



GABRIELA FURBINO BRETTAS LANA

**MULHERES NA CONSERVAÇÃO: OS DESAFIOS NA GESTÃO
DE ÁREAS PROTEGIDAS**

**LAVRAS – MG
2023**

GABRIELA FURBINO BRETTAS LANA

**MULHERES NA CONSERVAÇÃO: OS DESAFIOS NA GESTÃO DE ÁREAS
PROTEGIDAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Florestal, área de concentração em Ecologia Florestal, para a obtenção do título de Mestre.

Prof. Dr. Marco Aurélio Leite Fontes
Orientador

**LAVRAS - MG
2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Lana, Gabriela Furbino Brettas.

Mulheres na conservação : os desafios na gestão de
Áreas Protegidas / Gabriela Furbino Brettas Lana. - 2023.
73 p.

Orientador(a): Marco Aurélio Leite Fontes.

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade
Federal de Lavras, 2023.

Bibliografia.

1. Áreas Protegidas. 2. Gestão Ambiental. 3. Gênero. I.
Fontes, Marco Aurélio Leite. II. Título.

GABRIELA FURBINO BRETTAS LANA

**MULHERES NA CONSERVAÇÃO: OS DESAFIOS NA GESTÃO DE ÁREAS
PROTEGIDAS**

**WOMEN IN CONSERVATION: THE CHALLENGES IN MANAGING PROTECTED
AREAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Florestal, área de concentração em Ecologia Florestal, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 03 de março de 2023.

Dra. Sabrina Soares da Silva – UFLA

Dra. Luciana Botezelli – UNIFAL

Prof. Dr. Marco Aurélio Leite Fontes
Orientador

**LAVRAS – MG
2023**

“Tenho um arrepio de medo. Ainda bem que o que eu vou escrever já deve estar na certa de algum modo escrito em mim. (...). Vai ser difícil escrever esta história. Apesar de eu não ter nada a ver com a moça, terei que me escrever todo através dela por entre espantos meus. Os fatos são sonoros, mas entre os fatos há um sussurro. É o sussurro o que me impressiona.”

(Clarice Lispector)

AGRADECIMENTOS

À todas mulheres que passaram por mim, que me inspiraram, me apoiaram, me ajudaram, me fortaleceram, me ouviram e contribuíram com minha pesquisa.

Um especial agradecimento a minha irmã e minha mãe.

Ao meu pai, por todo o apoio sempre.

Ao meu filho, Jorge, que transformou minha vida e fez meus sonhos ficarem mais nítidos.

Aos amigos do mestrado.

Aos amigos de Lavras.

Aos amigos de BH.

Aos amigos do Instituto Alto Montana.

Às madrinhas do Jorge.

À minha família.

Às Unidades de Conservação do Brasil que me motivam a trabalhar com e pela natureza.

À Universidade Federal de Lavras, pelos caminhos abertos.

Ao meu orientador, pela orientação e por sempre dizer “a paisagem só muda quando a gente caminha”.

Aos meus sonhos, que são esse combustível sutil para caminhar.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG).

RESUMO

Sabe-se que gênero é algo que vem sendo discutido em diversos âmbitos, dentro das esferas do trabalho, da política, dentro dos espaços em que se discute as questões ambientais e inclusive quando se fala em Áreas Protegidas (APs). A questão de gênero, dentro dos espaços relacionados às APs, muitas vezes é discutida considerando as comunidades que vivem próximas às áreas e como as relações de gênero se dão e afetam esses espaços. Porém, os estudos que abordam as mulheres que participam da gestão em si e os debates gerais sobre gênero dentro da gestão de APs relatam experiências nos Estados Unidos e na Europa, contextos econômicos, políticos e sociais diferentes ao comparar com o Brasil. Portanto, o objetivo deste trabalho foi compreender quais são os desafios que as mulheres têm passado na gestão de APs no Brasil, especificamente na gestão de Unidades de Conservação (UCs), e como elas têm lidado com os mesmos. Para isso, realizou-se entrevistas focalizadas com mulheres que passaram pela gestão de UCs no Brasil. Os desafios encontrados foram: maternidade e relações de cuidado; papéis de gênero e o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização; relação de gênero nas comunidades; alterar comportamento e/ou comunicação para serem respeitadas; ameaças; machismo; assédio; dedicação integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres; saúde e questões de raça e classe. A maneira como as mulheres têm lidado com esses desafios é por meio do apoio de outras mulheres, quando não há esse apoio ou quando se busca apoio institucional e ele não é dado, há um processo de desânimo e decepção com o trabalho. É necessário incluir as questões de gênero nas pautas da gestão, pois, as questões sociais influenciam diretamente a prática de conservação da natureza. A conquista por igualdade de gênero não se dá somente com a presença de mulheres nos espaços, é necessário um debate constante sobre o que é sexismo, para que se entenda o feminismo e a igualdade como aliados da conservação da natureza.

Palavras-chave: Gênero. Unidades de Conservação. Participação. Gestão Ambiental. Ecologia Humana.

ABSTRACT

It is known that gender is something that has been discussed in different areas, within the spheres of work, politics, within the spaces in which environmental issues are discussed and even when talking about Protected Areas (PAs). The gender issue, within spaces related to PAs, is often discussed considering the communities that live close to the areas and how gender relations occur and affect these spaces. However, studies that address women who participate in the management itself and the general debates on gender within the management of PAs report experiences in the United States and Europe, different economic, political and social contexts when comparing with Brazil. Therefore, the objective of this work was to understand what are the challenges that women have been facing in the management of PAs in Brazil, specifically in the management of Conservation Units (CUs), and how they have been dealing with them. For this, focused interviews were carried out with women who had gone through the management of CUs in Brazil. The challenges found were: maternity and care relationships; gender roles and the stereotype of women in social work and supervision; gender relations in communities; change behavior and/or communication to be respected; threats; male chauvinism; harassment; full dedication to work and high demand for women; health and issues of race and class. The way women have been dealing with these challenges is through the support of other women, when there is no such support or when institutional support is sought and it is not given, there is a process of discouragement and disappointment with the work. It is necessary to include gender issues in the management agendas, because, social issues directly influence the practice of nature conservation. The achievement of gender equality does not only happen with the presence of women in spaces, it is necessary to have a constant debate about what sexism is, so that feminism and equality can be understood as allies of nature conservation.

Keywords: Gender. Conservation Units. Participation. Environmental Management. Human Ecology.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	Os desafios da conservação sob a perspectiva histórica da Ecologia Política.....	12
2.2	Gestão de Unidades de Conservação no Brasil.....	14
2.3	Desafios na gestão da conservação da natureza	15
2.4	Mulheres e conservação da natureza.....	17
2.5	A comunicação.....	21
3	METODOLOGIA	22
3.1	Caracterização geral	22
3.2	Etapas metodológicas	22
3.2.1	Comitê de Ética em Pesquisa.....	22
3.2.2	Coleta de dados: indicações e entrevistas focalizadas	23
3.3	Análise dos dados.....	24
3.3.1	Análise de conteúdo.....	25
3.3.2	Retorno às entrevistadas.....	26
4	RESULTADOS	27
4.1	Os desafios.....	27
4.1.1	Maternidade e relações de cuidado.....	27
4.1.2	Papéis de gênero: o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização.	29
4.1.3	Relações de gênero nas comunidades	31
4.1.4	Alterar comportamento e/ou comunicação para ser respeitada	32
4.1.5	Ameaças.....	34
4.1.6	Machismo	36
4.1.6.1	Machismo na liderança	37
4.1.6.2	Machismo nas reuniões	39
4.1.6.3	Machismo e poder político.....	39
4.1.7	Assédio.....	39
4.1.8	Dedicação integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres	41
4.1.9	Saúde.....	44
4.1.10	Outros desafios	46
4.2	Como lidar com os desafios?	46
4.3	Feedback da pesquisa.....	48

5	DISCUSSÃO	51
5.1	Os desafios	51
5.1.1	Maternidade e relações de cuidado.....	51
5.1.2	Papéis de gênero: o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização.	53
5.1.3	Relações de gênero nas comunidades	55
5.1.4	Alterar comportamento e/ou comunicação para ser respeitada	56
5.1.5	Ameaças.....	57
5.1.6	Assédio e machismo	57
5.1.7	Dedicação integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres	59
5.1.8	Saúde.....	60
5.1.9	Outros desafios	61
5.2	Apoio entre mulheres	62
5.3	Feedback da pesquisa.....	63
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
	REFERÊNCIAS.....	66

1 INTRODUÇÃO

Ao falar sobre gestão ambiental, se fala sobre espaços de tomada de decisão e conseqüentemente sobre relações de poder. A questão de gênero tem sido um dos assuntos de constante pauta dentro desses espaços. Ao reconhecer a existência do regime patriarcal no mundo atual, sabe-se como as relações de gênero no campo do trabalho são regadas por violência, limitações e desafios.

As questões sociais estão conectadas com as questões ambientais. E quando se fala sobre Áreas Protegidas (APs) não é diferente. As áreas intituladas como APs normalmente são áreas protegidas por lei e possuem importância ecológica, ambiental, social, cultural e até mesmo econômica. A UICN (2017), União Internacional para a Conservação da Natureza, define como áreas que têm como objetivo conservar a natureza, mantendo os serviços ecossistêmicos locais e considerando os aspectos socioculturais. No Brasil, as Unidades de Conservação (UCs) são consideradas APs e a legislação que as orienta é o SNUC, Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (BRASIL, 2000).

Para que essas áreas cumpram com suas funções e finalidades é necessário que existam certas condições, uma delas, tema comum ao falar sobre UCs, é incluir ações participativas na gestão dessas áreas. Apesar das APs terem um objetivo comum, que é a conservação da natureza, cada local possui uma especificidade e por isso a gestão dessas áreas pode se dar de formas diferentes. Isso torna a gestão desafiadora, uma vez que não há um formato único de gestão a ser seguido. Por outro lado, é um fator positivo, já que passa a existir uma grande diversidade de ferramentas para a gestão da diversidade ambiental. As ações participativas auxiliam nesse processo e tornam a gestão diversa.

Os atuais desafios na conservação abrangem esferas sociais, políticas, econômicas e ambientais e por isso demandam também mais ações diversificadas na gestão. Ao considerar uma gestão participativa, considera-se os diferentes fatores que interagem com essas áreas, podendo estar mais preparados para lidar com os possíveis desafios. Além disso, uma equipe gestora diversificada e multidisciplinar pode auxiliar de forma mais efetiva na gestão. Considerar uma equipe diversa é considerar as multidiversidades de pensamentos, personalidades, experiências, perspectivas e ações para gerir a diversidade ambiental.

Ao falar sobre diversidade, existem trabalhos que discutem e abordam a questão de gênero dentro do aspecto da gestão da conservação, porém, o maior foco tem sido nas comunidades tradicionais que vivem dentro ou próximas das APs. Além disso, os trabalhos que falam sobre as mulheres na liderança da conservação são trabalhos realizados em países

considerados desenvolvidos. Não se tem trabalhos no Brasil que falam sobre essas mulheres e os desafios que elas passam na gestão das UCs. Por isso, entender em diferentes culturas, quais são os desafios e os apoios dados às mulheres que trabalham com conservação é uma maneira de construir bases sólidas para a igualdade de gênero e o feminismo.

Portanto, o objetivo deste trabalho é identificar quais são os desafios que as mulheres passam na gestão de UCs no Brasil e compreender como essas mulheres têm lidado com esses desafios. As hipóteses deste trabalho são: existem desafios na gestão de áreas protegidas relacionados ao gênero e a forma como as mulheres lidam com esses desafios é a partir de posturas normalmente consideradas masculinas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Os desafios da conservação sob a perspectiva histórica da Ecologia Política

Ao analisar a história ocidental do mundo, o período em que aconteceram as chamadas grandes navegações foi uma época marcada pela dominação. Uma dominação eurocêntrica que se deu por meio da colonização de outros povos e outras culturas, acontecimento que deixou marcas em todo o mundo (QUIJANO, 2000). Na América Latina, percebe-se que as marcas deixadas refletem nos dias atuais, através do pensamento, por meio das percepções de mundo e até sobre o que se considera um bem viver (LANDER, 2000). A modernidade introduz o pensamento hegemônico e inicia o processo de separação do ser humano com a natureza (ESCOBAR, 2013).

A modernidade é definida como o momento em que o ser humano passou a se tornar independente, em que se percebeu e se reconheceu como um ser dotado de razão. Ao mesmo tempo, é o momento em que a Europa se coloca no centro enquanto os outros continentes estão na periferia (MIGNOLO, 2010). É quando há o rompimento da perspectiva que o mundo segue em sintonia com o cosmos e passa a ser um mundo que é algo diferente do ser humano, que consequentemente, é diferente da natureza (LANDER, 2000).

A globalização surge de um processo histórico que tem sua base no colonialismo (QUIJANO, 2000). Junto a isso, as tendências neoliberais e imperialistas seguem caracterizando esse processo globalizante (WALSH, 2007b). Processo este, que considera o pensamento científico moderno como a única forma de pensamento possível, como se existisse um conhecimento único que é universal (LANDER, 2000). Com isso, outras formas de saberes passam a ser consideradas como não conhecimentos (WALSH, 2007b).

Os conceitos de colonialidade e decolonialidade mostram que os padrões de dominação impostos pela colonização ainda são existentes e a luta para alterá-los permanece (CASTRO-GÓMEZ; GROSFUGUEL, 2007). Segundo Walsh (2007b), pode-se falar em quatro tipos de colonialidades: a colonialidade do poder, do saber, do ser e da natureza. A colonialidade do poder fala sobre a questão da raça, onde os europeus são vistos como os detentores do poder, a colonialidade do saber, coloca o conhecimento europeu como o conhecimento universal, a colonialidade do ser é quando o colonizador tem o poder sobre as ações do colonizado e por último, a colonialidade da natureza que separa o ser humano da natureza (WALSH, 2007b). A partir dessas colonialidades, ao pensar na sociedade patriarcal, o homem é o detentor do poder, do conhecimento e das ações das mulheres (SHIVA, 2016).

Após a Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos construíram ideias e argumentos que estimulavam a cultura hegemônica, um exemplo disso é um documento das Nações Unidas do ano de 1951 em que se afirmava que para um desenvolvimento econômico as filosofias ancestrais deveriam ser erradicadas dos países chamados de subdesenvolvidos (ESCOBAR, 1999). Portanto, a palavra desenvolvimento dá continuidade aos princípios coloniais e torna sagrado os conhecimentos científicos modernos e a economia (SHIVA, 2016).

Ao distanciar o ser humano da natureza, a colonialidade, assim como o desenvolvimento, dão espaço para uma exploração da natureza que se preocupa com produtividade e lucros (LEFF, 2006; WALSH, 2007b). Em meio a discussões sobre o desenvolvimento econômico, surge o conceito de desenvolvimento sustentável, que se manifesta como tentativa de superar a crise ecológica que a própria modernidade criou (LEFF, 2006).

Segundo Leff (2006), o desenvolvimento sustentável pode ser visto por meio de duas perspectivas, a primeira é a perspectiva da racionalidade econômica e a segunda é através da racionalidade ambiental. A racionalidade econômica, que é a racionalidade dominante, tende a objetificar e mercantilizar a natureza, enquanto a racionalidade ambiental valoriza, fortalece e incentiva o diálogo de saberes e a diversidade cultural e social (LEFF, 2006).

Dentro do contexto do desenvolvimento sustentável, ou qualquer outro desenvolvimento que inclua as questões ambientais, ao pensar nos aspectos econômicos é necessário analisá-los com profundidade e através de uma visão ampla, pois existem diversas perspectivas (POLASKY *et al.*, 2019). De um lado existe o interesse estritamente econômico por trás das ações ambientais, que apesar de serem denominadas muitas vezes como sustentáveis, continuam a reproduzir essa carga histórica colonial (GOLDBERG *et al.*, 2020; PAPADAS *et al.*, 2019; SHIVA, 2016). Por outro, existem ações em prol da conservação que seguem um caminho otimista, que ao considerar as populações tradicionais, sua cultura e tudo o que as envolve, as questões de justiça socioambiental, qualidade de vida, entre outros, as ações em prol da conservação ambiental se integram com as questões sociais e se constrói um outro desenvolvimento (BAN *et al.*, 2017; FRANCO *et al.*, 2021; LEFF, 2002; MASUD *et al.*, 2017; WALDRON, 2017).

Diante das diversas críticas e debates sobre a real sustentabilidade deste tipo de desenvolvimento, na teoria, o desenvolvimento sustentável a partir da perspectiva da racionalidade ambiental dá possibilidade para outro desenvolvimento, que se baseia em outras culturas (LEFF, 2002). O conceito de interculturalidade de Catherine Walsh (2007a), diz que a interculturalidade reconhece os padrões dominantes, ao mesmo tempo em que fortalece e

considera outras culturas, outros conhecimentos, outras políticas, sob a perspectiva decolonial (WALSH, 2007a). Pensar na interculturalidade como ferramenta para construir um desenvolvimento sustentável, seguindo a perspectiva da racionalidade ambiental, pode ser um caminho otimista das ações em prol da conservação (LEFF, 2002; WALSH, 2007a).

Objetificar a natureza e transformá-la em recurso fortalece a ideia de que, a única forma de desenvolvimento que os países que possuem alta diversidade ambiental devem seguir é por meio da exploração da natureza, porém, isso só fortalece os padrões do colonialismo (LEFF, 2006; SHIVA, 2016). Vandana Shiva (2016) fala do desenvolvimento como um projeto planejado, da sociedade moderna e patriarcal, que coloca a economia como prioridade, captando seus lucros e benefícios a partir da exploração da natureza, exclusão das mulheres (ocidentais e não ocidentais) e exclusão de outras culturas. A finalidade da globalização é passar a gestão dos recursos naturais para o capital corporativo, por outro lado, as mulheres têm sido as principais apoiadoras do uso não capitalista dos recursos naturais (FEDERICI, 2019).

A partir de uma visão sistêmica das diversas interações possíveis entre as questões ambientais e sociais, quando as diversidades são consideradas, se movimenta em direção a uma visão otimista da conservação (BAN *et al.*, 2017; FRANCO *et al.*, 2021). Os desafios são atuais e os conflitos, pode-se dizer até que são permanentes, mas as APs são potencialidades para uma mudança de paradigma da conservação e uma mudança do olhar sobre a relação socioambiental (BONEBRAKE *et al.*, 2017; GALE; EDNIE; BEEFTINK, 2019).

