



## REFLEXÕES SOBRE A MATERNIDADE NA TEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO NA ÁREA FLORESTAL

III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, 3ª edição, de 06/12/2021 a 10/12/2021  
ISBN dos Anais: 978-65-81152-32-1

**MOSTER; Claudia<sup>1</sup>, ARAUJO; Renata Pontes<sup>2</sup>, DEMARCO; Beatriz Queiroz<sup>3</sup>, PEREIRA; Larissa Brandão<sup>4</sup>**

### RESUMO

#### INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero foi considerada como direito fundamental na Carta das Nações Unidas (1945), embora tenha sido apenas nos últimos 40 anos que deu-se o reconhecimento dos direitos humanos das mulheres, com um novo entendimento em relação à distribuição de poder, bens e riquezas [1]. A ONU tem reforçado a importância dessa reivindicação social, ao definir como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, as metas para o alcance da igualdade de gênero, transversalizadas em outros 12 objetivos globais. Também lançou em 2016, a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países, considerando necessário o envolvimento de todos da sociedade [2].

A discussão sobre gênero, bem como ações para buscar a igualdade de direitos, faz-se necessária para incentivar a reflexão sobre ordem social e comportamentos, de homens e mulheres, a fim de que ocorra a equidade de acesso a bens e recursos, permitindo a mesma oportunidade a todos da sociedade [3].

Os números das pesquisas que abordam o tema, demonstram que a igualdade ainda não existe, de fato, na sociedade. No meio acadêmico, cerca de 54% dos estudantes em doutorado são mulheres, com discrepância entre as áreas de atuação, predominando a presença nas ciências biológicas, representam menos de 25% de nas ciências exatas e 14% na Academia Brasileira de Ciências. No Brasil, a maior porcentagem de artigos científicos são assinados por mulheres na América Latina e na comunidade ibero-americana. Entre 2014 e 2017, foram publicados cerca de 53,3 mil artigos, dos quais 72% foram pesquisadoras mulheres [4].

A diferença biológica entre machos e fêmeas, evidenciado no cuidado dos filhos, torna a maternidade uma função de caráter doméstico, enquanto a paternidade apresenta um caráter público, o que afastou as mulheres da ciência. A maternidade é um motivo de conflito na vida acadêmica, pela dedicação e disponibilidade de tempo que o desenvolvimento da ciência demanda. A trajetória profissional das mulheres na ciência é marcada pela jornada excessiva de trabalho, conciliando as responsabilidades do cuidado com a família e com o lar, a vida pessoal e o trabalho. Culturalmente, mesmo participando na geração da renda familiar, o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos permaneceu sendo atribuição feminina. O meio acadêmico, para os autores, é considerado um reflexo da cultura hegemônica, do sexismo e do androcentrismo, evidenciados por suas normas, regimentos, códigos e regras de conduta [5].

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, claudiamoster@ufrjr.br

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, miss.renataaraujo@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, beatrizqdemarco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, larissabrandaopereira@gmail.com

Dentro dessa perspectiva, a iniciativa *Parent in Science* no Brasil, analisou o impacto da parentalidade na produção científica [6], entre outras pesquisas na área. O movimento resultou em um campo adicional no currículo Lattes em 2021, no qual a pesquisadora pode declarar o período de licença à maternidade.

O meio científico é um ambiente que parece ser regido por valores e padrões masculinos, o que influencia diretamente no comportamento das mulheres em relação ao trabalho, como a dedicação intensa para alcançar o mesmo reconhecimento, e a situação de sub-representação feminina, na ocupação de cargos de direção e no recebimento de bolsas [7].

No setor produtivo florestal, o tema foi incorporado ao sistema internacional de certificação do manejo florestal Forest Stewardship Council (FSC) em 2015, quando no critério 2.2 foi estabelecido: "A Organização deverá promover a igualdade de gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestão" [8]. Nesta iniciativa, espera-se promover a valorização da atuação das mulheres, fomentando a discussão sobre a participação feminina no setor florestal, e a reflexão acerca da importância da equidade entre homens e mulheres. Portanto, devido a importância deste setor e das mulheres para economia do país, a ampliação dos debates e da geração de informações sobre gênero são fundamentais para a busca da equidade [9]. Atualmente, o setor florestal está em fase de transformação e adaptação, com as empresas implantando novos programas de treinamento e grupos de trabalhos internos, preparando-se para poderem cumprir o novo critério a ser verificado para a certificação.

