



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE**

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC**

**ELISA CRISPUN NARDIN**

**MULHERES E MEIO AMBIENTE: AVALIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO  
FEMININA NAS INICIATIVAS AMBIENTAIS**

**Rio de Janeiro – RJ**

**2022**

**ELISA CRISPUN NARDIN**

**MULHERES E MEIO AMBIENTE: AVALIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO  
FEMININA NAS INICIATIVAS AMBIENTAIS**

Projeto de monografia apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientador: Luan dos Santos

**Rio de Janeiro – RJ**

**2022**

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Denise e Marcelo, que, mesmo com nossas diferenças, sempre me apoiaram a ser quem sou.

À minha avó Lea que é meu maior e mais gentil exemplo de resiliência.

Aos meus amigos, minha família escolhida, especialmente àqueles que a UFRJ me deu e permitiram a conclusão dessa graduação, Brenda, Daniel, Jéssica, Marcelo, Marcelo, Mariah, Oséias, Raíssa, Thaila e Vitória.

Aos professores e à instituição que tornaram minha formação possível, especialmente meu orientador Luan Santos por todo o apoio. Educação pública de qualidade é real e vocês são prova disso.

Aos colegas que aceitaram participar da pesquisa por sua disponibilidade em contribuir com seu conhecimento para o estudo, Ana Clara, Daynara, Gabriela, Larissa, Marcelo, Patricia e Stefania.

Por fim, a todas aquelas e aqueles que contribuíram para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, especialmente a todas as mulheres que, com sua luta, permitiram que eu esteja aqui. Parafraseando Chico Mendes, “ecologia sem luta de classes é jardinagem (JACOBIN BRASIL, 2020)”.

## RESUMO

Este estudo analisa quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de uma empresa privada de comunicação através de um estudo de caso. Buscou-se descrever a percepção sobre o tema estudado dos profissionais de uma equipe responsável pela realização de relatórios de sustentabilidade. Para isso, foi realizada previamente uma revisão bibliográfica acerca das especificidades da participação feminina nas organizações, assim como daquela relativa às iniciativas ambientais nas mesmas. A partir disso, foi adotado o método qualitativo em uma pesquisa empírica, com emprego de entrevistas com roteiro semiestruturado instrumento de coleta de dados. Foram entrevistados sete funcionárias(os) de uma companhia com sede em São Paulo e filial no Rio de Janeiro. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo a partir da criação de categorias *a posteriori*, compreendidas nos grupos “área social”, “relação identitária”, “diferença sócio-cultural”, “mercado de comunicação” e “alta do ESG”. Os resultados mostraram que há um entendimento geral de que de fato há uma concentração feminina em iniciativas de cunho ambiental nas organizações, mesmo com as disparidades relativas ao gênero no âmbito laboral. Com estes achados, a pesquisa contribui para o estudo nas ciências sociais aplicadas da inserção das mulheres no mercado de trabalho, mais especificamente nas iniciativas ambientais.

**Palavras-chaves:** participação; gênero; ambiental; mulheres; sustentabilidade.

## ABSTRACT

This study analyzes the reasons for the significant female participation in the environmental initiatives of a private communication company through a case study. We sought to describe the perception of the studied subject by the professionals of a team responsible for carrying out sustainability reports. For this, a bibliographical review was carried out previously about the specificities of female participation in organizations, as well as that related to environmental initiatives in them. From this, the qualitative method was adopted in an empirical research, using interviews with a semi-structured script as a data collection instrument. Seven employees of a company based in São Paulo and a branch in Rio de Janeiro were interviewed. The content analysis technique was used from the creation of *a posteriori* categories, comprised in the groups "social area", "identity relationship", "socio-cultural difference", "communication market" and "rise of ESG". The results showed that there is a general understanding that there is indeed a female concentration in environmental initiatives in organizations, even with disparities related to gender in the workplace. With these findings, the research contributes to the study in the applied social sciences of the insertion of women in the labor market, more specifically in environmental initiatives.