2.2 Gestão de Unidades de Conservação no Brasil

No Brasil existem diversas nomenclaturas para diferentes APs, como por exemplo, Terras Indígenas, Áreas de Preservação Permanente, Reservas Legais, Terras de Remanescentes das Comunidades dos Quilombos e UCs. Em nível global essas áreas são consideradas e nomeadas como APs, mas em nível nacional, cada país as nomeia conforme as características locais e conforme a legislação que irá garantir sua proteção. De forma geral, as APs têm como objetivo conservar espécies importantes, manter serviços ecológicos, conservar áreas em nível de paisagem, conservar a biodiversidade e ter uma gestão clara e equitativa (DUDLEY, 2008).

O foco deste trabalho é nas áreas nomeadas como UCs no Brasil, a legislação que as regulamenta é dada pelo Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC). Esse sistema divide as UCs em dois grupos: as unidades de Proteção Integral e as unidades de Uso Sustentável (BRASIL, 2000). A primeira, permite o uso dos recursos de forma indireta,

como por exemplo, ecoturismo e pesquisa, já a segunda permite o uso dos recursos de forma direta, por exemplo, extração de um recurso (pesca, coleta de sementes, etc) (BRASIL, 2000).

Dentro desses dois grupos existem categorias com uma descrição mais detalhada do que é ou não permitido (BRASIL, 2000). No grupo de Proteção Integral, as categorias são: Estação Ecológica, Reserva Biológica, Parque (Nacional, Estadual e Natural Municipal), Monumento Natural e Refúgio da Vida Silvestre. No grupo de Uso Sustentável, as categorias são: Áreas de Proteção Ambiental, Área de Relevante Interesse Ecológico, Floresta Nacional, Reserva Extrativista, Reserva de Fauna, Reserva de Desenvolvimento Sustentável e Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) (BRASIL, 2000). A categoria RPPN, apesar de se encontrar no grupo de Uso Sustentável, na prática, possui as mesmas restrições que do grupo de Proteção Integral, devido ao veto do inciso III no Art. 21, §2º (BRASIL, 2000). Além das restrições dadas pela categoria, cada unidade deve possuir um documento denominado Plano de Manejo, no qual estão descritas informações específicas de determinada área, guiando como deve se dar a gestão daquele local e com as possibilidades e restrições no manejo (BRASIL, 2000; ICMBIO, 2018a, 2018b).

As UCs podem ser criadas em nível federal, estadual ou municipal. Em nível federal o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) é o responsável por gerir, proteger, monitorar e fiscalizar, em nível estadual normalmente é o órgão estadual responsável pelo meio ambiente, como por exemplo, em Minas Gerais é o Instituto Estadual de Florestas (IEF), no Tocantins é o Instituto Natureza do Tocantins (Naturatins), por fim, em nível municipal os responsáveis normalmente são as secretarias de meio ambiente (BRASIL, 2000).

O Ministério do Meio Ambiente (MMA) é responsável pelo Cadastro Nacional de Unidades de Conservação, mas recebe apoio dos órgãos federais, estaduais e municipais (BRASIL, 2000). Quando as UCs são públicas, esses órgãos também atuam como gestores da unidade, mas quando as unidades são particulares esses órgãos apenas auxiliam no processo de criação e fiscalização, para que a gestão cumpra a legislação (BRASIL, 2000).

2.3 Desafios na gestão da conservação da natureza

Um dos temas que podem ser analisados dentro do campo dos desafios na conservação, é justamente os desafios da gestão de APs (BARBER; BONESS; MILLER, 2004). No Brasil, o ICMBio foi criado com o propósito de proteger o patrimônio natural nacional e promover o desenvolvimento socioambiental (ICMBIO, 2018a). Visto que o termo sustentabilidade perdeu um pouco sua credibilidade, outros termos com outras intenções e propostas surgem, como

neste caso do ICMBio, um desenvolvimento socioambiental (NOGUEIRA, 2019; ICMBIO, 2018a). A busca por um desenvolvimento diferente do que visa somente os lucros, tem sido um caminho optado por diferentes órgãos públicos, instituições e organizações não governamentais (HOPWOOD; MELLOR; O'BRIEN, 2005; LEFF, 2002; MASUD *et al.*, 2017).

A proposta de um desenvolvimento socioambiental é um caminho que inclui as pessoas, colocando em status de igualdade a importância ambiental e social (SCHERER *et al.*, 2018). Portanto, o ICMBio sendo o órgão referência no aspecto das UCs em nível federal no Brasil, ao falar sobre desenvolvimento socioambiental, reforça a ideia de que é preciso considerar os aspectos sociais na criação e gestão das UCs (BRASIL, 2000; ICMBIO, 2018a).

Porém, o que se vê na história das UCs no Brasil é um processo conflituoso, principalmente no que envolve a etapa de criação dessas unidades (GIRALDI-COSTA; MEDEIROS; TIEPOLO, 2020; RYLANDS; BRANDON, 2005; SPAROVEK *et al.*, 2019). A grande maioria das UCs foram criadas sem considerar a população local e o conflito gerado em decorrência disso, se reflete como um desafio na gestão atual dessas áreas (DIEGUES, 1999; GIRALDI-COSTA; MEDEIROS; TIEPOLO, 2020; RYLANDS; BRANDON, 2005; SILVA, 2005).

O ecoturismo atualmente tem sido também um dos desafios na gestão dessas áreas (CANTEIRO; CÓRDOVA-TAPIA; BRAZEIRO, 2018). Em 2018 o ICMBio relatou um aumento no número de visitantes nas UCs do Brasil, o que é algo positivo, pois visitando e experienciando essas áreas é possível reconhecer e reforçar a importância da conservação ambiental, mas também é algo desafiador quando se observa da perspectiva da gestão dessas áreas (CANTEIRO; CÓRDOVA-TAPIA; BRAZEIRO, 2018; ICMBIO, 2018a; MASUD *et al.*, 2017). Essa atividade possui dois papéis importantes, o primeiro é aproximar as pessoas das áreas naturais e mostrar a importância das mesmas e o segundo é ser uma fonte de recurso financeiro (SOUZA *et al.*, 2019; DE OLIVEIRA, 2005; ZACHRISSON *et al.*, 2006).

No Brasil, um dos maiores desafios para gerir essas áreas é justamente a falta de recursos, tanto financeiros quanto humanos (ARAÚJO; BERNARD, 2016; BARBER; BONESS; MILLER, 2004; BARRETO; DRUMMOND, 2017; GERHARDINGER *et al.*, 2011). As UCs no Brasil possuem áreas enormes e com pouquíssimos funcionários responsáveis pela gestão, essa falta dificulta a gestão na prática e possivelmente impede com que essas áreas cumpram com seus objetivos (ARAÚJO; BERNARD, 2016; BARRETO; DRUMMOND, 2017; MILLS *et al.*, 2020). O governo federal possui uma forte influência nas

questões ambientais do Brasil e a não preocupação com essas questões, dificulta a chegada de recursos para a gestão dessas áreas (HERRERA; PFAFF; ROBALINO, 2019).

Além desses conflitos e desafios em escala local, regional e nacional, as mudanças globais, como por exemplo, mudanças climáticas, incentivos e políticas internacionais também têm proporcionado desafios na gestão das APs (BARBER; BONESS; MILLER, 2004; RANNO, 2014). Desse modo, os conflitos fundiários causados pelo processo de criação das UCs, as mudanças globais, que envolvem questões políticas e econômicas, o ecoturismo, que muitas vezes acontece como um turismo em massa, são alguns dos diversos desafios encontrados na gestão dessas áreas (ARAUJO; BERNARD, 2016; BARBER; BONESS; MILLER, 2004; BARRETO; DRUMMOND, 2017; GAMARRA *et al.*, 2019; RANNO, 2014).

Apesar de existir um objetivo geral e em comum, que seria a conservação socioambiental, cada Unidade de Conservação (UC) possui um objetivo específico, isso acontece devido às diferentes características de cada local (DUDLEY, 2008; HOCKINGS, 1998; ICMBIO, 2018a, 2018b). Devido a essas diferenças, a gestão dessas unidades é dada de formas diferentes, o que por um lado é desafiador, pois não existe um padrão de como as UCs devem ser geridas, mas ao mesmo tempo pode ser um aspecto interessante, pois se cada local demanda de ações diferentes, a equipe gestora de cada área precisará de capacidades diferentes para gerir o local (ARAUJO; BERNARD, 2016; DE OLIVEIRA, 2005; MILLS *et al.*, 2020). Isso se torna uma potencialidade, possibilitando trocas de experiências entre gestores, aumentando o número de ferramentas de gestão possíveis em busca de ações mais efetivas (DE OLIVEIRA, 2005; MILLS *et al.*, 2020).

Diante do contexto atual, uma equipe gestora capaz de lidar com esses desafios, tem sido extremamente importante para a sobrevivência das UCs no Brasil (BARRETO; DRUMMOND, 2017; GERHARDINGER *et al.*, 2011; HERRERA; PFAFF; ROBALINO, 2019; MILLS *et al.*, 2020; SESSIN-DILASCIO *et al.*, 2015). Portanto, garantir que a equipe responsável seja diversa, capacitada, multidisciplinar e que busque agir de forma “não comum” é essencial para garantir uma gestão efetiva (GIEHL *et al.*, 2017; HOCKINGS; STOLTON; DUDLEY, 2003).

2.4 Mulheres e conservação da natureza

Em uma revisão sobre o tema, percebeu-se que 53% dos artigos avaliados dizem que a limitação das mulheres na gestão de recursos naturais acontece devido a normas patriarcais,

sociais e culturais (JAMES *et al.*, 2021). Isso mostra o quanto o patriarcado e o sexismo estão na estrutura da sociedade e o quanto afetam a ação das mulheres nos espaços de tomada de decisão e gestão (HOOKS, 2018; JAMES *et al.*, 2021). A mudança dessa realidade não é tão simples, não é só incluir as mulheres nos espaços de gestão ambiental que os problemas se resolverão (HOOKS, 2018; SCHMITT, 2014). É necessário haver debates e discussões sobre o sexismo, para que se reconheçam quais ações e comportamentos são necessários para possibilitar uma mudança no sistema (HOOKS, 2018; SCHMITT, 2014). Portanto, para falar sobre as mulheres na conservação é necessário entender o que é o feminismo.

Bell Hooks em seu livro, “O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras” (2018), contextualiza o quanto as perspectivas de gênero foram mais ouvidas nos dias atuais quando comparadas as conversas e pautas feministas. Isso aconteceu porque, de forma geral, para a mídia em massa deixar a visão do movimento feminista como um movimento anti-homem, fortalece a ideia do movimento feminista como algo ruim para os homens. Fortificando assim, aspectos da supremacia branca e dos pensamentos sexistas, afastando as pessoas de um entendimento real do que é o feminismo (HOOKS, 2018).

Bell Hooks (2018) define feminismo de forma direta e objetiva: “É um movimento para acabar com sexismo, exploração sexista e opressão”. Sexismo é quando ocorre uma discriminação baseada no gênero ou orientação sexual. Portanto, o feminismo não é uma luta anti-homem e sim uma luta antissexista (HOOKS, 2018).

A motivação inicial para incluir o debate de gênero e falar sobre a questão das mulheres dentro dos espaços de discussões ambientais surgiu quando estudiosas e estudiosos, pesquisadoras e pesquisadores perceberam a desigualdade nas relações e as condições dessas mulheres nesses espaços, ao mesmo tempo em que perceberam o quanto as mulheres tinham papéis fundamentais dentro da gestão ambiental (ARORA-JONSSON, 2014; SCHMITT, 2014). As mulheres que estão na posição de gestoras de uma AP ocupam uma posição de poder (BERBÉS-BLÁZQUEZ; GONZÁLEZ; PASCUAL, 2016; JAMES *et al.*, 2021; SCHMITT, 2014). Diante dessa posição ocupada, existem diversos pontos de partida para realizar possíveis reflexões e análises, ao mesmo tempo em que todos esses aspectos se relacionam, como por exemplo, a relação do trabalho, a relação imposta da mulher com a natureza, as próprias relações de poder e de cuidado (AGARWAL, 2009; ARORA-JONSSON, 2014; JAMES *et al.*, 2021; PINTO, 2010). De maneira geral, dentro das discussões ambientais, o gênero e o tema mulheres, se tornaram ferramentas de análise, principalmente para o ponto chave que parte das relações de poder (ARORA-JONSSON, 2014; JAMES *et al.*, 2021).

As relações de poder dentro do aspecto ambiental influenciam diretamente o âmbito da gestão ambiental, pois, a gestão se trata de um espaço em que decisões precisam ser tomadas (BERBÉS-BLÁZQUEZ; GONZÁLEZ; PASCUAL, 2016; JAMES *et al.*, 2021; LUNDBERG, 2018). Portanto, as questões políticas e sociais estão inevitavelmente conectadas com as questões ambientais, principalmente no aspecto prático (CORNWALL, 2003; LUNDBERG, 2018).

Existe certa tendência das mulheres e outros grupos marginalizados possuírem uma relação diferente com o meio ambiente, justamente por vivenciarem essa relação diferenciada, proporcionada pela própria estrutura patriarcal e capitalista (ARORA-JONSSON, 2014; CORNWALL, 2003; LUNDBERG, 2018; MARTINO, 2008). Quando essas mulheres e grupos não estão nesses espaços, as perspectivas dos mesmos, conseqüentemente, não são consideradas na gestão (CORNWALL, 2003; JAMES *et al.*, 2021; LUNDBERG, 2018; MITROFANENKO *et al.*, 2018).

A relação de poder pode gerar um estado de vulnerabilidade e com essa vulnerabilidade, a violência pode surgir (CAMEY *et al.*, 2020). A violência de gênero tem sido um dos maiores desafios atuais (CAMEY *et al.*, 2020; SAFFIOTI, 2009). Sabe-se que assim como a violência de gênero, a degradação ambiental também gera esse estado de vulnerabilidade (DENTON, 2002; RAVERA *et al.*, 2016; CENTENO, 2020). Portanto, ir em busca de ações para acabar com a violência de gênero e com a degradação ambiental são prioridades mundiais (CAMEY *et al.*, 2020). Essas duas pautas estão inseridas dentro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) (UN, 2021). Porém, mesmo com essa importância, poucas são as vezes em que ambas as situações são abordadas juntas (CAMEY *et al.*, 2020).

A violência de gênero é uma das formas de manter as relações de poder e conseqüentemente manter o controle dos recursos naturais, afastando e excluindo o direito das mulheres (BERBÉS-BLÁZQUEZ; GONZÁLEZ; PASCUAL, 2016; CAMEY *et al.*, 2020). As mulheres que atuam como gestoras de APs, apesar de ocuparem um espaço de poder, também passam por momentos de vulnerabilidade diante de determinadas situações no trabalho, como por exemplo, em momentos de fiscalização e até mesmo durante reuniões (CAMEY *et al.*, 2020). Por isso é necessário incluir o debate de gênero e as questões feministas dentro dos espaços de gestão (ARORA-JONSSON, 2014).

Dentro das diversas discussões no contexto das APs, ao falar sobre gênero e mulheres, pode-se incluir ambos os conceitos dentro de um dos temas centrais das APs que é a participatividade (CORNWALL, 2003; DI CIOMMO; SCHIAVETTI, 2012). Quando se fala

sobre participação, muitas vezes discute-se a inclusão de comunidades que vivem próximas às APs em busca de uma gestão participativa (ANDRADE; RHODES, 2012; BORRINI-FEYERABEND *et al.*, 2017). Falar sobre as mulheres na gestão das APs é também falar sobre participação (CORNWALL, 2003; DI CIOMMO; SCHIAVETTI, 2012).

O que acontece na maioria das APs é de já existir a consciência sobre o tema igualdade de gênero e achar que já se faz o que precisa ser feito para alcançá-la (SCHMITT, 2014). Porém, na prática, as mulheres são incluídas fisicamente nesses espaços, mas não há nenhuma ação efetiva para uma real inclusão participativa dessas mulheres (SCHMITT, 2014).

Existem alguns estudos que abordam essas comunidades e como as relações de gênero dentro das mesmas acontecem e o quanto considerar esses fatores podem influenciar a gestão daquela área (ALLENDORF, 2017; ALLENDORF; YANG, 2017; DI CIOMMO; SCHIAVETTI, 2012). Alguns estudos relatam que a presença ativa das mulheres contribuindo na gestão é importante para uma gestão inclusiva, que consiga cumprir seus objetivos (AGARWAL, 2009; COLEMAN; MWANGI, 2013; DI CIOMMO; SCHIAVETTI, 2012). Mas também existem trabalhos que relatam o contrário, que a presença das mulheres não faria diferença ou que a sua presença seria um ponto negativo para a gestão, isso é explicado devido a estrutura patriarcal colocada que limita as ações dessas mulheres (ALLENDORF; ALLENDORF, 2013; ALLENDORF; YANG, 2017; CARTER; ALLENDORF, 2016).

Esses estudos ressaltam aspectos importantes no processo de incluir o debate de gênero e feminismo nesses espaços. O primeiro é que não se pode ter uma visão superficial e fazer conclusões sobre a eficácia da gestão, somente pela inclusão ou não de mulheres (MEINZEN-DICK; KOVARIK; QUISUMBING, 2014). O segundo aspecto é que reforça o quanto o regime patriarcal é um sistema estrutural na nossa sociedade (LEACH, 2007). O terceiro é que as pesquisas sobre gênero e meio ambiente não devem ficar presas no debate sobre a diferença que ocorre quando as mulheres são incluídas ou não nesse espaço (MEINZEN-DICK; KOVARIK; QUISUMBING, 2014; ZAFRA-CALVO *et al.*, 2017).

Por fim, o quarto ponto é que a visão de que as mulheres são mais conectadas com a natureza quando comparadas aos homens, somente tira a responsabilidade daqueles nas relações de cuidado e aumenta a responsabilidade sobre as mulheres (LEACH, 2007). Por isso é importante ressaltar que, para que seja possível obter uma mudança nas relações de gênero, nas relações de poder e em como a relação social e ambiental tem se dado, deve-se incluir as mulheres nesse processo e deve-se continuamente manter o debate sobre gênero e feminismo para entender a fundo e na prática como esses processos foram construídos e como ocorrem (FORTNAM *et al.*, 2019; YANG *et al.*, 2018).

2.5 A comunicação

As gestoras e os gestores de APs precisam utilizar a comunicação e o diálogo como um elemento chave para construção de uma gestão mais participativa, que seja dinâmica e inclusiva, para fortalecer aquilo que é potente no local e que consiga amenizar aquilo que é desafiador ou conflitante (GIEHL *et al.*, 2017; JÚNIOR *et al.*, 2016; NEPAL, 2002). Passando de uma interação superficial que somente constrói acordos burocráticos, para uma comunicação que realmente está preocupada com as diversas interfaces de qual a melhor maneira para se conservar diante dos desafios atuais (ANDRADE; RHODES, 2012; BARBER; BONESS; MILLER, 2004; GIEHL *et al.*, 2017; HOCKINGS, 2003).