Atualmente, as mulheres ainda ocupam menos cargos que os homens na área florestal, sendo o de especialista com maior proporção de participação (35%), porém sem a presença feminina na posição de CEO/Presidente. Além disso, um levantamento mostrou que, da metade da área de plantações florestais do Brasil, localizadas em 12 estados em todas as regiões, cerca de 34 mil pessoas estão empregadas diretamente neste setor. Contudo, as mulheres são 13% do total da força de trabalho e estão lotadas principalmente nos viveiros e nas áreas de pesquisa, administração, saúde e segurança do trabalho, meio ambiente e certificação florestal. São poucas as que atuam nas áreas de silvicultura, proteção florestal/patrimonial, estradas e, em especial, na área de colheita (2% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres). Apesar de ainda serem necessários muitos passos para a conquista da equidade gênero no setor florestal, muitos trabalhos têm mostrado que diversas empresas, mesmo que ainda não tenham políticas e práticas para promoção da equidade, estão se estruturando para isto (REDE MULHER FLORESTAL, 2020).

Dentro dessa perspectiva, o projeto de extensão da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro intitulado "Mulheres nas Ciências Florestais", realiza entrevistas semi-estruturadas com mulheres de diferentes áreas do setor florestal. O objetivo desse trabalho foi apresentar os relatos obtidos durante os anos de 2020 e 2021, sobre a maternidade e a vida profissional, sob diferentes óticas e situações. Espera-se que os resultados apresentados possam contribuir para a discussão sobre a igualdade de gênero, mesmo considerando uma situação caracterizada como fisiologicamente distinta, entre homens e mulheres.

## MÉTODO

Durante o período de 2020 a 2021 foram entrevistadas mulheres com diferentes atuações profissionais na área florestal, no âmbito do projeto de extensão "Mulheres nas Ciências Florestais" da UFRRJ. As entrevistas foram realizadas de forma semi-estruturada, em plataformas gratuitas para reuniões virtuais (Google Meet, Zoom e Microsoft Teams). Todas as participantes receberam um questionário com perguntas relativas à atuação, motivação e realização profissional, além de experiências de vida e situações em que ser mulher foi relevante. No entanto, durante a realização das entrevistas, as perguntas poderiam ou não, serem contempladas em sua totalidade. A troca de experiências tornava-se uma conversa aberta, em que outros temas poderiam ser desenvolvidos, de acordo com a participante.

Assim, o assunto referente à maternidade foi abordado de forma espontânea, em alguns

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, claudiamoster@ufrj.br

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, miss.renataaraujo@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, beatrizqdemarco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, larissabrandaopereira@gmail.com

encontros, com diferentes pontos de vista e similaridades entre os relatos. Foi realizado o recorte de cada contribuição ao assunto específico, e os resultados organizados de forma a apresentar um quadro geral com as principais ideias destacadas pelas entrevistadas.

## RESULTADOS

Foram entrevistadas 34 profissionais, sendo 17 professoras universitárias, 3 pesquisadoras de pós-doutorado internacional, 9 profissionais de organizações não governamentais e 5 de empresas privadas. A maternidade foi um assunto abordado, de forma espontânea, por 35% das entrevistadas.

O surgimento do tema, durante as entrevistas, ocorreu durante as apresentações sobre a trajetória profissional, e nos questionamentos acerca de situações vivenciadas em relação à gênero.

De forma geral, foram levantadas as diferentes questões frente às dificuldades das mulheres em relação à maternidade na vida profissional. Algumas palavras foram citadas com maior repetição, que permitem a percepção sobre os sentimentos que permeiam o assunto: PRIORIDADE; RESPONSABILIDADE; TAREFA ou FUNÇÃO; RELACIONAMENTO.

Em relação à PRIORIDADE, os relatos transmitem a ideia de que, após a maternidade, ocorre uma alteração nas prioridades. Ou seja, os filhos tornam-se a prioridade (e não mais a carreira), pelo menos, durante os primeiros anos de vida. A retomada da carreira foi citada como algo que ocorre naturalmente, conforme os filhos crescem. No entanto, os sentimentos relatados foram de preocupação, insegurança, auto-cobrança, evidenciando o conflito interno das mulheres, entre constituir uma família ou uma carreira.