**Keywords:** participation; gender; environmental; women; sustainability.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Nuvem de Palavras.....	26
----------------------------------	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico.....	14
Quadro 2: Questões do roteiro relacionadas ao seu objetivo.....	23
Quadro 3: Cronograma da realização da monografia .....	24
Quadro 4: Perfil dos entrevistados.....	25

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1.1 Formulação do problema de pesquisa</b> .....	10
<b>1.2 Objetivos</b> .....	11
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	11
<b>1.2.2 Objetivo específico</b> .....	11
<b>1.3 Justificativas</b> .....	11
<b>1.3.1 Contexto do problema de pesquisa</b> .....	11
<b>1.3.2 Relevância do tópico</b> .....	12
<b>1.3.3 Estrutura da monografia</b> .....	12
<b>1.3.4 Contribuição ao eixo temático</b> .....	13
<b>2. MULHERES E MEIO AMBIENTE</b> .....	14
<b>2.1 Iniciativas Ambientais</b> .....	15
<b>2.1.1 Conceito</b> .....	15
<b>2.1.2 Exemplos</b> .....	16
<b>2.2 A Questão Feminina</b> .....	16
<b>2.2.1 Grupo minorizado</b> .....	17
<b>2.2.1.1 Conceito</b> .....	17
<b>2.2.1.2 Interseccionalidade Ambiental</b> .....	17
<b>2.2.2 Particularidades da Participação Feminina</b> .....	18
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	21
<b>3.1 Classificação da pesquisa, método e técnica de coleta de dados</b> .....	21
<b>3.2 Caracterização da organização, amostra e/ou participantes da pesquisa</b> .....	22
<b>3.3 Instrumento</b> .....	22
<b>3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados</b> .....	23
<b>3.5 Cronograma</b> .....	24
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	25
<b>4.1 Origem na área social</b> .....	26
<b>4.2 Relação identitária</b> .....	27
<b>4.3 Diferença sociocultural</b> .....	28
<b>4.4 Mercado de Comunicação</b> .....	30
<b>4.5 Alta do ESG</b> .....	30
<b>5. CONCLUSÕES</b> .....	32
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	34
<b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	36



# 1. INTRODUÇÃO

Segundo Torreão (2007, p. 103-104), “o termo gênero designa a elaboração cultural do feminino e masculino, (...) em que a subordinação da mulher em relação ao homem se circunscreve a uma interpretação cultural dominada por uma relação social e de poder entre ambos”. Essa concepção difere do conceito de sexo que se refere às características anatômicas dos corpos e não implica necessariamente em construção social e hierárquica. Esse entendimento é corroborado por Beauvoir (1967, p.9), que na sua obra *O Segundo Sexo*, colocou que “ninguém nasce mulher, torna-se (...)”, precisamente porque essa identidade é obtida através de uma construção.

Dessa forma, como um conceito construído socialmente, o gênero pode ser entendido como uma ferramenta para melhor compreender outras problemáticas sociais e, em última instância, alterá-las. Como coloca Torreão, (2007, p. 102), ele,

“(...) tomado como categoria de análise, perpassa inúmeras questões pendentes de um determinado entendimento mais aprofundado e de uma perspectiva distinta da adotada até algumas décadas atrás com a incorporação do pensamento feminista e visão feminina da sociedade.”

Sua incorporação na interpretação desses pontos de debate permite uma compreensão mais holística dos mesmos por esse conceito ser “(...) uma categoria de análise caracterizada por sua interdisciplinaridade e transversalidade (TORREÃO, 2007, p. 103)”, exatamente porque tanto as desigualdades quanto as oportunidades são cumulativas e se interseccionam por estarem em constante contato umas com as outras.

Dessa forma, este estudo tem por objeto a participação nas iniciativas ambientais através de uma perspectiva de gênero. A interseção entre a questão feminina e o meio ambiente é discutida há muitos anos. No 1º Congresso Mundial de Mulheres por um Planeta Sustentável em 1991, por exemplo, no qual participaram 1.500 mulheres de 83 países, foi discutido e analisado de que forma a crise do meio ambiente e do desenvolvimento afetava e envolvia especialmente a população feminina (TORREÃO, 2007, p. 109). Sua vulnerabilidade como grupo minorizado - já que esse não é um conceito numérico e sim relativo à sub-representação e/ou exclusão política - seria possivelmente uma razão pelo seu grande engajamento nessa questão.