A gestão se trata de um espaço onde existe certa relação de poder, e devido a isso, as gestoras e os gestores precisam se manter atentos para proporcionarem diálogos participativos e não opressores, principalmente quando se trata das relações de gênero e das relações com as comunidades (ANDRADE; RHODES, 2012; BERBÉS-BLÁZQUEZ; GONZÁLEZ; PASCUAL, 2016; JÚNIOR *et al.*, 2016; NEPAL, 2002; WEST; IGOE; BROCKINGTON, 2006). Logo, a comunicação é um ponto chave essencial para a construção de uma gestão participativa (FIENITZ *et al.*, 2022; PEREA-MUNOZ; MILES; BAYLE-SEMPERE, 2022).

A comunicação é composta não só pelo ato de falar, mas principalmente pelo ato de ouvir (DINIZ; GEBARA, 2022). No livro “Esperança Feminista” de Débora Diniz e Ivone Gebara (2022), um livro composto por 12 verbos para pensar o feminismo, se inicia com o verbo ouvir. E nele Débora Diniz começa dizendo: “Ouvir exige silenciar-se, abdicar do poder e da sedução da palavra.”

Débora Diniz (2022) traz as palavras ouvir e escutar com sentidos diferentes, como se o escutar conseguisse ir além do ato de ouvir mecanicamente, o escutar consegue considerar afetos. E considerar os afetos de quem fala, para uma construção de escuta feminista e uma gestão participativa é essencial (DINIZ; GEBARA, 2022; RESTALL; CONRAD; COP, 2021). Portanto, entende-se que para alcançar uma gestão ambiental efetiva nas APs é necessário proporcionar espaços e escutar as mulheres.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização geral

Para escutar essas mulheres, a metodologia proposta para este trabalho é inspirada nos trabalhos etnoecológicos e etnobiológicos, pois são metodologias voltadas para pesquisas com pessoas. Essas metodologias proporcionam uma interação, que incentiva o compartilhamento de informações de forma espontânea com os envolvidos na pesquisa.

Como o objetivo do trabalho é abordar experiências e percepções de pessoas com características específicas diante de um tema específico, considerou-se a amostragem não probabilística. Essa escolha foi feita diante das características da pesquisa juntamente com as análises e considerações propostas por Albuquerque *et al.* (2014).

Para compreender quais os desafios que as mulheres têm passado ao trabalhar com a gestão de UCs no Brasil, optou-se por realizar entrevistas e escutar essas mulheres. A definição da amostragem se deu por meio de indicações iniciais e a partir dessas primeiras indicações foi possível alcançar outras mulheres.

Como a maioria das entrevistadas já esteve em um cargo de chefia, mas em alguns momentos da sua trajetória não necessariamente esteve como chefe, e sim ocupando o cargo como analista ambiental, considerou-se as mulheres que trabalharam como um todo na gestão de UCs. Portanto, as entrevistas realizadas incluíram mulheres que fazem parte da gestão das UCs, mas não necessariamente que ocupam ou ocuparam um cargo de chefia.

A metodologia escolhida para elaboração das entrevistas foi a de entrevista focalizada (GIL, 2008). Essa escolha metodológica se deu, porque assim é possível focar em um tema durante a entrevista ao mesmo tempo que existe abertura para as entrevistadas se sentirem confortáveis em compartilharem informações de forma mais espontânea. Assim, foram realizadas entrevistas com essas mulheres que fazem ou fizeram parte da gestão ou coordenação de UCs no Brasil.

3.2 Etapas metodológicas

3.2.1 Comitê de Ética em Pesquisa

Como se trata de uma pesquisa feita com seres humanos, foi necessária a submissão do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COEP) para, a partir disso, seguir

para as próximas etapas. Portanto, o primeiro passo de execução do projeto foi a submissão do mesmo ao COEP. E assim, após a submissão e aprovação do comitê, iniciou-se as entrevistas (CAAE: 51361421.8.0000.5148).

3.2.2 Coleta de dados: indicações e entrevistas focalizadas

A amostragem por meio das indicações e as entrevistas focalizadas se deram de forma concomitante. Já que a partir das primeiras entrevistas é que se obteve as indicações para as próximas. As primeiras indicações foram dadas pelo orientador da pesquisa e colegas da pós-graduação. E as entrevistadas seguintes partiram dessas indicações iniciais, chegando-se a um total de 25 mulheres entrevistadas.

A escolha por não limitar a amostragem, teve como objetivo abranger diferentes mulheres dentro de diferentes contextos. As entrevistadas passaram por diferentes regiões e diferentes categorias de UCs ao longo de suas trajetórias no trabalho. Ao deixar explícito as regiões, categorias e os relatos torna-se possível identificar a mulher entrevistada. Portanto, optou-se por não apresentar as informações referentes às categorias de UCs e as regiões citadas nas entrevistas. Além de não dar nome ou qualquer identificação às falas de uma mesma entrevistada ou qualquer outra especificidade. Essas ações foram uma medida de segurança para manter o sigilo sobre quem são essas mulheres.

As entrevistas foram imaginadas muitas vezes antes de se concretizarem, e a imaginação faz parte da construção e planejamento de um trabalho científico. O ato de imaginar ajuda a preparar e pensar possibilidades, principalmente em uma pesquisa com seres humanos, em que os resultados não são exatos e mesmo esperando-se uma “resposta”, não se sabe o que está por vir (DINIZ; GEBARA, 2022).

As entrevistas sempre eram iniciadas agradecendo pela presença da entrevistada. Depois eram ditos o objetivo e a importância do trabalho, explicando o método e reafirmando o sigilo das informações compartilhadas. Também foi colocado que a entrevistada poderia não responder a qualquer pergunta que ela não quisesse responder e que as entrevistas não ocasionariam nenhum custo ou prejuízo a ela.

A conversa era iniciada com a seguinte provocação: “Gostaria de saber a sua experiência e quais os desafios que você encontrou trabalhando com a gestão de UCs no Brasil.” Foram planejadas algumas perguntas que auxiliaram a manter o foco ao tema central. As perguntas de apoio foram: “Quais os maiores desafios que você enfrentou trabalhando com a conservação/trabalhando neste local?”; “Alguns desses desafios você passou por ser mulher?”;

“Como você lidou quando passou por esses desafios?”; “Me fale um pouco sobre a sua rotina no dia-a-dia de trabalho”; “Como é a equipe que trabalha/trabalhou com você?”.

Cada entrevista acontecia de forma única, já que a maioria dos relatos surgia de forma espontânea. Porém, em algumas, era necessário um maior esforço para manter o foco ao tema central. E em outras, os questionamentos eram importantes como processo auxiliar para relembrar antigas experiências.

Para além dos desafios, foram feitas perguntas relacionadas aos apoios diante desses desafios, como: "Alguém te ajudou a lidar com isso?"; “Você teve apoios nesse sentido?”; “Outras mulheres trabalham com você?”; “O órgão no qual você trabalha atua de alguma forma para discutir essas questões?”. Situações de nível pessoal foram compartilhadas de forma espontânea durante as entrevistas, quando isso acontecia ou havia uma abertura neste sentido perguntou-se como era a relação do trabalho com a vida pessoal das mesmas.

Ao final, era dado um espaço caso a entrevistada quisesse compartilhar algo a mais que não tivesse sido perguntado, ou o que ela sentisse de compartilhar naquele momento. Também foi perguntado às mulheres entrevistadas se elas tinham alguma sugestão sobre o processo da entrevista, se algo deveria ser acrescentado, retirado ou alterado.

E como processo de finalização era feita a seguinte pergunta: “como você se sentiu com a entrevista?”. O tempo de duração das entrevistas variou entre trinta minutos e uma hora e meia, esse tempo variou devido à disponibilidade das entrevistadas e à quantidade de informações a serem compartilhadas.

Algumas entrevistas foram realizadas pelo *Google Meet* e outras por ligação de vídeo chamada no *WhatsApp*. As entrevistas não foram gravadas, já que se trata de um tema sensível e que gravar poderia deixar algumas mulheres inseguras ao compartilharem suas experiências. Mas, no momento em que as entrevistas aconteceram foram realizadas anotações à mão em um caderno.

3.3 Análise dos dados

As entrevistas aconteceram de forma concomitante com a análise das mesmas. Utilizou-se da análise de conteúdo como metodologia de análise das entrevistas (BARDIN, 1977). A construção inicial das categorias se deram por meio do agrupamento de situações similares que essas mulheres experienciaram. A partir desse agrupamento, percebeu-se similaridades em algumas experiências e contextos.

Após as dez primeiras entrevistas feitas foi possível criar as categorias apresentadas neste trabalho. Considerando-se que essas categorias conseguiram abranger temas diversos, o processo das entrevistas continuou como forma de analisar se mais entrevistas seriam necessárias, avaliando se mais temas surgiriam e se haveria a necessidade da criação de novas categorias. Foram realizadas mais quinze entrevistas e as categorias permaneceram as mesmas. Os relatos aumentaram, mas os temas centrais permaneceram entorno dos mesmos já criados anteriormente. Com isso, a etapa das entrevistas foi finalizada com um total de vinte e cinco mulheres entrevistadas.

3.3.1 Análise de conteúdo

As entrevistas foram analisadas a partir da metodologia chamada de análise de conteúdo (BARDIN, 1977). Com essa metodologia, ao observar o tema central da pesquisa, relações de gênero dentro das UCs no Brasil, e analisar as entrevistas sob a perspectiva das mulheres que ali trabalham, têm-se de suas próprias falas e visões uma perspectiva objetiva. Por outro lado, obtém-se também uma perspectiva subjetiva ao utilizar essa metodologia para interpretar e observar conexões entre as experiências dessas mulheres.

A primeira etapa para trabalhar com as anotações das entrevistas foi a organização dos relatos em grupos onde existiam experiências similares. A segunda etapa consistiu em criar categorias a partir desses grupos criados. Para iniciar o processo de categorização, as entrevistas, inicialmente escritas em um caderno foram passadas para o computador, impressas e recortadas de forma a separar os temas similares nesses diferentes grupos.

Escrever, digitar, imprimir, reler, recortar e separar em diferentes unidades para posterior criação das categorias possibilitou um contato intenso com as entrevistas realizadas. O agrupamento e a categorização possibilitaram uma nova visão das entrevistas e relatos compartilhados. Com essa nova visão, emergiram as novas compreensões sobre o tema de estudo.

No geral, a metodologia seguiu uma linha de raciocínio onde pretendeu-se desconstruir, categorizar e comunicar. Desconstruir, para ampliar a forma de análise e possibilitar a emergência de novas reflexões dentro do estudo e assim, alcançar uma comunicação objetiva.

3.3.2 Retorno às entrevistadas

Como as entrevistas não foram gravadas e o conteúdo compartilhado durante as mesmas foi diverso, decidiu-se retornar os resultados escritos para as entrevistadas. Essa foi a forma de garantir e confirmar o que foi colocado no trabalho como resultados.

4 RESULTADOS

As mulheres entrevistadas compartilharam suas experiências e percepções dos desafios enfrentados durante suas trajetórias no trabalho com a gestão de UCs no Brasil. Nos tópicos a seguir são apresentadas as categorias criadas a partir das entrevistas, destacando-se para: os desafios e os apoios na gestão de UCs e o feedback da entrevista.

4.1 Os desafios

Após unir os assuntos similares abordados nas entrevistas, foram construídas as seguintes categorias:

- a) Maternidade e relações de cuidado;
- b) Papéis de gênero: o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização;
- c) Relações de gênero nas comunidades;
- d) Alterar comportamento e/ou comunicação para ser respeitada;
- e) Ameaças;
- f) Machismo;
- g) Assédio;
- h) Dedicção integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres;
- i) Saúde;
- j) Outros desafios.

4.1.1 Maternidade e relações de cuidado

A primeira entrevista precisou ser adiada devido a um imprevisto de uma gestora que é mãe. A maternidade e as relações de cuidado se tornaram uma unidade de sentido devido ao relato de algumas mulheres em relação a esses aspectos. Não só no cuidado com filhos, mas no cuidado com parentes mais velhos ou que precisam de uma maior atenção.

Oportunidades que envolvem mudanças de cidade foram ditas como difíceis de se decidir quando se tem filhos ou quando se é responsável pelos cuidados de alguém. As mulheres entrevistadas que passaram por isso, a maioria preferiu se manter no local em que já se encontrava devido à proximidade de sua rede de apoio, mesmo o desejo profissional sendo outro. E quando o afastamento é temporário, as mulheres relataram que o sentimento de culpa surge.

Dentre as mulheres que optaram ir para outro local, os desafios encontrados são de julgamento, falta de entendimento da equipe de trabalho, sobrecarga e dificuldade de adaptação. Uma das entrevistas não foi finalizada devido à chegada do filho que demandava sua atenção. E essa mesma disse: “A maternidade e a minha vida profissional, meus dois grandes amores”.

Durante as entrevistas, outras reflexões como as apresentadas a seguir surgiram por parte das entrevistadas (TABELA 1):

Tabela 1 – Reflexões das entrevistadas sobre maternidade e relações de cuidado

Maternidade e relações de cuidado
“Preciso desapegar do meu filho para conseguir continuar meu trabalho”.
“Eu era apaixonada pelo meu trabalho”.
“Estou longe da minha rede de apoio, o que torna mais difícil emocionalmente estar longe do meu filho para estar no trabalho”.
“E se eu não tivesse me dedicado tanto ao trabalho?”
“Gosto muito do local em que trabalho hoje em dia, mas preciso dessa mudança para estar mais próximo dos meus pais”.
“Algumas mulheres que são mães têm então uma tripla jornada de trabalho, imagino que essas mulheres têm superpoderes”.
“As mães ou tem um sofrimento grande com o retorno ao trabalho e sentem muita culpa ao deixar os filhos, ou elas sentem mal e ainda mais culpadas por sentirem falta do trabalho enquanto cuidam de seus filhos”.

Fonte: Da autora (2023)

O questionamento sobre o quanto se dedicar ao trabalho e o quanto se dedicar aos cuidados aparece nas entrevistas. Uma delas comenta que a escolha em não ter filhos está relacionada à uma reflexão de acreditar que não conseguiria se dedicar tanto ao trabalho tendo um filho. Outra entrevistada refletiu dizendo que trabalhou em um grande projeto liderado por mulheres e ela pensa que, se alguma delas tivesse engravidado, toda a logística mudaria.

Relatos sobre gestantes também surgiram. Algumas eram questionadas sobre sua ausência do trabalho para as consultas de pré-natal, outra era excluída das atividades da unidade, sendo que ainda estava plenamente capaz de participar das mesmas. Uma das entrevistadas incomodada com essas situações diz: “É um desrespeito muito grande, porque essa pessoa também nasceu de uma mulher”.

Uma entrevistada reflete sobre a situação das lactantes e chega a certas conclusões. Ela diz que os espaços de trabalho e o próprio trabalho não está preparado, nem adequado às lactantes. Ela reafirma que é um direito amamentar, mas não há um espaço no ambiente de trabalho para que isso seja feito, ela também relata que não tem trocador de fralda no banheiro e as viagens à campo se tornam complexas para as mães que amamentam.

Outro tema que surgiu dentro desse contexto, das relações de cuidado, foi a presença de crianças no escritório. A escola local não possui o mesmo horário que o fim do expediente. Essa unidade citada na entrevista está envolvida em situações de conflito, que colocam essas crianças em risco, porém, a entrevistada diz que não há outra opção.

4.1.2 Papéis de gênero: o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização

A maioria das entrevistadas trabalha ou trabalhou com o aspecto social nas UCs. Algumas entrevistadas explicaram que a equipe se divide em temas de trabalho e em algum momento trabalharam ou no conselho gestor, ou direto com as comunidades, ou com educação socioambiental ou gestão de conflitos. Algumas se reconheceram como habilidosas na comunicação, outras relataram a vontade e o prazer de trabalhar com a questão social. Mas, outras disseram que o que acontece é a seguinte realidade: “Gostam muito da gente na parte administrativa, social, mas na hora da tomada de decisão somos preteridas”.

Uma entrevistada que não ocupava o cargo de chefe da unidade, mas era analista ambiental relatou dificuldades na comunicação com o chefe, dizendo que o mesmo utilizava uma linguagem difícil e que isso também era uma queixa das comunidades. Com isso, eles dividiram os temas de trabalho e ela ficou com a temática social.

Uma das entrevistadas colocou de forma direta que existe o estereótipo onde se vê os homens mais habilidosos no trabalho físico e as mulheres mais habilidosas na comunicação. Ela ainda reforça que o órgão gestor tem um papel importante de ação que envolve essa questão, que é o dever de incentivar ambas as habilidades, de comunicação e força física, para homens e mulheres.

Outra entrevistada estava refletindo sobre a maioria das mulheres ocuparem cargos na temática social e à medida que falava sobre, se lembrou de uma amiga que buscava ocupar cargos mais altos fora dessa temática. Diante dessas reflexões, ela disse que ir para um cargo mais alto, normalmente significa mudar de cidade. E isso se torna complexo, pois, “deixar a família ou convencer a família a ir, é mais difícil para as mulheres”.

Quando essas mulheres trabalhavam no campo, muitas vezes eram vistas de forma diferente, por vezes até questionadas se não tinham medo desse tipo de trabalho. Outra entrevistada gestora disse que houve um momento em que sua equipe era composta somente por mulheres. Uma equipe de cinco mulheres e nesse momento ela percebeu que “as mulheres dão conta do recado sim” independentemente do tipo de função que elas precisam exercer.

Junto com o trabalho socioambiental, fiscalização foi um dos temas de trabalho mais citados durante as entrevistas. Conectados muitas vezes com episódios machistas, de assédio e de opressão. Houve relatos onde as mulheres só eram respeitadas pelos apreendidos quando agiam de forma agressiva, ou quando seus companheiros, homens, de trabalho intervinham e falavam de maneira firme e com um tom elevado na voz. Esses casos proporcionaram reflexões como (TABELA 2):

Tabela 2 – Reflexões das entrevistadas sobre o trabalho na fiscalização

Trabalho na fiscalização
“Será que se fosse um homem fiscalizando, esse cara teria agido da mesma forma? Ele agiu como se tivesse se sentido ofendido por ter sido multado por uma mulher.”
“Já presenciei casos em que o apreendido só respeitou quando um colega de trabalho gritou mais alto do que ele”.
“O ambiente da fiscalização tem muitos homens, tanto as equipes de fiscalização, quanto os infratores”.
“Tive pouca experiência na fiscalização, mas mesmo assim, sentia que a confiança que os homens fiscais tinham, era algo difícil para mim”.
“Chegar na delegacia e receber olhares estranhos por ser mulher”.
“Eu vivo deixando a fiscalização, mas eu também vivo voltando, porque ao mesmo tempo eu sei que sou muito boa nisso”.
“Os apreendidos não aceitavam que eu fosse falar com eles, achavam que era um absurdo uma mulher se dirigir a eles”.
“Até os uniformes não estão preparados para os nossos corpos. Sou <i>plus size</i> e minha bunda fica para fora do uniforme, sendo que somos obrigados a utilizá-lo em determinadas ocasiões, como nas fiscalizações.”

