específica relatada sobre os brigadistas homens, é que eles têm uma tendência, também entendida como instinto, de liderança e, geralmente, não gostam de cumprir ordens, enquanto as mulheres tendem a respeitar a liderança e as ordens da organização:

“[...]Eles não gostam da ideia de algum colega que também está ali atuando, lidere a brigada [...] Para uma Brigada funcionar bem, é preciso alguém à frente da organização, é preciso ter um líder de esquadrão.”
ENTREVISTADA O*(LC).

Diante desses relatos, é notável a importância do engajamento entre mulheres e o incentivo para que mais mulheres ingressem nessas ocupações. Segundo hooks (2020) uma pauta fundamental a ser explorada na agenda feminista envolve a natureza da mulher e do trabalho, de modo que possibilite que homens enxerguem mulheres como colaboradas, e não como meras adversárias.

No decorrer da pesquisa, a amizade entre as mulheres condutoras e brigadistas da região foi algo que nos chamou atenção. Essa questão foi percebida desde a realização das entrevistas, no qual as primeiras partiram do esforço pessoal das pesquisadoras, ao entrar em contato com as Instituições locais, e à medida que entrevistamos as primeiras condutoras, surgiram indicações de outras profissionais para contribuir com o trabalho. Desde então, foi possível notar um esforço de cooperação e uma relação sólida entre as mulheres.

O apoio mútuo e a empatia entre mulheres estão entre os pilares essenciais do movimento feminista, que enxerga nessa cumplicidade um potencial econômico, político e social. Não por acaso, a solidificação do patriarcalismo fez com que mulheres fossem colocadas umas contra as outras. Ao afirmar “a mulher não é capaz da amizade” Nietzsche, (2008) reitera que, diante da construção social patriarcal, a amizade entre mulheres não é vista como natural. Todavia, a partir do movimento feminista, essa ideia vem sendo progressivamente desconstruída.

A amizade entre mulheres vai além dos valores de afeto e lealdade e se expressa através de comportamentos voluntários, como o cuidado, a escuta, o amparo, além da construção de uma rede de apoio, onde mulheres se sentem acolhidas umas pelas outras. O acolhimento presente nos diálogos entre mulheres, é entendido muitas vezes como um ritual de cura, e um dos aspectos fortalecedores do movimento feminista (hooks, 2020).

Quando questionadas sobre as expectativas de ascensão de mulheres na profissão, as entrevistadas demonstraram entusiasmo diante da possibilidade de mais mulheres ingressando na área. Há de fato um esforço para encorajar e unificar as mulheres condutoras da região, a partir da criação de um grupo de condutoras, que pretendem criar uma Associação formada apenas por mulheres:

“Nós temos um grupo de mulheres guias da Chapada, como uma forma de fortalecer a causa, então sempre estamos trocando indicações para os



clientes. E estamos pretendendo transformar em uma associação de mulheres guias da Chapada.” ENTREVISTADA P1 (VC).

A iniciativa da Associação partiu de uma das condutoras pioneiras da região e parte da motivação de assegurar direitos trabalhistas, aposentadoria, além de incentivar o ingresso de novas condutoras na região:

“ [...] Há uma crescente, eu nunca imaginei que eu estaria criando uma Associação de mulheres.[...] Eu não me sinto mais representada pela Associação (CVL), por isso a necessidade de criar uma Associação nossa [...] para profissionalizar, dar respaldo, orientada para trabalhar o melhor possível e pensar no seu futuro, aposentadoria...e uma Associação pode fazer isso; [...] Na última reunião que tivemos na Associação (Rainhas) a gente falou sobre isso (mais mulheres na profissão) e de instruir as novas condutoras.” ENTREVISTADA D1 (LÇ)

A formação dessa rede de condutoras nos direciona ao potencial de crescimento de mulheres na profissão, devido à iniciativa delas em investir em si mesmas e em suas colegas, colaborando para o progresso pessoal e profissional umas das outras, atuando como aliadas durante o processo. Esse esforço notável de romper com a lógica individualista e competitiva do mercado de trabalho destaca a importância da sororidade entre as mulheres. Em consonância ao pensamento de hooks (2020), a sororidade entre mulheres é fundamentada justamente nesse compromisso em comum de combater as injustiças sociais do patriarcado em suas mais diversas manifestações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo abordar a experiência cotidiana das mulheres que atuam nas ocupações de condutoras de visitantes e brigadistas na Chapada Diamantina (BA). Os resultados revelam que, em geral, as entrevistadas se encontram satisfeitas nas suas atividades, embora tenham compartilhado experiências desafiadoras que enfrentam diariamente, principalmente devido ao fato dessas funções serem tradicionalmente associadas aos homens.

Entre as experiências relatadas pelas entrevistadas, destacam-se desafios de ordem fisiológica ou biológica que frequentemente impactam a vivência pessoal dessas mulheres, como o ciclo menstrual e fatores hormonais, que podem afetar a experiência de trabalho. Além disso, o papel do cuidado pode ser entendido como um obstáculo significativo, particularmente para as mães que desempenham essas ocupações. Portanto, o estabelecimento de uma rede de apoio se torna uma necessidade crucial para que essas profissionais consigam cumprir com a sua jornada de trabalho.