Outro motivo pelo qual a contribuição feminina nas questões ambientais é elevada seria que

“a participação feminina e o movimento feminista em geral contribuíram para a formação de uma emergente racionalidade social e ambiental que passa por processos de desconstrução da racionalidade dominante e pela transformação das instituições e aparelhos ideológicos que a sustentam e legitimam (TORREÃO, 2007, p. 108).”

Essa lógica hegemônica seria a masculina, a mesma que, ao longo da história, levou a humanidade ao estado insustentável do ponto de vista ambiental da sua relação com o planeta. Essa mudança de perspectiva seria uma alternativa mais viável para as questões enfrentadas atualmente relativas ao meio ambiente.

Essa mudança de perspectiva não se trata apenas de uma maior participação feminina, apesar desta ser bem-vinda. Ela também diz respeito a uma maior diversidade de gênero como um todo. Tratando-se do ambiente corporativo, os papéis complementares dos gêneros na alta administração das empresas são corroborados pelo trabalho de Liu (2018, p. 138), que, através de estudos estatísticos, conclui que

“a presença de uma CEO mulher é significativa na redução de processos ambientais apenas quando a diversidade de gênero do conselho é baixa; por outro lado, a representatividade feminina no conselho desempenha um papel mais importante quando a empresa é liderada por um CEO do sexo masculino [tradução da autora].”

Ou seja, como colocam Glass, Cook e Ingersoll (2015, p. 13), "(...) os efeitos da diversidade de gênero na prática ambiental são matizados e dependentes do contexto [tradução da autora]", o que também é defendido por Alazzani, Hassanein e Aljanadi (2017, p. 267), que afirmam que "(...) a associação entre o desempenho da empresa e a diversidade de gênero depende da cultura na qual a empresa opera [tradução da autora]". Assim, precisam ser observados e analisados em conjunto com os fatores a eles associados. Mas, de maneira geral, por mais que atuem em áreas distintas, promover a diversidade e práticas ambientais responsáveis nas organizações são objetivos que se reforçam mutuamente (GLASS, COOK e INGERSOLL, 2015, p. 14).

Analisando mais a fundo, o fato de o movimento das mulheres globalmente ser marcado pela

“sua capacidade de formar redes, estabelecer parcerias, solidarizar-se e atuar coletivamente e com persistência para lograr não somente sua igualdade de direitos e oportunidades em relação aos homens, mas a melhoria das comunidades nas quais estão inseridas (TORREÃO, 2007, p. 112)”,

características socialmente adquiridas e que porventura são razões de exclusão, formariam indivíduos mais eficazes ambientalmente. Ou seja, como defende Torreão (2007, p. 113), se as mulheres prosperaram toda a sociedade é beneficiada.

Por outro lado, existe uma tendência de que as mulheres sejam colocadas em posições de liderança precárias associadas com alto risco de críticas, falhas e/ou crises exatamente pela capacidade percebida feminina de gerenciar organizações passando por problemas. Apesar de reconhecer uma característica socialmente adquirida que formaria indivíduos mais eficazes nesse contexto, essa hipótese, chamada de penhasco de vidro, também constitui uma barreira baseada em gênero, impedindo lideranças femininas de serem bem sucedidas no ambiente corporativo. Segundo Liu (2018, p. 131),

“sob a hipótese do penhasco de vidro, empresas enfrentando processos ambientais iminentes podem ser motivadas a nomear CEOs mulheres, não para gerenciar melhor a exposição *ex ante* para evitar litígios, mas para defender as empresas *ex post* contra alegações iminentes herdadas de seus antecessores [tradução da autora].”

Assim, como um grupo minoritário, as mulheres ainda sofrem discriminação na sociedade, especialmente no ambiente empresarial. Nesse,

qualificado como masculino, não só porque em sua maioria os empresários são homens, como porque estão em jogo atitudes, comportamentos, valores e práticas concretas, que a cultura predominantemente identifica como masculinas, como, por exemplo, agressividade, assunção de riscos, ambição, assertividade, etc (TORREÃO, 2007, p. 116).

Isso acentua a desigualdade presente em outras áreas, visto que pela sociedade atual ser capitalista, ela é centrada no trabalho. Assim, a inserção por meio desse é essencial, visto que “o trabalho é pensado como elemento de mediação entre as necessidades subjetivas e as necessidades do outro (CARDOSO, 2011, p. 266). Assim, forma-se um ciclo vicioso no qual as mulheres não ocupam esse espaço por não terem características associadas a ele e, conseqüentemente, por não terem pleno acesso ao ambiente corporativo, não conseguem mudar a imagem estabelecida que exclui traços entendidos predominantemente como femininos.