Fonte: Da autora (2023)

Algumas vezes a insegurança e o próprio questionamento vem dessas mulheres. Uma delas, em uma operação de fiscalização, se questionou: “é perigoso, será que vamos conseguir liderar uma equipe de policiais?”. Uma das entrevistadas disse que a área da fiscalização é uma área muito masculina e é difícil se fazer respeitada. Houve relatos onde essas mulheres não eram ouvidas, somente pelo fato de serem mulheres.

Uma entrevistada comentou sobre um momento de separação de um grupo em diferentes áreas temáticas e somente homens foram selecionados para a fiscalização. As mulheres que foram, precisaram fazer um esforço e convencer que eram capacitadas para esse tipo de trabalho. Outra entrevistada citou que em certa UC, em discussões, reuniões e ações de fiscalização as mulheres eram mais ativas do que os homens.

O trabalho com o fogo dentro das UCs foi outro tema dito pelas mulheres em que há um estereótipo de gênero. Uma das entrevistadas que trabalhou com fogo disse que quando havia eventos sobre fogo, “quem mostrava a cara era sempre a chefia”. Ela disse que trabalhar com o fogo era um ambiente hostil para as mulheres, principalmente porque havia uma exclusão clara e os homens que lideravam esses espaços. Além disso, seus companheiros de trabalho a colocavam em uma posição inferior. Ela disse que fazia muito esforço para ser incluída, tinha momentos em que era requisitada, mas “tinha uma velha guarda que fazia um esforço para as mulheres não participarem”.

Em uma situação específica, uma dessas mulheres que trabalhou com fogo teve sua participação negada em um curso de perícia de incêndio. A justificativa era que ela não era uma mulher que trabalhava em campo. “Fui excluída desses espaços do fogo, por ser preta e mulher. Outra mulher mais padrão e sudestina conseguiu entrar nesses espaços”. Comentando sobre esse assunto, ela diz que percebe uma tendência dessa mulher a se masculinizar para conseguir estar nesses espaços. Por fim, optou por se afastar dessa área temática e fez uma comparação dizendo que era quase um “relacionamento tóxico”.

4.1.3 Relações de gênero nas comunidades

Apesar de não ser o foco do trabalho, o assunto sobre relações de gênero nas comunidades surgiu. Uma pauta tão latente para algumas entrevistadas que viram a necessidade de falar sobre situações que aconteceram e acontecem nas comunidades com quem trabalham.

O que as gestoras e analistas observavam era que dentro das próprias comunidades não havia um incentivo para a participação das mulheres nos conselhos, nos processos de tomada de decisão e discussão sobre a comunidade como um todo. Muitas vezes havia um esforço

contrário, onde essas mulheres eram desestimuladas a participar e essa ação vinha muitas vezes das próprias mulheres das comunidades. Entrevistadas relataram também situações patriarcais bem explícitas, como por exemplo, em um local citado, o trabalho de algumas mulheres não era considerado trabalho e quem recebia o dinheiro era o homem da família.

Além dessa percepção e observação das relações de gênero dentro das comunidades, as mulheres entrevistadas relataram como se dava essa relação da comunidade com elas, dentro dessa perspectiva de gênero (TABELA 3).

Tabela 3 – Reflexões das entrevistadas sobre a relação com as comunidades do entorno

As entrevistadas e as comunidades do entorno
“Eu era uma mulher liderando um movimento composto somente por homens. Tinha a questão de eu não ser local e ainda ser uma mulher”.
“Existia uma resistência, precisei construir uma relação de confiança ao longo do tempo”.
“Em reuniões com as comunidades, alguns saiam e não botavam fé no que eu falava”.
“Eu fiz um movimento de incluir e empoderar as mulheres da comunidade nessa atividade também. E elas amavam.”

Fonte: Da autora (2023)

As comunidades questionavam a capacidade de mulheres mais novas atuarem como chefes da unidade. Uma das entrevistadas disse: “Na rua, não acreditavam que eu era gestora.” Outra entrevistada disse que passou por uma situação de assédio voltando para casa logo após o trabalho, passando pela comunidade local. Uma pessoa da comunidade passou de moto perto dela e insistiu para que levasse ela até sua casa, ela disse não, mas só quando atravessou a rua que conseguiu seguir até sua casa. Uma das entrevistadas também disse que como, normalmente, as UCs estão em cidades muito pequenas, é difícil firmar o respeito enquanto servidor.

4.1.4 Alterar comportamento e/ou comunicação para ser respeitada

Houve relatos onde as mulheres mudaram seu comportamento como forma de proteção e para serem respeitadas (TABELA 4). Após passar por uma situação de assédio em uma viagem à trabalho, uma entrevistada disse: “Realmente não dá para misturar as coisas, não dá para misturar trabalho e lazer”.

Tabela 4 – Reflexões das entrevistadas sobre alterarem o comportamento e/ou a comunicação para serem respeitadas

Alterar o comportamento e/ou comunicação para serem respeitadas
<p>“Só de sermos educadas os homens já acham que estamos interessadas e que queremos algo”.</p> <p>“Não fico muito tranquila quando preciso fazer viagens a trabalho e tem muitos homens onde a maioria são desconhecidos”.</p> <p>“Fui percebendo que se eu desse liberdade de tratamento, eles achavam que estávamos dando mole, fui percebendo que não podia ser amiga de todo mundo”.</p> <p>“Depois percebi que eu precisava pensar, qual o nível de intimidade que podemos dar para as pessoas? Tínhamos que nos portar como mulheres sérias. E nessa época eu tive sorte porque minha chefe era bem brava”.</p> <p>“Estava em uma reunião para discutir algumas questões locais e os caras presentes nessa reunião estavam tirando sarro da gente. Tínhamos que elevar o tom de fala da conversa”.</p> <p>“Trabalhava com mais dois homens e eu percebia que as pessoas não me viam da mesma forma que viam eles. Às vezes eu tinha que falar um pouco mais alto para ser ouvida”.</p> <p>“Em certas reuniões, mesmo quando éramos mais mulheres, nossas propostas não tinham muito eco. Tínhamos que argumentar muito mais que o necessário para que nossa visão fosse considerada”.</p> <p>“Não sou uma pessoa que tem essa postura incisiva e forte naturalmente. Mas, em determinados momentos preciso apresentar uma postura forte para ter esse respeito.”</p>

Fonte: Da autora (2023)

Uma entrevistada comentou que tinha algumas pessoas da equipe que a chamavam por apelidos inadequados dentro do ambiente de trabalho e ela comentou sobre isso dizendo: “Isso gera um incômodo muito grande, porque garanto que eles não fazem a mesma coisa com um homem”. Essas mulheres optam por ter um comportamento mais frio, objetivo e prático para evitar situações desagradáveis.

Outra entrevistada considera-se “durona”, e reafirma que dessa forma ela consegue ser ouvida e respeitada. As mulheres preferem se expor menos, ser mais firmes, incisivas e evitar relações de amizade em diversos contextos do trabalho para não dar espaço para uma intimidade, com o objetivo de evitar situações desagradáveis de assédio físico e de falas importunas.

Uma delas disse que existem sim algumas pessoas onde essa intimidade na relação além do trabalho pode ser criada, mas que depois de um tempo você vai percebendo se aquela é uma boa pessoa e se essa relação pode ser criada ou não. Após essas experiências, as mulheres trabalham tendo uma postura de desconfiança sobre o outro.

4.1.5 Ameaças

Algumas entrevistadas receberam ameaças de forma direta, outras de forma indireta. Houve relatos de ameaças onde um carro foi incendiado, casas foram incendiadas e mulheres receberam falas que induziram um poder de mudar aquela profissional para um local isolado.

Outra entrevistada disse o quanto ela se dedicava ao trabalho e que as pessoas do entorno acabaram entendendo determinadas ações como dela e não como do trabalho, ela reconheceu que precisa passar por um processo de afastamento por sentir-se ameaçada. Outra relatou um medo e receio de morar em locais afastados e isolados, devido às ameaças que recebia. As ameaças deixavam as mulheres em estado de alerta e desconfiadas.

Uma das entrevistadas foi refém de um processo de invasão e ocupação da UC em que trabalhava. Outra entrevistada, o escritório onde trabalhava foi cercado por garimpeiros após o expediente, fazendo ameaças e não deixando os funcionários irem embora. Algumas mulheres receberam ameaças de morte verbalmente direcionadas.

Ameaças também vinham de pessoas que ocupam cargos políticos de poder. Em um desses casos uma entrevistada ouviu de uma pessoa que ocupa uma posição de poder: “Me agradece por estar viva. Eles disseram que é só matar o chefe do parque. E como você é mulher não iam só matar, você sabe né?”. Há o relato de outra situação em que uma pessoa de poder político ameaça uma das entrevistadas dizendo: “A senhora sabe que ninguém vai te dar um tiro na cara, nessas situações eles fazem parecer que você sofreu um acidente de carro”.

A seguir se encontram reflexões feitas pelas entrevistadas sobre as ameaças que sofreram (TABELA 5).

Tabela 5 – Reflexões das entrevistadas sobre ameaças (Continua)

Ameaças
“As ameaças vinham de várias direções, algumas vezes era dito por uma pessoa qualquer e isso ficava meio em vão, mas, quando vinha de alguém que você sabia que tinha poder, dava um outro sentimento”.

Tabela 5 – Reflexões das entrevistadas sobre ameaças (Conclusão)

Ameaças
<p>“Qualquer gestor que está fazendo seu trabalho sofre ameaças. O fato de ser mulher, ameaça a nossa questão de fragilidade. Como se eles quisessem sacanear mais só por ser mulher”.</p> <p>“Eu não dormia mais em paz, as ameaças estavam acontecendo o tempo todo, gente dormindo na porta da minha casa toda noite”.</p> <p>“Nunca gostei de sentir medo, quando recebi essa ameaça, na época eu tinha posse de arma e dormia com ela debaixo do travesseiro. Essa situação de medo me paralisa.”</p>

Fonte: Da autora (2023)

Nas ações de fiscalização, quando as pessoas, na maioria homens, com grande poder aquisitivo, eram abordados, as ameaças eram ditas com muito mais força e como se os infratores sairiam daquela situação de forma fácil. Uma das entrevistadas disse que quando trabalhava com fiscalização recebia muitas ameaças, como: “se não parar essa fiscalização vamos te matar”. E ela respondia: “Entra na fila”. Depois refletiu dizendo que as ameaças muitas vezes direcionadas às mulheres eram como se eles quisessem atingir o que parecia mais frágil e vulnerável.

Uma entrevistada disse que em um dos locais que morou e trabalhou não se sentia segura de sair sozinha, porque era uma região com conflitos no entorno. Ela disse que só saía a campo com seus companheiros de trabalho. Logo depois ela refletiu e percebeu que apesar de se sentir mais segura saindo com um companheiro de trabalho homem, teve uma vez que em um desses momentos a campo, recebeu ameaças de um cara que disse: “Só não vou sacar minha arma, em respeito a ter uma mulher aqui”.

Houve um relato sobre o momento político atual e o quanto o órgão passou por um processo de militarização, justamente porque a direção do órgão estava mais militar. “Foi quase como um momento de caça às bruxas, vários processos administrativos estavam sendo abertos”. Individualmente essa entrevistada não sentiu uma ameaça direta, mas nesse contexto geral político, ela sentiu. Outra entrevistada disse que nesse momento parecia que nenhuma ação tinha efeito, ela disse que os trabalhos eram feitos e não acontecia nada, os autos de infração não eram julgados, os infratores não respeitavam e eles não tinham nenhum apoio no trabalho.

Uma das entrevistadas disse, que quando você está num local onde há muito conflito e ocupa a posição de chefe, existe um nível de pressão muito grande. Essa entrevistada disse que o nível de exposição a que chegaram, não é mais seguro continuarem nesta unidade e nesta

cidade. “Todo mundo sabia onde eu morava, e esses caras não tiravam fotos nossas no trabalho, tiravam justamente com nossa família, saindo das escolas com nossos filhos”.

Um questionamento dito por uma entrevistada após a reflexão sobre ameaças sofridas foi: “vale a pena lutar pelo meio ambiente dessa forma?”. Outra entrevistada diz: “o risco de vida é real tanto para homens quanto para mulheres” e as mulheres reconhecem isso durante as entrevistas. Porém, percebe-se também nos relatos uma consciência de que certas ameaças acontecem por serem mulheres e a forma como são feitas são direcionadas às mulheres.

4.1.6 Machismo

Apenas uma das entrevistadas disse que nunca se preocupou por ser mulher e não se recorda de ter passado por alguma situação machista. Ela diz que gostava desde a graduação em trabalhar em campo e teve muitos incentivos dos tutores que passaram por ela. Também disse que sempre enfrentava os desafios que apareciam, mas não entrou em detalhes em nenhum desses desafios. Apesar de dizer isso, também disse ao final da entrevista que estava no escritório, no ambiente de trabalho.

Falas machistas como, “quem vai fazer o almoço?”, eram direcionadas a mulheres em trabalhos a campo, “onde está seu marido?”, eram direcionadas às mulheres quando algo fora do ambiente de trabalho acontecia e algumas vezes até dentro do próprio ambiente de trabalho. Uma das entrevistadas relatou que um antigo chefe a avaliou mal devido à maneira que se vestia.

Aconteceram questionamentos internos com algumas mulheres, momentos em que elas mesmo se perguntaram se talvez não seria melhor se tivesse algum homem em determinado momento do trabalho. Outra entrevistada disse que ela e sua equipe colocavam bilhetes pelo escritório como uma forma de minimizar as ações machistas. E às vezes até usavam de uma brincadeira como forma de alerta, dizendo: estamos a tantos dias, sem falar uma fala machista.

Situações em que alguns homens, gritam, são agressivos, rípidos, atravessam as falas de mulheres, não respeitam as mulheres de forma geral, foi relatada diversas vezes, tanto de pessoas dentro da equipe de trabalho, quanto de pessoas externas que estão envolvidas no trabalho. Algumas relataram que só perceberam que passavam por situações machistas quando começaram a ler sobre questões relacionadas à gênero. E começaram a reparar os momentos em que eram interrompidas, ou que eram questionadas, ou que não eram respeitadas. Uma disse que algumas falas machistas incomodam, mas que não tiram sua atenção, ela não se deixa abalar por isso.

No momento em que percebem passar por algumas situações machistas as mulheres trouxeram certas reflexões sobre as situações (TABELA 6).

Tabela 6 – Reflexões das entrevistadas sobre ações machistas

Machismo
“Um dos pontos positivos dentro do órgão é que tem a presença de muitas mulheres”.
“Lidar com pessoas externas, seja de comunidades, empresas, onde a maioria são homens é mais complexo. Nessas situações de fora, os homens agiam com uma postura mais intimidadora e interrompiam sempre as mulheres”.
“O machismo estrutural é ruim, mas para alguns você tem a oportunidade de apontar e o cara reflete sobre suas ações e tenta não repetir”.
“Os homens normalmente se protegem, então teve bate boca e discussões e os outros homens que estavam no espaço tentaram acalmar o cara e mandaram eu sair, ao invés de ficarem do meu lado”.
“Acho que nesse momento não teve muitas questões de gênero, mas na verdade eu fico na dúvida, não sei se é uma questão de gênero ou se é uma questão de poder”.

Fonte: Da autora (2023)

Algumas entrevistadas relataram o preconceito por serem novas, principalmente no início de suas trajetórias no trabalho. Disseram que o olhar e às vezes a fala era de uma desconfiança como se elas não fossem capazes de realizar determinado trabalho. Olhares como: “Será que ela dá conta?”. “Eu era chefe da unidade e as pessoas se referiam a mim como menina ou aquela menina lá”. Outras falas como: “Tem algum adulto com vocês?” Foi direcionada a uma das entrevistadas logo quando começou a trabalhar como chefe de uma UC. Um relato diz que os próprios colegas de equipe faziam “piadinhas” quando as mulheres eram mais novas. “Além de não me respeitarem, eles ainda me tratavam como criança. Sempre pensam que minha idade é menor do que a que eu realmente tenho”.

4.1.6.1 Machismo na liderança

As mulheres que ocupam o cargo de liderança, sendo chefe das unidades, relataram uma dificuldade dos funcionários homens em respeitá-las (TABELA 7). Na Tabela 7 se apresentam

algumas dessas situações e algumas reflexões feitas pelas entrevistadas sobre essas situações machistas.

Tabela 7 – Relatos e reflexões envolvendo machismo na liderança

Machismo na liderança
“Normalmente, independente da abordagem com a sociedade, as pessoas se direcionam ao homem como se fosse o chefe”.
“Difícil ser submetida a uma liderança masculina que pretende ser horizontal, mas não é.”
“Nós queríamos protagonizar um monte de coisas, mas nosso chefe da época nos travava muito”.
“A chefe da unidade na época era tratada como secretária e o outro servidor, que era subordinado a ela, era tratado como chefe da unidade. Era algo tão nítido que até os homens percebiam”.
"Ouvíamos algumas vezes frases como: vem mais alguém com vocês? Não respeitavam o que falávamos. Isso acontecia com bastante frequência”.
“Parece que para alguns caras ouvir a voz de comando vindo de uma mulher, irritava mais.”

Fonte: Da autora (2023)

Uma das entrevistadas está como chefe substituta e ela disse que devido a essa posição que agora ocupa, como ela está responsável por mais funções, houve maior aproximação de alguns homens da equipe devido ao trabalho. Ela sente que devido a isso, passa por mais situações de assédio. Por outro lado, outra entrevistada acredita que nunca aconteceu nenhuma situação de assédio sexual com ela, justamente por ela ocupar a posição de chefe da unidade.

Outra entrevistada compartilha um pensamento dizendo sobre uma mudança na sua equipe, onde antes era um chefe homem e agora passou a ter uma nova chefe mulher. Ela diz que com essa mudança, algumas mulheres estão dizendo que, o antigo chefe era mais objetivo e era melhor. Mas ela percebe que essa nova chefe também é objetiva, mas é muito mais sensível e pensa nas ações e palavras antes de agir. Então ela fica bem pensativa sobre o próprio machismo dentro desses pensamentos de outras mulheres.