A RESPONSABILIDADE de cuidar do lar, dos filhos, de cumprir com metas no trabalho, foram associadas com a divisão de TAREFAS e/ou FUNÇÕES a serem desempenhadas por homens e mulheres. Nesse sentido, destaca-se a menção ao fato de que as diferenças fisiológicas não justificam a condição de exclusividade do desempenho da maternidade às mães e, quando os parceiros dedicam-se igualmente à família, as mulheres não se sentem sobrecarregadas e administram melhor o tempo.

Os diferentes tipos de RELACIONAMENTOS ao redor do tema da maternidade foi considerado importante para destacar. A temática foi abordada por mulheres que não tiveram filhos, pois em suas trajetórias profissionais, vivenciaram experiências com gestantes ou puerpérias, ou com homens que se tornaram pais. Além disso, a rede de apoio, que inclui o relacionamento afetivo, como imprescindível para conciliar as múltiplas atividades desenvolvidas por essas mulheres.

A Tabela 1 apresenta alguns recortes de relatos, a fim de exemplificar os sentimentos e ideias sobre o tema, transmitidos durante as entrevistas.

Tabela 1 – Recortes dos relatos sobre maternidade durante as entrevistas.

### Entrevistada

#### Relatos

Cibele Hummel

do Amaral

*“Foi um impacto muito grande ter que dividir minha atenção e falar: não, agora a principal coisa na minha vida não é mais minha carreira, é meu filho. Acho que mais difícil do que lidar com essa redução de produção acadêmica, foi lidar emocionalmente com uma mudança em termos de prioridade.”*

Sandra Regina Afonso

*“Foi maravilhoso, ele [o filho] teve uma boa formação e uma formação diferenciada, mas em algum*

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, claudiamoster@ufrj.br

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, miss.renataaraujo@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, beatrizqdemarco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, larissabrandaopereira@gmail.com

*momento, tive que fazer escolhas porque realmente não é possível conciliar aquela atividade [trabalho de campo isolado].”*

Ana Flávia Neves

Mendes Castro

*“Eu ouvi de familiares que eu deveria abandonar minha carreira para cuidar da minha filha. Eu tive que colocar ela muito cedo na escolinha para poder dar conta de continuar fazendo as minhas coisas e ela adoeceu muito, a cada 15 dias íamos ao médico. [...] Mas por que eu tenho que escolher entre a minha carreira e a minha filha? Eu não posso ter as duas coisas e conciliar?”*

Tatiana de Azevedo

Branco Calçada

*“Uma das dificuldades de ser mulher é conciliar as demandas em casa e a vida profissional. Somente agora que meu filho está mais velho, que eu consigo me dedicar mais à vida profissional [...] Quando ele era pequeno, eu não podia assumir grandes responsabilidades no trabalho.”*

Raquel Álvares Leão

*“Eu virei mãe, então tive outras prioridades. Minhas filhas são prioridades absolutas, tanto que isso entrou muito em conflito com meu trabalho, no sentido de que ainda não consigo focar na minha carreira, porque elas ainda estão pequenas e pra mim, é uma escolha e não me arrependo.”*

Maria Raquel Kanieski

*“As mulheres têm desvantagens porque ainda há um peso muito grande sobre a mãe ser a principal responsável pela educação dos filhos. Essa preocupação cultural, de assumir aquilo como responsabilidade dela, e deixar de lado o trabalho.”*

Maria Madalena Santos

da Silva

*“Eu tenho dois colegas, um da [engenharia] florestal e outro da zootecnia que foram pais recentes. E eles estão assim, super envolvidos, né? Curtindo horrores as crianças assim. E aí eu fui visitar um deles assim, e ele falou assim: “Cara, essa licença paternidade é muito curta. É uma loucura um bebezinho em casa. Quer dizer, ele está vivenciando com a esposa, né?”*