### **1.1 Formulação do problema de pesquisa**

Conforme mencionado anteriormente, existe uma interseção entre as questões feminina e de meio ambiente, muitas vezes pouco explorada ou mal compreendida. Ao mesmo tempo em que as mulheres são socialmente mais vulneráveis aos problemas ambientais, elas também são essenciais nos processos de mudança necessários para lidar com essa mesma problemática. O ambiente corporativo não é exceção a essa tendência, exatamente por manifestar características latentes da sociedade moderna. Com a relevância crescente da discussão acerca tanto de igualdade de gênero quanto a de um desenvolvimento humano mais sustentável, esse tema é central atualmente.

Isto posto, apresenta-se a questão que fomentou a realização da presente pesquisa: quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de empresas privadas de comunicação?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de uma empresa privada do ramo de comunicação.

### **1.2.2 Objetivo específico**

- Descrever as especificidades da participação feminina nas organizações presentes na literatura;
- Apresentar as particularidades das iniciativas ambientais nas organizações;
- Averiguar a experiência da empresa escolhida para o estudo de caso quanto à participação feminina nas iniciativas ambientais da organização;
- Relacionar a participação feminina e as iniciativas ambientais nas organizações.

## **1.3 Justificativas**

Complementando a pergunta de pesquisa e os objetivos gerais e específicos, como justificativas do trabalho, a seguir serão descritos o contexto do problema de pesquisa, a relevância do tópico, a estrutura da monografia e sua contribuição ao eixo temático.

### **1.3.1 Contexto do problema de pesquisa**

Apesar de nas últimas décadas as reivindicações femininas por direitos e inclusão nas mais diversas áreas da sociedade terem avançado muito, ainda há um longo caminho a se percorrer (AGÊNCIA BRASIL, 2021). Como posto por Beauvoir (1970, p. 25), em uma obra escrita há mais de 70 anos, “o termo ‘fêmea’ é pejorativo, não porque enraíze a mulher na natureza, mas porque a confina no seu sexo”. Mesmo com os avanços, essa ainda é a realidade em que vivemos. Exatamente por esse motivo que é fundamental que a perspectiva de gênero seja incorporada ao estudo das mais variadas questões sociais e no desenvolvimento e implementação de políticas públicas, já que ele é

uma forma de estratificação social no mesmo sentido e de maneira similar que a raça, classe, etnia, orientação sexual e idade (...). Ao não reconhecer [isso], as políticas públicas e seus

instrumentos podem parecer neutras com relação ao gênero, o que não é verdadeiro porque oculta determinadas relações de poder (TORREÃO, 2007, p. 115).

### **1.3.2 Relevância do tópico**

Além de permitir a correção de uma realidade social injusta, a incorporação da perspectiva de gênero na análise de fenômenos sociais permite um entendimento mais completo de uma sociedade que, apesar de por muito tempo ter agido como se não fosse o caso, é formada por múltiplas visões e pontos de vista.

Essa multiplicidade de entendimentos não só é bem-vinda como necessária para lidar com, talvez, o maior desafio enfrentado pela humanidade atualmente que é o seu relacionamento conturbado com o meio ambiente. As consequências das decisões tomadas ao longo das últimas décadas com relação à questão ambiental não são mais uma projeção para o futuro, mas uma realidade fática do presente. O meio corporativo não apenas faz parte dessa discussão, como é central para ele comoum dos principais causadores dos problemas enfrentados, assim como vítima dessas consequências. Essencialmente, sem tratar das questões de sustentabilidade, não faz sentido pensar em mercado, porque ele simplesmente não vai ter condições de existir. Além disso, do ponto de vista econômico, práticas ambientalmente sustentáveis já são entendidas como vantagens competitivas econômicas efetivas. Cada vez mais, a preocupação com as pautas ambientais, sociais e de governança inseridas no contexto de negócios caminham para deixar de ser um fator de destaque e passar a ser um de exclusão das organizações que não se adéquam a essa nova lógica produtiva. Como coloca Philip Kotler,

“as companhias que não mostrarem seus valores perderão a longo prazo. As empresas não podem se esconder de preocupações sociais sobre pobreza, mudança climática, poluição, pandemias, racismo e controle de armas. Precisam mostrar onde estão em algumas questões (UOL, 2020).”