Uma das entrevistadas disse que era algo até engraçado, o quanto o machismo era enorme em uma das cidades pequenas na qual ela morou por causa do trabalho. Comentou sobre um acontecimento, onde estava varrendo o escritório e um homem chegou querendo falar com o chefe da unidade. E nesse momento ela respondeu dizendo que era a chefe. Ela disse que foi

engraçado porque ele ficou um tempo sem entender e ela insistindo que era a chefe. E na época ela não era realmente a chefe, mas era a única servidora ali naquele momento para respondê-lo.

4.1.6.2 Machismo nas reuniões

Uma entrevistada disse que normalmente em reuniões são as mulheres que ocupam a função de secretárias, são elas que normalmente fazem as relatorias. Outra entrevistada compartilhou sua vivência nos conselhos e disse: “Nos conselhos percebo que existe um desafio na moderação das reuniões. Homens mais velhos nem sempre respeitam que uma mulher esteja conduzindo um espaço participativo.” Houve relatos sobre a falta de respeito, sobre o não ouvir ou precisarem argumentar excessivamente diante das suas ideias em reuniões.

Em algumas reuniões, uma das entrevistadas disse que mantém uma conversa paralela no *WhatsApp* com suas amigas, para fortalecerem as suas ideias e no momento da reunião estarem unidas para decidir e opinar sobre determinadas situações. Disse que isso acontece porque algumas vezes sua ideia só é validada quando algum homem a valida. “Fico muito brava, quando os caras interrompem a gente nas reuniões, às vezes a ideia falada por uma mulher não é aceita e um tempo depois um homem coloca a mesma ideia em discussão e é aceita”.

4.1.6.3 Machismo e poder político

Em um dos relatos foi dito que lidar com pessoas externas de maior poder político era mais desafiador, porque, normalmente essas pessoas tratavam as mulheres como objeto e de forma invasiva. Outra entrevistada também disse que sentia que era tratada com certo desdém por essas pessoas. “Nossos colegas nos respeitavam, mas tínhamos dificuldade com pessoas que tinham um certo poder político”. Uma das entrevistadas disse que em uma reunião importante, onde ela estava contribuindo e construindo a reunião, um participante, que era parceiro externo e tinha poder político pediu para ela pegar um café para ele. “Eu era a chefe e ele me pediu café”.

4.1.7 Assédio

Assédio moral foi o assédio mais relatado nas entrevistas. Analistas e chefes de unidade eram colocadas em situações constrangedoras. Em alguns momentos companheiros de trabalho agiram de forma agressiva na fala e uma delas compartilhou: “Pensei em denunciar, pois percebi

que ele teve tal postura justamente pelo fato de ser homem e se considerar mais forte naquela situação”. Porém, analisando a situação como um todo, ela ficou insegura de denunciar, pois imaginou o desconforto que isso geraria. Ela explicou que a ouvidoria não é anônima, que você pode abrir um processo administrativo com determinada pessoa, dependendo da situação, mas, diante do contexto, ela preferiu não denunciar. Outra entrevistada que passou por uma situação de assédio disse: “Tentei denunciar, conversar com um conhecido que tinha certo poder político no órgão e no fim não deu em nada”.

Uma das entrevistadas disse que no órgão tem muito “coleguismo” e isso dificulta a denúncia em casos de assédio. Ela diz que existe o medo em denunciar, primeiro, porque sabe-se que não terá o encaminhamento devido, segundo, porque todo mundo se conhece e terceiro, porque sempre há a possibilidade daquela pessoa ser diretora um dia.

Assédio sexual também foi relatado pelas entrevistadas. Uma delas disse que passou por uma situação de assédio com um antigo chefe e na hora ela reagiu de maneira agressiva para se defender. Ao final da entrevista, ela retomou o assunto dizendo: “Hoje em dia não tenho vergonha de falar sobre o que aconteceu, mas antes eu tinha”.

Houve relatos onde as mulheres passaram por situações abusivas, onde parceiros de trabalho tentaram beijá-las a força, ou se aproximaram de maneira indevida em um contexto de trabalho e insistiram, mesmo após receberem um não. Algumas dessas mulheres tentaram impor limites e alguns homens simplesmente ignoraram e continuaram a insistir essa aproximação. Houve relatos, inclusive, onde outras pessoas do trabalho presenciaram tal situação desagradável e não fizeram nada.

Outra entrevistada falou sobre uma situação de assédio com um colega de equipe. Ela disse que sempre teve uma postura de muita educação, era uma pessoa muito querida pelo grupo, mas isso dava margem para segundas interpretações. “Na época lembro que não falei com ninguém. Não sabia lidar com o que aconteceu. Ele parou, mas foi bem desagradável”.

Uma entrevistada disse se sentir impotente, pois, ela já observou prestadores de serviços, companheiros de trabalho dela, assediarem meninas jovens de comunidades, quando visitavam essas comunidades a trabalho. Ela diz observar essas situações e não sabe como proceder.

Outra entrevistada disse que os casos de assédio chegavam até ela através das mulheres responsáveis pela limpeza. Uma das situações, que chegou até ela, era que alguns homens estavam dando notas para as mulheres no escritório. Como ela era a chefe da unidade, sempre fazia falas sobre assédio moral e sexual com a equipe. “Todo mês tinha que ter uma fala sobre assédio”.

Além das situações desagradáveis dentro da própria equipe e com os companheiros de trabalho, algumas mulheres relataram o machismo e o assédio vindo de pessoas externas e parceiros. Houve um relato onde uma das entrevistadas teve que lidar com um homem embriagado dizendo “você é mulher e vamos resolver isso de outra forma”. Essa fala foi dita em um contexto de trabalho. Outra entrevistada disse que colegas de trabalho compartilharam seu número de telefone para outras pessoas da cidade, pessoas fora do contexto de trabalho. Ela diz que desde então tem chegado mensagens desagradáveis de alguns homens da comunidade.

4.1.8 Dedicção integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres

“Eu não queria ser chefe”. Fala de uma das entrevistadas. Essa mesma entrevistada comenta que, quando você está na posição de chefe, você vive quase que exclusivamente do trabalho. “E nós mulheres quando pegamos algo para fazer, nós vamos até o fim”. Entrevistadas disseram sobre a dedicação intensa ao trabalho e da sobrecarga diante dessa dedicação (TABELA 8).

Duas entrevistadas disseram: “As mulheres precisam trabalhar o dobro para ter metade do reconhecimento”. A cobrança interna das mulheres é alta, mas a externa também. O olhar externo gera uma cobrança como se a mulher precisasse ser muito mais produtiva do que um homem. Além disso, há relatos onde as ações das mulheres são questionadas, tanto pela capacidade das mesmas quanto pela necessidade das ações (TABELA 8). Uma entrevistada disse que é como se o tempo todo fosse necessário fazer um esforço para merecer estar lá, trabalhando, ocupando aquele cargo. Outra entrevistada diz que a maioria dos cargos de confiança e cargos mais altos eram ocupados por homens, mesmo as mulheres tendo mais qualificações.

Tabela 8 – Relatos e reflexões sobre sobrecarga e alta cobrança para as mulheres no trabalho (Continua)

Sobrecarga e alta cobrança
“Quando você é chefe, tudo é sua responsabilidade. Prefiro ser só uma analista ambiental”.
“Quando deixei de ser chefe consegui administrar melhor meu tempo e a dedicar a outras coisas”.
“Eu estou feliz em não ocupar mais cargo de chefia. O aumento do salário não é tão benéfico comparado aos incômodos”.

Tabela 8 – Relatos e reflexões sobre sobrecarga e alta cobrança para as mulheres no trabalho (Conclusão)

Sobrecarga e alta cobrança
<p>“Nas reuniões sempre quando uma mulher falava algo, propondo ideias, os homens questionavam demais essas mulheres. Precisávamos argumentar muito mais nossas ideias”.</p> <p>“Tinha momentos que eu sentia que a gente precisava brigar muito para conseguir respeito e ter reconhecimento.”</p>

Fonte: Da autora (2023)

Uma entrevistada diz que, houve um momento em sua trajetória na gestão de UCs que ela trabalhou com um grupo somente de mulheres. Na época em que isso aconteceu, ela diz que elas sabiam que eram extremamente capacitadas e que resolviam todos os problemas que surgiam de forma rápida e organizada. Mas, depois de determinado momento, começaram a perceber uma transferência de responsabilidade.

Aproveitavam do fato que eram bem resolvidas e direcionavam mais trabalhos para essas mulheres. Já que, em outros grupos, que tinham homens, ou eram formados somente por homens, não resolviam tanto quanto elas. Ela comentou: “Lembra aquela situação bem machista, quando se tem um filho homem e uma filha mulher e a filha mulher tem que ficar lavando a louça, enquanto o filho homem não precisa fazer nada, sabe?”.

Essa dedicação integral das mulheres ao trabalho acaba alterando suas vidas pessoais. A percepção de uma das entrevistadas é que, quando essas mulheres iniciam suas carreiras profissionais na gestão de UCs e têm um relacionamento amoroso fora disso, o que acontece normalmente é o fim do relacionamento. Ela imagina que isso acaba acontecendo pela entrega que acontece ao se dedicar ao trabalho, “são muitas viagens, às vezes muito distantes, por muitos dias seguidos, além de um envolvimento na UC que muitas vezes vai além do profissional”. E que talvez, como consequência disso, existem muitos relacionamentos entre pessoas do próprio órgão ao qual pertencem.

Uma das entrevistadas compartilha que se envolveu com um homem que trabalha no mesmo órgão que ela e que após o fim desse relacionamento, a dinâmica no trabalho foi prejudicada. Outra entrevistada compartilhou a mesma situação, onde se envolveu com um colega da equipe e que após o término do relacionamento, isso afetou fortemente a relação no trabalho.

Uma das entrevistadas disse que suas reflexões mais recorrentes têm sido sobre sua vida pessoal e a relação com o trabalho. Outras também falaram sobre essa relação e fizeram algumas reflexões, como mostra a Tabela 9, a seguir:

Tabela 9 – Relatos e reflexões sobre dedicação integral ao trabalho e suas vidas pessoais

Dedicação integral ao trabalho e suas vidas pessoais
“Deixei meu trabalho muito entrelaçado com minha vida pessoal. Se eu perdesse ou parasse de trabalhar por qualquer motivo, eu perderia meu chão”.
“Mal consigo separar né? No serviço público o pessoal que trabalha com a natureza é tudo meio assim”.
“Dediquei minha vida ao meu trabalho. Agora depois de tantos anos, estou tentando separar um pouco, porque passei por um desgaste emocional muito grande”.
“Como o trabalho era bem intenso e normalmente as cidades eram bem pequenas, eu sentia muita falta de me relacionar com alguém, continuei solteira por muito tempo. Senti falta de uma relação afetiva profunda. E a sobrecarga do trabalho era grande”.
“Perdi a paixão pelo meu trabalho. Não deixei de estar lá e fazer o meu melhor, mas não tenho mais aquela paixão. Aprendi a dizer não. Não quero mais isso para mim, não quero me sobrecarregar mais. Não sou mais uma pessoa feliz no trabalho.”

Fonte: Da autora (2023)

As mulheres no trabalho com a conservação da natureza reconhecem o quanto outras mulheres são muito boas para aquele trabalho. Elas colocam as mulheres num patamar elevado, reconhecendo que elas possuem uma importância real para as unidades. Dando o crédito da unidade a existência daquelas mulheres na gestão. “As mulheres dão a vida pelo trabalho, quando falamos em trabalho nas UCs”.

Uma relação de admiração entre as mulheres gera uma ação de motivação. Porém, a autocobrança, a cobrança externa, a dedicação integral ao trabalho gerou algumas consequências individuais. Uma das entrevistadas relatou estar com a autoestima baixa diante da sobrecarga.

Há um reconhecimento, na maioria das entrevistadas, de uma dedicação intensa ao trabalho. Uma delas considera que deixou de aproveitar outras oportunidades de trabalho, pois se apegou a determinada atividade e queria continuar acompanhando o desenvolvimento da

mesma. Comentou sobre essa situação dizendo que, as mulheres cuidam das UCs como se fossem filhos.

Algumas mulheres durante as entrevistas reconheceram que deram muito mais do que podiam em dedicação ao trabalho. Uma disse que em um momento em que ela estava realmente doente, se perguntou se realmente não conseguia continuar determinado trabalho. Outras relataram dificuldade de falar não, ficam trabalhando ajudando os outros e o seu próprio trabalho é deixado de lado por um tempo. “Eu não sei se os homens que trabalham com a gente têm a mesma cobrança interna”. Outras mulheres até carregam o sentimento de culpa quando não conseguem dar conta de todas as situações.

Apesar dessas autorreflexões feitas pelas entrevistadas, percebe-se em suas falas que existe uma paixão em estar trabalhando com conservação da natureza. Como se o propósito do trabalho é o que fortalecesse essas mulheres. Uma das entrevistadas percebe que em sua equipe, as mulheres têm uma capacidade de produção muito mais forte que a dos homens e diz: “eu não sei se é uma necessidade de provar que damos conta, que conseguimos ser boas mães, boas trabalhadoras, boas em tudo”.

4.1.9 Saúde

Durante as entrevistas falas relacionadas à saúde mental surgiram. Uma delas durante a entrevista estava afastada, de licença médica, em tratamento psicoterapêutico. Outra mulher chorou durante a entrevista e disse: “Um funcionário me chamou de louca. E fico me perguntando se fosse um homem, alguém o chamaria de louco?”.

Outra disse que, numa mudança de unidade se sentiu sobrecarregada e durante o processo teve uma reação alérgica emocional, que permaneceu até ela conseguir se adaptar e se ajustar. Outra, quando estava refletindo sobre a maternidade e sua relação com o trabalho, disse que iria iniciar a terapia, pois percebe que está passando por uma fase difícil e sensível. Ela estava com a sensação de estar abandonando o filho ao retornar ao trabalho e isso gerava uma sensação de culpa e angústia. Quando as relações de cuidado foram ditas nas entrevistas, foram conectadas com relatos de angústia e reflexão.

Houve relatos também de crises de ansiedade e de pânico, devido a situações de assédio moral no ambiente de trabalho. “Nessa época procurei um psiquiatra e ele basicamente diagnosticou que eu estava tendo um *burnout*. Nesse momento vi que minha vida estava totalmente impactada pelo trabalho”.

Na Tabela 10 são observadas algumas falas sobre como as mulheres enxergam e sentem a questão da saúde no contexto de seus trabalhos e como ela se torna um desafio.

Tabela 10 – Relatos e reflexões sobre saúde das entrevistadas

Saúde das mulheres entrevistadas
“Lidar com a gestão de UCs requer jogo de cintura, saber a hora de recuar. Eu gosto muito, mas, consome uma energia pessoal muito grande”.
“Coloquei uma regra para mim, de nunca morar com pessoas do trabalho, para evitar esse contato integral com o trabalho”.
“Agora estou mais calma, faço análise e me sinto mais preparada para lidar com as questões do trabalho”.
“Conversei com a minha chefe na época e ela não conseguia diminuir minha carga de trabalho, porque ninguém queria pegar a função que eu fazia”.
“Percebi que ou eu saia daquela unidade ou precisaria pedir uma licença psiquiátrica”.

Fonte: Da autora (2023)

Higiene também é saúde. Uma das entrevistadas disse: “Uma coisa besta, mas um desafio bem real é nas viagens a campo. Para nós mulheres fazer xixi é mais difícil”. Ela continuou dizendo sobre esse assunto e comentou que quando estão menstruadas se torna mais difícil. Também disse que em determinadas viagens a campo quando precisam pedir para parar para ir ao banheiro, alguns companheiros de trabalho reclamam.

Outra entrevistada também falou sobre esse tema ser um desafio enquanto mulher trabalhando na conservação. Complementou dizendo especificamente sobre a fiscalização, o quanto era complexo viajar com uma equipe onde a maioria eram homens. Em certos momentos era preciso dividir quarto com homens e em alguns locais a única forma de tomar um banho era no rio. O que se tornava mais inseguro se era o caso de ser a única mulher.

Uma das entrevistadas disse que o serviço público não está preparado e parece que ignora a existência de mulheres. É vedado, não é permitido comprar absorventes para os escritórios. Ela diz que foi necessário começarem a fazer uma vaquinha para comprar, porque, chegava a acontecer de algumas mulheres brigadistas, em maior vulnerabilidade social, precisarem ir embora porque ficaram menstruadas.

Durante a pandemia, algumas entrevistadas permaneceram pouco tempo no trabalho remoto e logo tiveram que retornar às atividades presenciais. Uma delas disse que a fiscalização

mesmo nunca parou o trabalho presencial. Só parou quando ficou todo mundo doente. “Algumas pessoas foram parar no hospital e uma delas faleceu. Cuidei de uma colega que não tinha família próxima e que ficou internada.”

4.1.10 Outros desafios

Apenas uma das entrevistadas disse que além da questão de gênero passou por situações racistas. Disse que às vezes se sente vulnerável pela questão, mas afirma que é uma luta necessária, por um lado ainda se sente forte, mas, reconhece precisar de suportes. “Sou uma das únicas mulheres negras no órgão. Tenho como foco combater o racismo ambiental”.

Além do gênero e raça, a classe também foi algo observado e citado em duas entrevistas, dentro do contexto da gestão. “Quando são terceirizadas, estagiárias e voluntárias assediadas pelos servidores, parece que as consequências são menores ainda. Nunca vi algo acontecer com um servidor que assediou uma estagiária”.

4.2 Como lidar com os desafios?

De forma geral, as mulheres reagem e lidam com esses desafios a partir do apoio de outras mulheres. Esse apoio se dá em diversas situações, como por exemplo, nos processos de adaptação, de tomadas de decisão e após situações de opressão. As entrevistadas relataram o quanto é essencial essa rede de apoio, algo pouco estimulado, mas que fortalece e faz permanecer essas mulheres nesses locais de trabalho. “As mulheres começaram a se unir”. As relações de amizade entre mulheres do órgão permanecem, mesmo com mudanças de cidades e mesmo com o tempo.

Uma das entrevistadas diz que o órgão tenta se mobilizar diante das situações machistas e de assédio, mas ela não vê ainda uma ação concreta. Na Tabela 11 estão alguns dos relatos e reflexões de como essas mulheres enxergam os apoios que têm.

Tabela 11 – Relatos e reflexões sobre como essas mulheres lidam com os desafios (Continua)

Como essas mulheres lidam com os desafios
“Ter mulheres próximas umas das outras, ajuda no fortalecimento individual e coletivo. Me sinto mais segura perto de mulheres e sinto que a comunicação é melhor”.
“Tenho orgulho de estar nesse grupo e de ter mulheres inspiradoras ao meu lado”.