Em relação às particularidades que se configuram como habilidades na profissão, as mulheres reconhecem que, geralmente, são mais cuidadosas e oferecem um apoio significativo aos visitantes, principalmente às mulheres e grupos familiares. Ao abordar o papel de cuidado, também foi investigado como elas administram a dupla jornada de trabalho, já que a maioria das entrevistadas são mães. Durante as entrevistas, essas mulheres expressaram as dificuldades



de permanecer na profissão durante e após a maternidade, especialmente aquelas que não possuem uma rede de apoio. Dessa forma, foi possível identificar como as normas patriarcais continuam a moldar a experiência pessoal e profissional das mulheres, uma vez que homens não são comumente associados a essa responsabilidade.

Dentre os principais entraves mencionados, as condutoras relataram enfrentar situações de assédio e preconceito durante o exercício profissional. Ao atuarem nessas profissões popularmente associadas aos homens, mulheres experienciam constantemente o desrespeito através de olhares indesejados e comentários constrangedores.

Durante as entrevistas, foi notável a dedicação das mulheres condutoras da região na formação de uma associação própria. A partir dessa iniciativa, as condutoras almejam assegurar seus direitos trabalhistas, bem como aumentar significativamente o número de mulheres na profissão. Com isso, constatamos que as condutoras estão engajadas em fortalecer a presença de mulheres que contribuem para o ecoturismo, fomentam o desenvolvimento da economia local e impulsionam a proporção de mulheres economicamente ativas na região.

Por fim, concluímos que o engajamento e empoderamento das mulheres da região tem conduzido essas profissionais a lugares inesperados, principalmente nas ocupações tradicionalmente dominadas por homens. Apesar das barreiras socialmente estabelecidas, a amizade e solidariedade entre mulheres tem um potencial transformador evidente, fortalecendo e encorajando elas a expandir seus horizontes pessoais e profissionais. Contrariando a lógica dominante do sistema patriarcal, esse movimento desafia as normas de gênero enraizadas na sociedade e enfatiza a ideia de que o lugar da mulher pode ser, sem dúvidas, onde ela quiser.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, M. A armadilha da compaixão. **Revista de Serviço Social e Sociedade**, v. 10, n. 33, p. 109-131, 1990.

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012.

BARRETO, Sylvia Dalcom Bastos. **Busca e salvamento em parques nacionais**: um estudo de caso do Parque Nacional da Chapada Diamantina. 2019.

BOGGIANI, P. C. A importância dos condutores de visitantes na divulgação das Geociências em unidades de conservação. **Terra e Didática**, v. 14, n. 4, p. 463-466, 2018.

BRASIL. Lei N° 8.623, de 28 de janeiro de 1993 - Dispõe sobre a profissão de Guia de Turismo e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. 1993

BRASIL. Ministério do Turismo. Secretaria Nacional de Políticas de Turismo, Departamento de Estruturação, Articulação e Ordenamento Turístico, Coordenação Geral de Segmentação. Turismo de Aventura: orientações básicas. Brasília, 2008.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **CIEC - Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, ano 2, n.1, 1º semestre/1994, p.17-32. 1994



BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003

BRUSCHINI, C; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

HIRATA, H. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma perspectiva Norte/Sul. In: CARVALHO NETO, A. M. e CARVALHO, R. A. (Orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Trad. Ivan Cupertino Dutra. Belo Horizonte: IRT/PUC Minas, 1998.

hooks, B. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. 1 ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE (ICMBIO) - Normas e procedimentos administrativos para Autorização da prestação do serviço de condução de visitantes em unidades de conservação federais, Brasília: ICMBIO, 2019.

LERNER, G. A criação do Patriarcado: História da opressão das mulheres pelos homens. Trad. Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MARINHO, Diana da Silva. Lidando com um fenômeno natural e que ficará para sempre: a menstruação e suas influências na vida da mulher. 2019.

MINISTÉRIO DO TURISMO (BRASIL). Portaria nº 27: Estabelece requisitos e critérios para o exercício da atividade de Guia de Turismo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p. 110-111, 31 jan. 2014.

NIETZSCHE, F. **Assim falou Zaratustra: um livro para todos e para ninguém**. Editora Companhia das Letras, 2018.

ONU BRASIL. **Direitos Humanos das Mulheres**. 2018. <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/08/Position-PaperDireitosHumanos-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: 2023.

PERROT, M. As mulheres ou os silêncios da história. In: **As mulheres ou os silêncios da história**. 2005. p. 519-519.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. Trad. Angela M. S. Correa. São Paulo: Contexto, 2007.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. **Revista**, v. 2, 2003.

QUITETE, J. B; VARGENS, O. M.; PROGIANTI, Jane Márcia. Uma análise reflexiva do feminino das profissões. **História da Enfermagem-Revista Eletrônica**, v. 1, p. 223-239, 2010.



RIBEIRO, R M; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016.

SINA, A. **Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. Saraiva, 2005.

SIQUEIRA, C. B; BUSSINGUER, E. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, 2020.