Daniela Biondi Batista

*“Isso é muito importante, que você tenha essa visão que é o momento que ela precisa para se recuperar, mas é muito complicado para as meninas e professoras que saem de licença maternidade. Acho que tem que ser melhorado muito nesse sentido, como um todo, os meus colegas de doutorado diziam assim: “Olha, você é uma heroína! Não sei como é que você controla dois meninos e ainda trabalha!” E os dois assim, juntos de mim. Eu falo muito desse estágio que eu tive na minha profissão, que não produzi muito porque é difícil você ser mãe cem por cento e ser pesquisadora cem por cento. Acho que deve sobrar uma coisinha lá (uns 10 por cento) pra profissão. Então, eu tive que optar assim: Essa fase eu vou me dedicar para isso e depois eu vou me dedicar para o outro, né?” Eu fiz essa opção.”*

A partir dos relatos, pode-se afirmar que a maternidade não é um processo vivenciado exclusivamente pela mulher. Assim, propõe-se uma visão diferenciada para essa fase da vida do homem, o tornar-se pai. A licença à paternidade no Brasil é muito curta para permitir que os homens estejam mais presentes, auxiliando e participando ativamente desse período de formação da unidade familiar. Sem o reconhecimento da importância dos pais, todas as questões sobre maternidade são direcionadas às mulheres. São elas que vão precisar se afastar do trabalho e que estarão indisponíveis para assumir novas e maiores responsabilidades. Ao valorizar a paternidade, seria possível a redistribuição de responsabilidades e funções, no lar e no trabalho, aumentando as condições de igualdade de gênero nos altos cargos de gerência e direção.

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, claudiamoster@ufrjr.br

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, miss.renataaraujo@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, beatrizqdemarco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, larissabrandaopereira@gmail.com

## CONCLUSÃO

A partir dos relatos, pode-se afirmar que, na maioria dos casos, a maternidade ainda é uma condição de desigualdade de gênero na área florestal. No entanto, percebe-se um processo de mudança no setor, principalmente no meio empresarial. Na atuação acadêmica e científica, e na ocupação de cargos de direção e gerência, é possível que a maternidade vivenciada sem uma rede de apoio, seja um dos fatores que dificulta o comprometimento de uma maior responsabilidade profissional.

## REFERÊNCIAS

- [1] PINHEIRO, A. L. L. Direitos humanos das mulheres. IPEA, Ministério da Economia, Governo Federal, Brasil. 12p. 2019. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327\\_tema\\_i\\_direitos\\_humanos\\_das\\_mulheres.pdf](https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327_tema_i_direitos_humanos_das_mulheres.pdf)> Acesso em 15/5/2021.
- [2] ONU MULHERES BRASIL. Planeta 50-50 em 2030. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050/>> Acesso em 30/5/2021.
- [3] VIEIRA, C. C.; NUNES, M. T. A.; FERRO, M. J. Questões de gênero e cidadania: reflexões breves sobre o poder emancipatório da educação. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2018. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10316.2/41321>> Acesso em 5/6/2021.
- [4] ALBORNOZ, M.; BARRERE, R.; MATAS, L.; OSORIO, L.; SOKIL, J. Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana. Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OCTS-OEI). Papeles del Observatorio, n. 9., 2018.
- [5] LINO, T. R.; MAYORGA, C. As mulheres como sujeitos da Ciência: uma análise da participação das mulheres na Ciência Moderna. *Sau. & Transf. Soc.*, ISSN 2178-7085, Florianópolis, v.7, n.3, p.96-107, 2016.
- [6] MACHADO, L. S.; et al. Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering ( G E ). Disponível em: [https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b\\_f53ac6eee19f454193a3ae5ef84682f4.pdf](https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_f53ac6eee19f454193a3ae5ef84682f4.pdf) Acesso em 30/05/2021.
- [7] SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. *Ciênc. Educ.*, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.
- [8] FSC. Promovendo a Igualdade de Gênero nos Padrões Nacionais de Manejo Florestal. FSC-GUI-60-005 V1-0 PT. 2016.
- [9] YOSHIOKA, M. H. (org.). Panorama de gênero do setor florestal. 1. ed. Curitiba. Rede Mulher Florestal. 2019.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mulheres, Silvicultura, direitos humanos

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, claudiamoster@ufrj.br

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, miss.renataaraujo@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, beatrizqdemarco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, larissabrandaopereira@gmail.com