Tabela 11 – Relatos e reflexões sobre como essas mulheres lidam com os desafios
(Conclusão)

Como essas mulheres lidam com os desafios

“Tenho amigos sensacionais também no órgão, mas mesmo esses caras ainda têm um longo caminho a percorrer”.

“Nesta unidade foi a minha primeira experiência como chefe, foi um super desafio, mas foi lá que construí a outra parte da minha irmandade”.

“Hoje em dia as coisas mudaram muito, as mulheres estão como protagonistas dos espaços. E também percebo que as pessoas estão mais cuidadosas com o que falam. Uma protege a outra”.

“Essas discussões de gênero estão bem fortes nas redes sociais. Mas também sinto que fortaleci essa rede com algumas mulheres”.

“Talvez agora esteja sendo a primeira vez que esse tema veio a ser discutido no órgão de forma mais ampla”.

Fonte: Da autora (2023)

Outra mulher relatou estar gostando muito da equipe em que se encontra agora e que os homens presentes no grupo até dão abertura para falar sobre questões de gênero e raciais. Além da relação de apoio entre mulheres, existe uma relação de admiração entre as mulheres. Uma das entrevistadas disse: “Percebo que uma gestão quando a chefe é uma mulher, ou quando se tem mais mulheres na gestão, é uma gestão mais ativa, proativa e propositiva”. Outra disse, que sente que agora que a chefe é uma mulher, “ela é bem mais compreensível quando comparada ao chefe anterior”. Ela também afirmou que a troca com homens é mais difícil.

Por outro lado, algumas mulheres relataram a falta de apoio e pouco encaminhamento, principalmente quando se fala de situações machistas e de assédio. Uma entrevistada disse: “Estou dentro de uma instituição que não vai me defender. Não tenho mais vontade de lutar, tenho vontade de sair”. Ela diz que depois que ficou consciente disso, não consegue deixar de ter esse olhar macro. Hoje ela se sente bem por ter essa clareza, mas no fundo se sente triste, por saber que cedo ou tarde pode enfrentar os mesmos problemas e não vai ter apoio. Outra entrevistada comentou sobre as situações de assédio: “Se não tem um lugar dentro da instituição para resolver essas questões, elas se perpetuam”.

4.3 Feedback da pesquisa

“Foi ótimo colocar em palavras, porque ainda não tinha conseguido estruturar meu pensamento sobre isso”. As entrevistas proporcionaram reflexões da vida profissional como um todo de algumas mulheres, o que fez com que algumas saíssem das entrevistas mais fortalecidas. Algumas no início da entrevista não sabiam se já haviam passado por alguma situação de opressão patriarcal, mas ao longo da conversa começaram a refletir sobre suas experiências e ao final perceberam o quanto algumas ações antes consideradas comuns, ou desafiadoras de forma geral no trabalho, na verdade tinham a ver com gênero.

Alguns feedbacks tiveram uma perspectiva positiva, outros mais reflexivos e alguns geraram um incômodo e ativaram uma sensação de desconforto (TABELA 12).

Tabela 12 – Relatos e reflexões sobre o processo da entrevista (Continua)

Feedback da entrevista	
Perspectiva	Relato
Positiva	“Gostei de revisitar essas questões e refletir sobre, percebo como o debate cresceu nos dias atuais. Quando eu era jovem, poucas pessoas pensavam e refletiam sobre”.
Positiva	“Nos envolvemos muito. Foi importante para mim agora ver esses dois lados. O lado bom das boas lembranças e os lados desafiadores”.
Reflexiva	“Revisitar essas memórias (...) depois que passa, percebo que os lugares mais difíceis que passei foram os que também mais aprendi”.
Reflexiva	“Olhando agora, alguns machismos que a gente passa são até engraçados né?”

Tabela 12 – Relatos e reflexões sobre o processo da entrevista (Conclusão)

Feedback da entrevista	
Perspectiva	Relato
Desconfortável	“Lembrar dessas reuniões foi um pouco incômodo, me lembra de um período que eu não era bem resolvida comigo mesma, eu não conseguia colocar limites. Recordo de coisas que eu não deveria ter feito”.
Desconfortável	“É um trabalho difícil de ter uma vida pessoal em paz.”

Fonte: Da autora (2023)

Houve relatos como sendo a primeira vez participando de um trabalho como esse. “Em 15 anos de trabalho é a primeira vez que tenho a oportunidade de falar sobre gênero”. Na Tabela 13 estão algumas reflexões e feedbacks que as entrevistadas compartilharam após as entrevistas.

Tabela 13 – Feedback das entrevistas

Feedback da entrevista
“Percebi com essa entrevista, que a cobrança interna que tenho, que esse sentimento de culpa como se estivesse devendo algo para a sociedade, na verdade vem dessa cobrança da sociedade por eu ser mulher”.
“É importante registrar”.
“Ver que outras mulheres passam por isso nos faz sentir menos doidas”.
“Normalmente nas fotos, nos reconhecimentos, somente homens estão presentes. Nós que somos gestoras, mas não somos chefe, acabamos sendo mais invisibilizadas. Então fico feliz que tenha um trabalho que nos mostre. Porque é muito trabalho feminino feito por trás”.
“Gostei da entrevista, porque me senti importante”.

Fonte: Da autora (2023)

O método para a aferição dos resultados, dado pelo retorno da parte escrita às entrevistadas e o feedback das mesmas, até o momento, houve um retorno de vinte por cento

(20%). Dentre esses 20%, as mulheres disseram: “adorei a leitura e me fez refletir novamente um monte de coisas, nada a acrescentar, nem tirar”; “nossa ficou excelente, adorei, não tiraria nenhuma vírgula”; “parabéns e obrigada por ter tido essa oportunidade”; “está excelente, o trabalho está objetivo e aguardo também as conclusões e recomendações”; “está ótimo, é isso mesmo”.

5 DISCUSSÃO

Bell Hooks (2018) traz em seu livro, “O feminismo é para todo mundo: Políticas arrebatadoras”, o quão importante é compartilharmos o feminismo em contextos que possam chegar a mais e mais pessoas, para que o feminismo encontre a massa e seja também da massa e não só do mundo acadêmico. Nas entrevistas realizadas muitas mulheres relataram passar por opressões sexistas e algumas também relataram observar outras mulheres reproduzirem ações sexistas.

O processo das entrevistas foi além de compor um trabalho acadêmico, proporcionou uma autorreflexão nas mulheres entrevistadas sobre suas experiências. O que torna ainda mais importante compartilhar o feminismo em espaços além do acadêmico e reconhecer que o feminismo, assim como define Bell Hooks (2018), é uma luta contra as opressões sexistas e deve fazer parte da massa. Entendendo o que o feminismo é, percebe-se sua importância no contexto deste trabalho, já que a maioria das opressões, violências e exploração que as mulheres passam está relacionada ao gênero. Alguns desses desafios citados no trabalho com a conservação, os homens também passam. Como diz uma das entrevistadas: “O risco de vida é real tanto para homens quanto para mulheres”. Porém, percebe-se que alguns dos desafios e a forma como acontecem são direcionados para as mulheres.

5.1 Os desafios

5.1.1 Maternidade e relações de cuidado

O capitalismo e o patriarcado reforçam a ideia de que as mulheres precisam ser as responsáveis pela família, pelas questões de cuidado, da casa, dos filhos e do marido (FEDERICI, 2019; SESMA, 2016; SHIVA, 2016). Ao observar, por exemplo, o ambiente rural, as mulheres são as que cuidam do ambiente próximo à casa e das funções que foram colocadas como obrigação delas, como, cuidar dos filhos, cozinhar e cuidar da horta, que é onde os produtos de subsistência para família serão cultivados (AGARWAL, 2009; CAMOU-GUERRERO, 2008; SHIVA, 2016). Enquanto o marido é o responsável por trazer dinheiro para a casa, conseqüentemente, é o que possui contato com as pessoas externas à família, que é onde é possível fazer negócios, além de ser o responsável por trabalhar fora, ou na própria terra, porém, nos lugares mais distantes (CAMOU-GUERRERO, 2008).

Esse padrão imposto e seguido pela lógica patriarcal reforça esse espaço das mulheres nas relações de cuidado (PUELO, 2017; SESMA, 2016). Tudo o que envolve as mulheres dentro desse âmbito é considerado feminino, o contrário disso é o masculino, por isso os homens, na perspectiva do patriarcado, ao fazer ações que envolvam cuidado, não são considerados masculinos (ESTÉVEZ, 2019; PULEO, 2017; SESMA, 2016). Essa ideia reforça a mulher em uma posição quase obrigatória de estar sensível às questões familiares e tudo o que envolve o cuidado (ESTÉVEZ, 2019; PULEO, 2017). E quando as mulheres se colocam de uma forma diferente da esperada pelo patriarcado nesse contexto, há a presença de julgamento. Como em uma das entrevistas, em que a mulher opta por mudar de cidade e além da sobrecarga e do processo de adaptação dela e de seus filhos, ainda passa por situações onde sua própria equipe de trabalho a julga por suas escolhas. Reforçando a ideia de que a mulher deve sempre colocar os cuidados em primeiro lugar.

A colonialidade da natureza sendo o momento em que o ser humano se distancia da natureza, nos remete justamente a esse distanciamento das relações de cuidado, porque cuidar e se ver parte da natureza, dentro da sociedade capitalista e patriarcal é pouco masculino e mais feminino (SHIVA, 2016; WALSH, 2007b). É nesse momento em que as mulheres e a natureza se conectam, por terem a mesma fonte de opressão (SHIVA, 2016).

Durante as entrevistas, quando as relações de cuidado e maternidade eram ditas, percebe-se um tom de culpa e às vezes de arrependimento (TABELA 1). Como se elas desejassem outra possibilidade que envolve o cuidado, seja direcionada a uma vontade de se dedicar mais ao cuidado, seja direcionada a uma vontade de querer se afastar um pouco da relação de cuidado. E elas não conseguem seguir o que desejam porque o patriarcado dita como essa relação deve ser. Nas entrevistas, uma mulher falou sobre a escolha em não ser mãe ser justamente devido à sobrecarga e a vontade de continuar se dedicando ao trabalho da forma como se dedica.

Existe uma fala comum, normalmente direcionada às mulheres que trabalham em UCs que é chamá-las de “mãe dos parques”. Essa referência fortalece uma ideia das obrigações que a mãe deve ter na sociedade patriarcal nos cuidados com os filhos, assim como as gestoras devem ter nos cuidados com as UCs. Ou ainda, elas são chamadas assim, quando estão tão imersas no trabalho e basicamente vivem somente aquilo. Das duas perspectivas, tanto enquanto mães quanto gestoras existe a cobrança e o julgamento das pessoas pelas ações e escolhas dessas mulheres.

O que é possível observar a partir das entrevistas é o quanto essa comparação cobra das gestoras uma mesma atitude enquanto mãe, ambas de uma mesma perspectiva sexista. A

maternidade é uma experiência de grande demanda emocional e física, a mulher que é mãe e trabalha possui uma grande carga a se carregar. A realidade que tem se encontrado é de ambientes de julgamentos, altas cobranças e não apoio às mulheres que são mães (OLIVEIRA *et al.*, 2011).

Outro lado é a visão das gestoras como mães protetoras e que fariam tudo por aquela UC. Pensando no bem comum, é ótimo alguém se dedicar à conservação e proteção do bem natural, porém, para as mulheres nessa posição, a cobrança interna e a dedicação integral ao trabalho se intensificam e o questionamento sobre o quanto elas estão dedicando ao trabalho aparece durante as entrevistas (TABELA 1).

Como normalmente as cidades onde se localizam as sedes administrativas das UCs são cidades pequenas, com pouca estrutura, torna-se mais complexo e difícil para as mães conciliarem o cuidado dos filhos com a dinâmica do trabalho. Nas entrevistas falou-se sobre as mulheres que são lactantes, que tem o direito de amamentar seu filho durante o período de trabalho, mas que no próprio escritório não tem uma estrutura no banheiro para trocar fraldas. Outro relato falando sobre as crianças dentro do escritório num contexto de conflitos, além de ser um ambiente inseguro para as crianças, a entrevistada coloca que não tem muito o que ser feito, porque a cidade não dá outra opção. E a única forma dos cuidados a essas crianças continuarem é levando as mesmas para o ambiente de trabalho.

Sobre as reclamações e questionamentos em relação às mulheres gestantes, como uma das entrevistadas mesmo disse, parece que alguns homens se esquecem que também nasceram de uma mulher. A maternidade e as relações de cuidado são desafios para a gestão das UCs, porque não há estrutura e apoio para dar condições adequadas às mulheres. Se as relações de cuidado fossem responsabilidade de todas as pessoas, homens e mulheres, e se o sexismo não colocasse sob a ótica de uma responsabilidade inteiramente das mulheres, haveria apoio e condições para que mães e crianças seguissem seguras, protegidas e com seus direitos garantidos.

5.1.2 Papéis de gênero: o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização

Assim como em Schmitt (2014), percebeu-se nas entrevistas que a maioria das mulheres ocupam cargos e atuam nos espaços sociais, de educação e conselhos. Ao pensar sobre as questões do cuidado, discutidas no tópico anterior sobre maternidade, podemos partir por um princípio similar, onde as mulheres são associadas aos trabalhos tidos como mais femininos. Algumas mulheres dizem escolher essas áreas por afinidade e talento, porém, pode-se pensar

que essas habilidades foram direcionadas a essas mulheres ao longo do tempo pelo contexto social e histórico patriarcal.

A estrutura patriarcal não considera colocar as mulheres em cargos de diretoria e tomada de decisão, uma das entrevistadas percebe isso. Sair da temática social e alcançar cargos mais altos se torna limitante para algumas mulheres, justamente pelo estereótipo onde são vistas como melhores nas temáticas sociais. O estereótipo que coloca a mulher para lidar somente com um trabalho considerado mais feminino, não aproveita as suas capacidades e qualidades. Quando essas mulheres são questionadas pela sua capacidade de trabalhar em campo ou em um local de tomada de decisão, a resposta delas é firme mostrando serem capazes de estarem nesses locais tanto quanto um homem, algumas vezes até melhores que um homem.

Outro tema de trabalho que mais apareceu nas entrevistas foram os trabalhos de fiscalização. A fiscalização sendo o tema de trabalho considerado como mais masculino foi também onde as mulheres passaram por mais desafios relacionados a gênero.

A fiscalização aparece nas entrevistas como o espaço onde o sexismo se mostra presente. Como a fiscalização se trata de um espaço onde certo poder é utilizado como forma de repreender algo errado, quando uma mulher ocupa esse cargo e realiza essa função, percebe-se nos relatos que a maioria dos homens abordados reagem de forma a enfrentar essas mulheres (TABELA 2). Como forma de reafirmar o poder deles e diminuir essa posição ocupada por uma mulher. A cultura e as emoções estão conectadas com o ambiente natural, assim como gênero e relações de poder estão conectados com as questões ambientais (ARORA-JONSSON, 2014).

As entrevistadas deixaram explícito o quanto algumas mulheres que trabalham na fiscalização são boas no que fazem e o quanto contribuem para essa temática. Mesmo o ambiente da fiscalização tendo uma resistência inicial a incluir mulheres, elas continuam insistindo e desejam continuar trabalhando e contribuindo com essa área. As mulheres são julgadas por misturarem sua vida pessoal com o trabalho, mas como não pensar nos seus princípios e valores quando se tem situações que tocam exatamente naquilo que é importante para elas?

Como dito nas entrevistas, as mulheres ocuparem cargos na temática social pode ser uma escolha, mas quando essas mulheres desejam cargos de tomada de decisão ou cargos na fiscalização, são questionadas e dificilmente ocupam essas posições. E quando ocupam, precisam lidar com uma constante falta de respeito até conseguirem provar que são aptas para aquele cargo. O mesmo acontece com outras áreas dentro da agenda da conservação que são consideradas como mais masculinas, como por exemplo, o tema fogo, citado nas entrevistas.

5.1.3 Relações de gênero nas comunidades

A relação da equipe gestora com as comunidades, principalmente no aspecto das UCs de Uso Sustentável, acontecem muitas vezes dentro dos conselhos. Os conselhos são espaços para discutir, entrar em acordos e tomar decisões que construam uma relação de cooperação entre as comunidades e a unidade em si, normalmente o conselho é composto também por outros atores importantes e específicos de cada local e dependendo de cada contexto.

Durante as entrevistas, algumas mulheres consideraram importante dizer, mesmo não sendo o foco do trabalho, sobre as relações de gênero dentro das comunidades. Na maioria dos contextos, são os homens que estão presentes nos conselhos e nos espaços de tomada de decisão. Em Di Ciommo e Schiavetti (2012), algumas mulheres falaram que não participam das reuniões porque são ambientes muito masculinos, enquanto outras falaram da dificuldade de encontrar pessoas para ficarem com seus filhos para que elas possam participar. Isso fortalece os homens em uma posição de poder enquanto as mulheres são afastadas desses espaços. Em uma entrevista foi dito que, as próprias mulheres da comunidade julgam outras mulheres quando elas participam desses espaços.

Como Bell Hooks diz em seu livro (2018), as ações sexistas estão presentes nas mulheres também, por isso é importante entender que o feminismo não é uma luta anti-homem e sim uma luta antissexista. Entendendo isso, incluir o debate sobre feminismo nos espaços, se torna um movimento necessário para dar voz às mulheres e para que elas mesmas passem a reconhecer o que são as ações sexistas.

O homem ocupando uma posição privilegiada dentro da sociedade patriarcal faz com que, as mulheres que ocupam cargos participativos e de tomada de decisão sejam duramente questionadas. Muitas vezes essas mulheres passam por violências, algumas silenciosas e sutis. Dentro da sociedade patriarcal, algumas mulheres consideram essa violência como algo normal e às vezes nem reconhecem determinada ação como violência.

Em Di Ciommo e Schiavetti (2012) foi relatado uma situação similar apresentada em uma das entrevistas, onde as mulheres da comunidade não são remuneradas pelo seu serviço, e quem recebe o valor econômico são os homens. Nesse estudo, o serviço que as mulheres realizam de limpeza dos peixes e polvos, a salga do camarão, a captura de caranguejos e camarões fazem com que essas mulheres tenham um conhecimento sobre a biodiversidade marinha diferente dos homens. Aprofundar sobre o tema das relações de gênero nas comunidades do entorno das UCs é importante quando se quer construir uma gestão efetivamente participativa.

A relação entre comunidades e servidores também é um processo. Algumas mulheres servidoras relataram passar por situações de assédio e machismo com as pessoas da comunidade (TABELA 3). Além de, no início de suas experiências em determinado local, normalmente precisam exercitar o que elas chamaram de “firmar o respeito como servidores” até serem vistas como autoridade e serem respeitadas nos diversos sentidos.

5.1.4 Alterar comportamento e/ou comunicação para ser respeitada

Nas entrevistas, as mulheres relataram a necessidade de agir de determinada forma para que os homens não confundam suas ações com ações de interesses diferentes do colocado (TABELA 4). Essa mudança de comportamento necessária para que as mulheres tenham respeito, reforça a ideia de masculinizar suas ações para serem ouvidas. Schmitt (2014) diz que essa ação de mudança para um comportamento mais próximo ao masculino, fortalece a estrutura patriarcal.

O sexismo está na estrutura da sociedade, então as mulheres estão sujeitas a reproduzir um padrão machista. Bell Hooks (2018) ao contextualizar sobre a luta de classe feminista, argumenta que nos Estados Unidos, nos anos 90, no momento em que as mulheres estavam conquistando direitos e ganhando um maior poder econômico, ao avançarem na luta por direitos, elas conquistaram uma posição superior e de igualdade em certo ponto com os homens. Mas foram mulheres brancas e de uma classe alta que chegaram neste lugar, e ao chegarem, como os homens não se colocaram numa posição igual, por exemplo, em relação aos trabalhos domésticos, as mulheres brancas e de classe alta subordinaram as mulheres negras e de classe mais baixa.

As mulheres brancas e de classe alta reproduziram comportamentos similares aos homens. Fortalecendo o poder de classe e raça, deixando o feminismo de lado. Essa discussão é importante nesse contexto, porque apesar da questão de classe e raça não estarem sendo colocadas como foco no contexto deste trabalho, as relações de poder ditadas pela sociedade patriarcal e a busca das mulheres de ocuparem uma posição de poder, pode colocá-las em uma posição que continua reproduzindo comportamentos sexistas.

Portanto, no caso das entrevistadas se torna perigoso aproximarem suas ações a comportamentos considerados mais masculinos. Já que elas percebem essa mudança e que passam a ser mais respeitadas. Dessa forma, elas acabam reproduzindo e fortalecendo o que a sociedade patriarcal pratica.

5.1.5 Ameaças

As ameaças feitas às entrevistadas vêm com um tom subjetivo e indireto, mas que ameaça a vida dessas mulheres. No imaginário comum, as ameaças às mulheres dizem sobre o corpo (TABELA 5). O corpo das mulheres foi colocado dentro do contexto patriarcal como propriedade masculina (FEDERICI, 2019). Quando o assunto trabalho doméstico surge é mais fácil visualizar o quanto há uma exploração masculina sobre o trabalho feminino (FEDERICI, 2019). Mas essa exploração vai além do trabalho doméstico. Essa exploração se mostra de diferentes formas, seja na diferença salarial, nas diferentes oportunidades e nas opressões, o fato é, há uma exploração masculina sobre o trabalho feminino (FEDERICI, 2019).

As ameaças dentro do contexto do trabalho para as mulheres entrevistadas geram incerteza, insegurança e um medo de uma não proteção. É necessária uma proteção às mulheres que lutam pelas questões ambientais (ASTERIA *et al.*, 2021).

Ameaças se transformaram em ações concretizadas, carros incendiados, violência através da fala, até se tornaram reféns. As ameaças nesses contextos apresentados geraram insegurança e paralisação. E algumas mulheres decidem seguir outros caminhos, porque chegam à conclusão de que não vale a pena lutar pelo meio ambiente sendo constantemente ameaçadas e não tendo proteção.

As ameaças também acontecem com homens no trabalho com a conservação ambiental (TABELA 5). Porém, as mulheres na sociedade capitalista patriarcal são vistas como frágeis e vulneráveis e o corpo normalmente é seu local de luta e resistência (FEDERICI, 2019). Mais que o medo de perder a própria vida é um medo de uma violência direcionada ao corpo dessas mulheres. E é aí que as ameaças direcionadas às mulheres se diferem das ameaças direcionadas aos homens.

5.1.6 Assédio e machismo

Arora-Jonsson (2014), durante uma de suas pesquisas na Índia, ouviu de uma mulher a seguinte frase: “não há sentido em proteger as florestas se elas não podem se proteger”. Essas mulheres fizeram uma pressão para que o assunto de violência masculina contra mulheres fosse incluído dentro dos espaços de discussão ambiental local.

Assim como Bell Hooks (2018) explica o que aconteceu com o movimento feminista nos Estados Unidos, onde as mulheres brancas de classe alta começaram a oprimir mulheres negras de classe mais baixa ao ocuparem uma posição de poder, pode-se fazer um comparativo

nessa reflexão do trabalho. As mulheres ao ocuparem uma posição de poder podem acabar reproduzindo ações sexistas. Quando se fala sobre um ambiente de trabalho que envolve hierarquia, há chances de se fortalecer ações machistas contra as mulheres e até das próprias mulheres reproduzirem ações sexistas.

As ações machistas dão espaço para assédio e violência contra as mulheres. Nas entrevistas os relatos de assédio que mais apareceram foram relatos de assédio moral. Visto que os assédios sofridos pelas mulheres entrevistadas também eram ações machistas e sexistas, esse tópico pretende abordar esses dois temas.

A entrevistada que relatou não ter passado por nenhuma ação machista, pode realmente não ter passado, ou pode não ter relacionado aquela ação como algo sexista ou ainda pode não ter se sentido confortável em compartilhar suas experiências e pensamentos em relação ao tema. Ao final da entrevista com a mesma, ela disse estar presente no escritório de trabalho, portanto, não é possível afirmar se ela estava sozinha e se ela se encontrava em um ambiente confortável e seguro para compartilhar informações sobre o tema.

As mulheres que relataram assédio moral passaram por situações constrangedoras e desagradáveis onde o trabalho das mesmas era questionado. Essas mulheres eram colocadas em uma situação onde não havia respeito e que mesmo algumas delas sendo chefes da UC, não eram respeitadas, ou seja, mesmo ocupando uma posição de poder, não eram respeitadas (TABELA 7). Por isso, somente incluir as mulheres nos espaços de gestão ambiental não é uma ação que alcança a igualdade de gênero, porque o machismo está na estrutura da sociedade (JAMES *et al.*, 2021). Portanto, além de incluir as mulheres, é necessário discutir sobre sexismo nesses espaços, para que a estrutura machista seja questionada e alterada. Nas entrevistas, independente das mulheres ocuparem uma posição de poder ou não, e mesmo as que reproduzem ações sexistas, todas elas são oprimidas por ações sexistas (TABELA 6).

Além disso, era cobrado que as mulheres ocupassem uma posição e realizassem funções sob a perspectiva sexista. Onde as mulheres são responsáveis pela alimentação do grupo e como se elas fossem propriedade de seus maridos. Na entrevista em que o homem embriagado ameaça uma das entrevistadas dizendo: “você é mulher e vamos resolver isso de outra forma.” A questão sobre o corpo reaparece nessa discussão de assédio e machismo. As ações machistas e os assédios ameaçam as mulheres, como se o corpo das mesmas fosse propriedade dos homens (FEDERICI, 2019). Da mesma forma, quando a entrevistada diz sobre seus companheiros de trabalho utilizando seu poder, como forma de assediar meninas e mulheres em comunidades próximas às UCs. E a dúvida dela sobre denunciar ou não é uma dúvida que existe pelo medo da denúncia, um medo do que pode acontecer a ela.

O machismo reproduz violência e agressividade, às vezes essa violência é sutil e passa despercebida, mas ela é suficiente para reprimir e limitar as mulheres. Os relatos onde as entrevistadas pensam em denunciar, mas não denunciam é um sinal que essas questões estão rodeadas pelo medo, o medo do que pode acontecer a essas mulheres. Diante de um dos relatos, entende-se que o processo de denúncia não é inteiramente anônimo, isso a deixou insegura pensando que a situação causaria um desconforto para o grupo de trabalho e sua própria relação com o envolvido. Buscando espaços representativos e que lutam pela igualdade de gênero, os espaços de escuta às mulheres precisam funcionar, de forma que as mulheres não tenham medo de fazer uma denúncia e sim, sintam-se encorajadas e protegidas ao fazê-las.

As questões de gênero e a luta feminista precisam ser abordadas nos espaços de gestão ambiental, pois assim, essas ações machistas que normalmente passam sem serem percebidas, como, as mulheres serem interrompidas, não serem ouvidas, não serem respeitadas, são colocadas como algo inadmissível. Em um local onde a igualdade de gênero é fortalecida, as mulheres ficam mais protegidas contra assédios. Somente tornando o ambiente de trabalho mais seguro, para que machismo e assédio não se tornem desafios para as mulheres que trabalham na conservação, é possível alcançar gestões mais efetivas e participativas.

5.1.7 Dedicção integral ao trabalho e alta cobrança para as mulheres

As mulheres precisam trabalhar o dobro para terem metade do reconhecimento. Essa é a frase central deste tópico. Frase dita em mais de uma entrevista com as mesmas palavras. A sensação de ter que trabalhar mais e se esforçar mais para o reconhecimento do seu trabalho é algo que essas mulheres têm vivenciado (TABELA 8). Isso acarreta sobrecarga de trabalho, afastamento de sua vida pessoal e em algumas vezes um adoecimento e cansaço mental.

Jones e Solomon (2019) destacaram os desafios que as mulheres líderes na conservação enfrentam e um dos desafios encontrados é a suposição que os homens têm de que as mulheres não são adequadas para assumir um cargo de liderança na conservação. A sensação descrita pelas mulheres entrevistadas neste trabalho, onde dizem que é necessário trabalhar o dobro para ter metade do reconhecimento, é similar a esse desafio descrito acima nesse outro trabalho. Como os homens acreditam que as mulheres não são adequadas para realizar esse trabalho, as mulheres trabalham mais e fazem um esforço para serem reconhecidas.

Em uma das entrevistas, foi dito que é como se fosse necessário fazer um esforço para merecer estar lá, trabalhando e ocupando aquele cargo. Com isso, as mulheres se sobrecarregam por sentirem que precisam estar sempre disponíveis, como se isso provasse suas capacidades e

competências, aumentando a cobrança interna para essas mulheres. Além da sobrecarga, algumas se sentem inseguras e com baixa autoestima.

Apesar dessa alta cobrança interna e desestímulo vindo da sociedade patriarcal, as mulheres reconhecem e valorizam o trabalho de outras mulheres. Nas entrevistas, além desse reconhecimento e valorização, também há um reconhecimento de sobrecarga de outras mulheres. Quando uma delas diz: “eu não sei se é uma necessidade de provar que damos conta, que conseguimos ser boas mães, boas trabalhadoras, boas em tudo”, é possível refletir sobre a dupla e tripla jornada que algumas mulheres passam. Trabalho doméstico também é trabalho e na sociedade patriarcal é um trabalho na maioria das vezes não remunerado e ainda direcionado e cobrado das mulheres (FEDERICI, 2019). Portanto, além da sobrecarga do trabalho fora de casa, algumas dessas mulheres enfrentam os desafios do trabalho doméstico e dos cuidados.

A dedicação integral dessas mulheres ao trabalho torna o trabalho para algumas delas, seu próprio sentido de existência. Como se aquilo fosse a parte mais importante de suas vidas. Isso torna o trabalho como algo intenso e de grande poder sobre suas vidas, seu estado mental e físico. Refletindo sobre suas vidas pessoais e sua relação com o trabalho, algumas mulheres dizem não conseguir fazer essa separação (TABELA 9). Apareceram relatos também sobre a dificuldade de manter uma vida fora do trabalho.

O ritmo e a dinâmica do trabalho demandam muito das mulheres e algumas delas falaram sobre a dificuldade de manter um relacionamento amoroso dentro desse contexto. O amor pelo trabalho foi dito nas entrevistas, mas o desafio para as mulheres nesse contexto é a sobrecarga e uma abdicação de suas vidas pessoais. A vida pessoal se torna a vida no trabalho e nem sempre isso é positivo, algumas mulheres demonstraram estar realmente cansadas dessa dinâmica.

5.1.8 Saúde

No tópico anterior, a sobrecarga e a dedicação integral ao trabalho por parte de algumas mulheres entrevistadas as colocaram em uma situação vulnerável. A saúde mental, tema central na sociedade atual, apareceu nas entrevistas (TABELA 10). Algumas mulheres relataram fazer acompanhamento psicológico, como forma de apoio a situações que passam em seus trabalhos.

Algumas iniciaram o acompanhamento terapêutico devido à casos específicos, como uma entrevistada que iniciou tal tratamento ao vivenciar uma série de situações de assédio moral, outras iniciaram pela sobrecarga do trabalho e distanciamento de suas vidas pessoais. “Não misture o lado pessoal e as emoções com o trabalho”, essa é uma frase normalmente dita

no meio do trabalho. Como distanciar as emoções e o lado pessoal quando a maioria dessas mulheres se dedicam e vivem quase inteiramente pelo trabalho? Ou passam a maior parte do tempo se dedicando a ele?

As questões emocionais são importantes sim dentro do meio do trabalho. A forma como você se sente no ambiente de trabalho mostra se é um ambiente seguro, para você simplesmente cumprir seu trabalho, compartilhar suas ideias e participar efetivamente nos processos de tomada de decisão. Não basta querer, é necessário que o espaço receba e acolha também. Mais da metade dos estudos analisados por James *et al.* (2021) relatam que as mulheres são afastadas das tomadas de decisão em espaços de conservação ambiental. Jones e Solomon (2019) também citaram que um dos desafios encontrados pelas mulheres que trabalham na conservação ambiental é a exclusão das mesmas não só nas tomadas de decisão como de espaços científicos e de liderança.

A saúde das mulheres é importante para a participação efetiva das mesmas na gestão da conservação. Jones e Solomon (2019) perceberam que além de situações de assédio acontecerem com as mulheres que trabalham com conservação, as respostas das unidades organizacionais na qual essas mulheres fazem parte são insuficientes e divergentes com o que acreditam ser uma resposta adequada.

A dedicação integral ao trabalho também as fazem questionar o quanto o trabalho afeta a qualidade de vida das mesmas. Mínimas condições de higiene precisam acontecer para que as mulheres consigam prosseguir com seus trabalhos. Se afastar de um grupo que está em campo para fiscalização, para que consiga tomar banho de rio, é inseguro, porque os grupos de fiscalização já estão sendo altamente visados pelos infratores.

Essas condições de trabalho, onde há desgaste emocional, alta cobrança das mulheres, não encaminhamento de denúncias em relação a casos de assédio, dificuldades de se ter o mínimo de segurança e condições para tomar um banho, ir ao banheiro, ou até trocar o absorvente, só intensificam os desafios já encontrados. Essas mulheres vão continuar ocupando esses espaços, vão continuar cumprindo com seus trabalhos, mas é nítido o quanto essas mulheres não encontram um espaço seguro para trabalharem.

5.1.9 Outros desafios

Os desafios são vários na gestão de UCs, mas com certeza os desafios relacionados à gênero passam por todos eles. A interseccionalidade, conceito criado por Crenshaw (2018), fala sobre a importância de abordar gênero, classe e raça quando se discute questões sociais. Bell

Hooks (2018) também fala sobre essa importância ao discutir a pauta feminista. Entrando nessas questões sociais, apenas uma mulher entrevistada se reconheceu como negra e relatou sofrer com racismo. Apesar deste trabalho abordar a questão de gênero como central, reconhece-se a importância de incluir os temas de raça e classe nessas discussões.

5.2 Apoio entre mulheres

Para cada desafio encontrado e para cada mulher, há uma maneira de interpretar e lidar com a situação. Alguns desses desafios destacam ainda mais questões do machismo estrutural presente na sociedade. Então, respondendo a um dos objetivos do trabalho, sim, alguns dos desafios citados durante as entrevistas estão relacionados ao gênero.

Lidar com esses desafios, pode até ser uma maneira equivocada de dizer, porque algumas entrevistadas inicialmente não sabiam que alguns deles são relacionados ao gênero. Quando se fala sobre lidar com esses desafios é como se toda mulher já soubesse o que se passa, o que não é verdade. Então, conseqüentemente, não sabiam como lidar com eles.

As entrevistas foram uma experiência de reflexão individual e proporcionaram a essas mulheres o reconhecimento sobre a situação. Com esse reconhecimento, algumas mulheres passaram a entender que alguns dos desafios citados estavam relacionados ao gênero. Possibilitando, a partir disso, uma forma de lidar com essas questões.

No trabalho de Jones e Solomon (2019) também foi identificada a reunião entre mulheres como um ponto de apoio para as mulheres que trabalham na liderança de trabalhos com a conservação da natureza. Nas entrevistas percebe-se que a busca de apoio com outras mulheres no trabalho é uma das ações realizadas (TABELA 11) mas, o trabalho de Jones e Solomon (2019) mostra que outras ferramentas poderiam contribuir como forma de apoio a essas mulheres. Treinamentos e programas de orientação e análises organizacionais de diversidade citados no trabalho de Jones e Solomon (2019), poderiam ser novas ideias de apoio às mulheres que trabalham com conservação no Brasil.

Incluir espaços de conversa e debate sobre sexismo, feminismo e gênero são importantes para a construção de uma base de apoio à essas mulheres. Além disso, a interseccionalidade é uma base fundamental para o apoio entre as mulheres existir e se fortalecer. Bell Hooks (2018) fala que enquanto as mulheres não considerarem raça e classe nas pautas feministas, a sororidade feminista não acontecerá. Como continuar com o trabalho sendo constantemente ameaçadas, assediadas e descredibilizadas, somente por serem mulheres? Para a conservação

da natureza se dar de forma efetiva é necessário que a equipe gestora, os parceiros da conservação ambiental e o órgão responsável se tornem apoios e não dificultadores do trabalho.

5.3 Feedback da pesquisa

Sabe-se que cada região e cada localidade possui uma especificidade e dificuldade no que diz a luta das mulheres, o mundo tem caminhado em ritmos diferentes, mas tem caminhado na direção da conquista de direitos das mulheres. É um equívoco pensar que em lugares desenvolvidos essas questões já estão resolvidas, pois, assim como mostra no estudo de Schmitt (2014), há pouca prática de integração das questões de igualdade de gênero nesses locais. Somente a inclusão dessas mulheres nesses espaços não é efetiva.

Observa-se nas entrevistas que algumas mulheres não reconheciam algumas situações que passaram como situações machistas ou relacionadas ao gênero. Portanto, assim como Schmitt (2014) coloca, enquanto não introduzirem os reais conceitos e debates sobre igualdade de gênero, ela será superficial. As entrevistas realizadas trouxeram momentos de reflexão e reconhecimento a essas mulheres de como elas são importantes no trabalho com a conservação (TABELA 12 e 13). Incluir nas pautas principais e urgentes, o que é o sexismo, é necessário. Acolher as mulheres que passaram por situações de assédio e dar o devido encaminhamento aos processos é essencial para a construção de uma conservação efetiva.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios na gestão da conservação são diversos e dinâmicos, como por exemplo, o turismo em massa, os conflitos gerados devido ao processo de criação das UCs e o aquecimento global. Com este trabalho, percebe-se que além desses, as mulheres que trabalham na gestão de UCs passam por desafios que estão relacionados ao gênero.

Nas entrevistas realizadas foi possível identificar quais são esses desafios, quais são os apoios que recebem diante desses desafios e por fim, como elas se sentiram no momento da entrevista. Os desafios compartilhados foram: maternidade e relações de cuidado; papéis de gênero e o estereótipo da mulher no trabalho social e na fiscalização; relações de gênero nas comunidades; alterar comportamento e/ou comunicação para serem respeitadas; ameaças; machismo; assédio; dedicação integral ao trabalho e alta cobrança para essas mulheres; saúde; racismo e classe.

As hipóteses iniciais deste trabalho se confirmam por meio desses resultados, já que foi possível identificar situações relacionadas ao gênero dentro desses desafios. Assim como, houve relatos em que as mulheres alteraram seu comportamento aproximando-os de comportamentos considerados mais “masculinos” para serem respeitadas.

Ao final, percebe-se o quão importante foi proporcionar um espaço para que elas pudessem falar sobre o assunto, pois, esse espaço gerou momentos de autorreflexão e reconhecimento das opressões que passam. Algumas mulheres já reconheciam as relações de gênero como desafios, mas outras tomaram essa consciência durante as entrevistas.

Os apoios encontrados se baseavam, em sua maioria, no contato e aproximação de outras mulheres. Mas, houve relatos onde havia pouco apoio, principalmente, dos órgãos ambientais.

Os órgãos ambientais devem proporcionar espaços para que esse tema seja discutido dentro das UCs. E isso pode se dar através da criação de grupos de estudo, seminários, eventos, encontros formativos, mobilização e articulação, trazendo essa pauta como central. A questão de gênero precisa estar inclusa dentro da agenda das UCs.

Este trabalho proporcionou uma visão geral sobre a questão de gênero no âmbito da gestão de UCs no Brasil e o quanto as questões sociais influenciam diretamente a prática da conservação da natureza. Na busca de soluções para questões complexas como as discutidas neste trabalho, ainda são necessários estudos que aprofundem e busquem entender melhor como se dão essas relações em contextos específicos. Estudos que consigam, por exemplo, entender como esses desafios se dão a partir das diferentes regiões do Brasil, a partir das diferentes

categorias de UCs, nos diferentes órgãos (estaduais e nacional) ajudam a traçar planos de ação que considerem as especificidades e dificuldades locais.

Escutar mais essas mulheres e inclusive, os homens que trabalham na conservação, sob esta perspectiva dos desafios relacionados ao gênero, facilita o entendimento da estrutura da sociedade e como ela pode ser alterada. Por fim, estudos que observem não só a teoria, mas também a prática, possibilitam encontrar soluções reais para as raízes desses problemas.

REFERÊNCIAS

- AGARWAL, B. Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance. **Ecological economics**, v. 68, n. 11, 2009.
- ALBUQUERQUE, U. P. *et al* (eds). **Methods and Techniques in Ethnobiology and Ethnoecology**. New York: Humana Press, 2014.
- ALLENDORF, T. D. *et al*. Pathways to improve park-people relationships: Gendered attitude changes in Chatthin Wildlife Sanctuary, Myanmar. **Biological Conservation**, v. 216, p. 78-85, 2017.
- ALLENDORF, T. D.; ALLENDORF, K. Gender and attitudes toward protected areas in Myanmar. **Society & Natural Resources**, v. 26, n. 8, 2013.
- ALLENDORF, T. D.; YANG, J. M. The role of gender in local residents' relationships with Gaoligongshan Nature Reserve, Yunnan, China. **Environment, Development and Sustainability**, v. 19, n. 1, p. 185-198, 2017.
- ANDRADE, G. S. M.; RHODES, J. R. Protected areas and local communities: an inevitable partnership toward successful conservation strategies? **Ecology and Society**, v. 17, n. 4, 2012.
- ARAÚJO, J. L.; BERNARD, E. Management effectiveness of a large marine protected area in Northeastern Brazil. **Ocean & Coastal Management**, v. 130, p. 43-49, 2016.
- ARORA-JONSSON, S. Forty years of gender research and environmental policy: where do we stand? In: **Women's Studies International Forum**. Pergamon, p. 295-308, 2014.
- ASTERIA, D. *et al*. Strengthen the critical roles of women in urban environmental preservation with social protection program. In: **IOP Conference Series: Earth and Environmental Science**. IOP Publishing, 2021.
- BAN, N. C. *et al*. Social and ecological effectiveness of large marine protected areas. **Global Environmental Change**, v. 43, p. 82-91, 2017.
- BARBER, C. V.; BONESS, M. M.; MILLER, K. (Ed.). **Securing protected areas in the face of global change: issues and strategies**. World Commission on Protected Areas, IUCN, 2004.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Edições 70: Lisboa, 1977.
- BARRETO, C. G.; DRUMMOND, J. A. L. Strategic planning in Brazilian protected areas: Uses and adjustments. **Journal of environmental management**, v. 200, 2017.
- BERBÉS-BLÁZQUEZ, M.; GONZÁLEZ, J. A.; PASCUAL, U. Towards an ecosystem services approach that addresses social power relations. **Current Opinion in Environmental Sustainability**, v. 19, p. 134-143, 2016.
- BONEBRAKE, T. C. *et al*. Managing consequences of climate-driven species redistribution requires integration of ecology, conservation and social science. **Biological Reviews**, v. 93, n. 1, p. 284-305, 2018.

BORRINI-FEYERABEND, G. et al. **Governança de Áreas Protegidas**: da compreensão à ação. União Internacional para Conservação da Natureza, Série Diretrizes para melhores Práticas para Áreas Protegidas, n. 20, 2017.

BRASIL. Lei Federal Nº 9985, de 18 de julho de 2000. **Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19985.htm> . Acesso em: maio de 2021.

CAMEY, I. C. et al. **Gender-based violence and environment linkages**: The violence of inequality. Gland, Switzerland: International Union for Conservation of Nature (IUCN), 2020.

CAMOU-GUERRERO, A. *et al.* Knowledge and use value of plant species in a Rarámuri community: a gender perspective for conservation. **Human ecology**, v. 36, n. 2, p. 259-272, 2008.

CANTEIRO, M.; CÓRDOVA-TAPIA, F.; BRAZEIRO, A. Tourism impact assessment: A tool to evaluate the environmental impacts of touristic activities in Natural Protected Areas. **Tourism Management Perspectives**, v. 28, p. 220-227, 2018.

CARTER, N. H.; ALLENDORF, T. D. Gendered perceptions of tigers in Chitwan National Park, Nepal. **Biological Conservation**, v. 202, p. 69-77, 2016.

CASTRO-GÓMEZ, S.; GROSGOGUEL, R. Giro decolonial, teoría crítica y pensamiento hetárquico. In: CASTRO-GÓMEZ, S.; Grosfoguel, R. (Ed.) **El giro decolonial**: Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Siglo del Hombre Editores: Bogotá, 2007.

CENTENO, E. F. Vulnerabilidad-Autonomía. In: ZURIA, A. de L.; CENTENO, E. F.; GUTIÉRREZ, M. V. (Coord.) **Feminismo socioambiental**: Revitalizando el debate desde América Latina. Cuernavaca: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 2020.

COLEMAN, E. A.; MWANGI, E. Women's participation in forest management: A cross-country analysis. **Global Environmental Change**, v. 23, n. 1, p. 193-205, 2013.

CORNWALL, A. Whose voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development. **World development**, v. 31, n. 8, 2003.

CRENSHAW, K. **Demarginalizing the intersection of race and sex**: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics [1989]. Routledge, 2018.

DENTON, F. Climate change vulnerability, impacts, and adaptation: Why does gender matter?. **Gender & Development**, v. 10, n. 2, p. 10-20, 2002.

DE OLIVEIRA, J. A. P. Tourism as a force for establishing protected areas: The case of Bahia, Brazil. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 13, n. 1, p. 24-49, 2005.

DI CIOMMO, R. C.; SCHIAVETTI, A. Women participation in the management of a Marine Protected Area in Brazil. **Ocean & Coastal Management**, v. 62, p. 15-23, 2012.

DIEGUES, A. C. Human populations and coastal wetlands: conservation and management in Brazil. **Ocean & Coastal Management**, v. 42, n. 2-4, p. 187-210, 1999.

DINIZ, D; GEBARA, I. *Esperança Feminista*. 1 ed. Rosa dos Tempos: Rio de Janeiro, 2022.

DUDLEY, N. (Ed.). **Guidelines for applying protected area management categories**. International Union for Conservation of Nature (IUCN), 2008.

ESCOBAR, A. **El final del salvaje**: naturaleza, cultura y política en la antropología contemporánea. Bogotá: Cerec., 1999.

ESCOBAR, A. **En el trasfondo de nuestra cultura**: La tradición racionalista y el problema del dualismo ontológico. Bogotá: Tabula Rasa, n. 18, p. 15-42, 2013.

ESTÉVEZ, A. D. Ecofeminismo: poniendo el cuidado en el centro. **Ene**, v. 13, n. 4, 2019.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Editora Elefante, 2019.

FIENITZ, M. *et al.* Analysing the impact of communication and public participation on the acceptability of Germany's Black Forest National Park. **Journal for Nature Conservation**, v. 67, 2022.

FORTNAM, M. *et al.* The gendered nature of ecosystem services. **Ecological Economics**, v. 159, p. 312-325, 2019.

FRANCO, C. L. B. *et al.* Community-based environmental protection in the Brazilian Amazon: Recent history, legal landmarks and expansion across protected areas. **Journal of Environmental Management**, v. 287, 2021.

GALE, T.; EDNIE, A.; BEEFTINK, K. Worldviews, Levels of Consciousness, and the Evolution of Planning Paradigms in Protected Areas. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 27, n. 11, 2019.

GAMARRA, N. C. *et al.* Are protected areas undervalued? An asset-based analysis of Brazilian protected area management plans. **Journal of environmental management**, v. 249, 2019.

GIEHL, E. L. H. *et al.* Scientific evidence and potential barriers in the management of Brazilian protected areas. **Plos One**, v. 12, n. 1, 2017.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6 ed. Atlas: São Paulo, 2008.

GIRALDI-COSTA, A. C.; MEDEIROS, R. P.; TIEPOLO, L. M. Step zero of marine protected areas of Brazil. **Marine Policy**, v. 120, 2020.

GERHARDINGER, L. C. *et al.* Marine protected dramas: the flaws of the Brazilian national system of marine protected areas. **Environmental management**, v. 47, n. 4, 2011.

GOLDBERG, M. H. *et al.* Oil and gas companies invest in legislators that vote against the environment. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 117, n. 10, p. 5111-5112, 2020.

HERRERA, D.; PFAFF, A.; ROBALINO, J. Impacts of protected areas vary with the level of government: Comparing avoided deforestation across agencies in the Brazilian Amazon. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 116, n. 30, 2019.

HOCKINGS, M. Evaluating management of protected areas: integrating planning and evaluation. **Environmental management**, v. 22, n. 3, p. 337-345, 1998.

HOCKINGS, M. Systems for assessing the effectiveness of management in protected areas. **BioScience**, v. 53, n. 9, 2003.

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

HOPWOOD, B; MELLOR, M; O'BRIEN, G. Sustainable Development: mapping different approaches. **Sustainable Development**, n. 1, v. 13, 2005.

INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE (ICMBIO). **Boas práticas na gestão de unidades de conservação**. 3 ed. Jacaranda Comunicações, 2018a.

INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE (ICMBIO). **Roteiro metodológico para elaboração e revisão de planos de manejo das unidades de conservação federais**. Brasília, DF: 2018b.

JAMES, R. *et al.* Conservation and natural resource management: where are all the women?. **Oryx**, p. 1-8, 2021.

JONES, M. S.; SOLOMON, J. Challenges and supports for women conservation leaders. **Conservation Science and Practice**, v. 1, n. 6, 2019.

JÚNIOR, J. G. C. O. *et al.* Measuring what matters—Identifying indicators of success for Brazilian marine protected areas. **Marine Policy**, v. 74, p. 91-98, 2016.

LANDER, E. Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêtricos. In: LANDER, E. (comp.) **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas**. Clacso: Buenos Aires, 2000.

LEACH, M. Earth mother myths and other ecofeminist fables: How a strategic notion rose and fell. **Development and change**, v. 38, n. 1, p. 67-85, 2007.

LEFF, E. **Agroecologia e saber ambiental**. Agroecologia e Desenvolvimento Rural Sustentável: Porto Alegre, v.3, n.1, 2002.

LEFF, E. **Racionalidade Ambiental: a Reapropriação Social da Natureza**. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro, 2006.

LUNDBERG, A. K. A. Gender Equality in Conservation Management: Reproducing or Transforming Gender Differences through Local Participation? **Society & Natural Resources**, v. 31, n. 11, 2018.

MARTINO, D. Gender and urban perceptions of nature and protected areas in Bañados del Este Biosphere Reserve. **Environmental Management**, v. 41, n. 5, 2008.

MASUD, M. M. et al. Community-based ecotourism management for sustainable development of marine protected areas in Malaysia. **Ocean & Coastal Management**, v. 136, p. 104-112, 2017.

MEINZEN-DICK, R; KOVARIK, C.; QUISUMBING, A. R. Gender and sustainability. **Annual Review of Environment and Resources**, v. 39, p. 29-55, 2014.

MIGNOLO W. **Desobediencia epistémica**: Retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la decolonialidad. Ediciones del Signo: Buenos Aires, 2010.

MILLS, M. et al. Opportunities to close the gap between science and practice for Marine Protected Areas in Brazil. **Perspectives in Ecology and Conservation**, v. 18, n. 3, 2020.

MITROFANENKO, T. et al. Biosphere Reserve for all: Potentials for involving underrepresented age groups in the development of a Biosphere Reserve through intergenerational practice. **Environmental management**, v. 62, n. 3, 2018.

NEPAL, S. K. Involving indigenous peoples in protected area management: Comparative perspectives from Nepal, Thailand, and China. **Environmental management**, v. 30, n. 6, 2002.

NOGUEIRA, C. Contradictions in the concept of sustainable development: An analysis in social, economic, and political contexts. **Sustainable Development**, v. 30, 2019.

OLIVEIRA, S. C. *et al.* Maternidade e trabalho: Uma revisão de literatura. *Revista Interamericana de Psicologia*, v. 45, n. 2, 2011.

PAPADAS, K. K. *et al.* The interplay of strategic and internal green marketing orientation on competitive advantage. **Journal of Business Research**, v. 104, p. 632-643, 2019.

PEREA-MUNOZ, J. M.; MILES, A.; BAYLE-SEMPERE, J. T. Sharing goals by timely communication improves fishermen's satisfaction with marine protected areas: A case study in the Mediterranean. **Ambio**, v. 51, n. 6, 2022.

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista de sociologia e política**, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010.

POLASKY, S. *et al.* Role of economics in analyzing the environment and sustainable development. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 116, n. 12, 2019.

PULEO, A. H. Ecofeminismo: la perspectiva de género en la conciencia ecologista. In: **Claves del ecologismo social**, 2009.

QUIJANO, A. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. In: LANDER, E. (comp.) **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciências sociales. Perspectivas latinoamericanas**. Clacso: Buenos Aires, 2000.

RANNO, S. et al. Managing protected areas under climate change: challenges and priorities. **Environmental Management**, v. 54, n. 4, 2014.

RAVERA, F. et al. Gender perspectives in resilience, vulnerability and adaptation to global environmental change. **Ambio**, v. 45, n. 3, 2016.

RESTALL, B.; CONRAD, E.; COP, C. Connectedness to nature: Mapping the role of protected areas. **Journal of Environmental Management**, v. 293, 2021.

RYLANDS, A. B.; BRANDON, K. Brazilian protected areas. **Conservation biology**, v. 19, n. 3, 2005.

SAFFIOTI, H. I. B. **Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres**. Brasil: Flacso, Série Estudos Ciências Sociais, 2009.

SCHERER, L. et al. Trade-offs between social and environmental Sustainable Development Goals. **Environmental science & policy**, v. 90, p. 65-72, 2018.

SCHMITT, M. Gender awareness in European alpine protected-area management: achievements, shortcomings, and the way forward. **Mountain Research and Development**, v. 34, n. 3, p. 291-296, 2014.

SESMA, A. V. Ética del cuidado para la superación del androcentrismo: hacia una ética y una política ecofeministas. **Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad**, v. 11, n. 31, 2016.

SESSIN-DILASCIO, K. et al. The dynamics of co-management and social capital in protected area management—The Cardoso Island State Park in Brazil. **World Development**, v. 67, 2015.

SHIVA, V. **Staying alive: Women, ecology, and development**. North Atlantic Books: California, 2016.

SILVA, M. The Brazilian protected areas program. **Conservation Biology**, v. 19, n. 3, 2005.

SPAROVEK, G. et al. Who owns Brazilian lands? **Land use policy**, v. 87, 2019.

SOUZA, T. do V. S. B. et al. Economic impacts of tourism in protected areas of Brazil. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 27, n. 6, 2019.

UN (United Nations). **Sustainable Development Goals: Take action for the sustainable development goals**. Disponível em: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>>. Acesso em: maio de 2021.

WALDRON, A. *et al.* Agroforestry can enhance food security while meeting other sustainable development goals. **Tropical Conservation Science**, v. 10, 2017.

WALSH, C. Interculturalidad y colonialidad del poder: Un pensamiento y posicionamiento “otro” desde la diferencia colonial. In: CASTRO-GÓMEZ, S.; Grosfoguel, R. (Ed.) **El giro**

decolonial: Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Siglo del Hombre Editores: Bogotá, 2007a.

WALSH, C. **¿Son posibles unas ciencias sociales/ culturales otras? Reflexiones en torno a las epistemologías decoloniales.** *Nomadas*, no. 26, p. 102-107, 2007b.

WEST, P.; IGOE, J.; BROCKINGTON, D. Parks and peoples: the social impact of protected areas. **Annu. Rev. Anthropol.**, v. 35, 2006.

YANG, Y. C. E. et al. Gendered perspectives of ecosystem services: A systematic review. **Ecosystem Services**, v. 31, p. 58-67, 2018.

ZACHRISSON, A. et al. Tourism and protected areas: motives, actors and processes. **The International Journal of Biodiversity Science and Management**, v. 2, n. 4, p. 350-358, 2006.

ZAFRA-CALVO, N. et al. Towards an indicator system to assess equitable management in protected areas. **Biological Conservation**, v. 211, p. 134-141, 2017.