### **1.3.3 Estrutura da monografia**

O projeto que se segue está estruturado da seguinte forma: primeiramente a contextualização temática e o estabelecimento do problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos do estudo e justificativas, contendo o contexto da pergunta feita, a relevância do tópico, a estrutura da monografia e as contribuições ao eixo temático. Em seguida, é apresentado o referencial teórico dividido em tópicos pertinentes ao estudo. Posteriormente, constam os procedimentos metodológicos que utilizados, incluindo método, classificação e técnicas de pesquisa, caracterização da organização, amostra e/ou participantes, instrumento e procedimentos de coleta e análise dos dados,

juntamente com um cronograma utilizado como guia para a elaboração da monografia. Por fim, são expostos os resultados do estudo e sua respectiva discussão, separados pelas categorias adotadas seguido pela conclusão em que são apresentadas as principais conclusões, possíveis limitadores da pesquisa e sugestões para trabalhos futuros.

#### **1.3.4 Contribuição ao eixo temático**

Diante do exposto, pretende-se com o presente trabalho contribuir para o campo dos estudos organizacionais e mundo do trabalho em Administração, se justificando por auxiliar na desconstrução do entendimento dessa área de conhecimento como uma força oposta à pauta de sustentabilidade e da representatividade pelo seu papel centrado na lógica de produção atual capitalista. Afinal, como ciência econômica, a administração pode ser definida como aquela que busca a “alocação eficiente dos recursos escassos entre inúmeros fins alternativos (FEA, 2022)”, o que a coloca no centro da discussão de como desenvolver formas de produções mais compatíveis com a natureza finita da Terra.

Assim, alterar essa desconexão entre a gestão organizacional e sustentável, ambiental e socialmente, é parte essencial da solução necessária para lidar com os problemas sistêmicos que o mercado e a humanidade como um todo enfrentam nesse momento. A construção de uma sociedade viável ambiental, social e economicamente perpassa necessariamente o envolvimento das principais partes interessadas nesse processo, já que, como defendem Glass, Cook e Ingersoll (2015, p. 14)"(...) desempenho financeiro, diversidade e proteção ambiental não são apenas objetivos compatíveis, mas interdependentes". Como futuros gestores, é no mínimo anacrônico e no máximo incoerente uma formação sem abordar esse tema.

Espero que esse projeto possa contribuir de alguma forma para a construção de um ambiente organizacional mais sustentável e justo. Citando a versão da juíza estadunidense Ruth Bader Ginsburg, responsável pela revogação de uma série de leis limitadoras baseadas em gênero, da frase de Sarah Moore Grimke, abolicionista e ativista pelos direitos femininos no século XIX, “não peço nenhum favor pelo meu sexo. Tudo que peço aos nossos irmãos é que tirem os pés dos nossos pescoços” (UOL, 2019).

## 2. MULHERES E MEIO AMBIENTE

Para a construção desta fundamentação teórica procurou-se realizar um levantamento bibliográfico que possibilitasse descrever as especificidades da participação feminina nas organizações, assim como apresentar a literatura relativa às iniciativas ambientais organizacionais com base na produção científica nacional e internacional no período de 2007 a 2021. As buscas foram feitas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e na biblioteca eletrônica *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), utilizando as palavras-chave a seguir unidas pelo conector “AND”: “liderança” and “gênero”; “liderança”; “gênero” and “ambiental”; “leadership”; “gender” and “environmental”. Apenas periódicos revisados por pares foram considerados. Após, foi realizada a leitura dos respectivos resumos para garantir que os temas apresentados fossem relacionados com o problema de pesquisa proposto.

QUADRO 1 – RESULTADO DO LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Sobrenome das/os Autoras/es	Ano	Periódico	Título da Obra	Base Pesquisada ou Biblioteca Eletrônica	Classificação do Periódico
Torreão	2007	Revista Ártemis	A Liderança Feminina no Desenvolvimento Sustentável	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – A2
Glass, Cook e Ingersoll	2015	<i>Business Strategy and the Environment</i>	Do Women Leaders Promote Sustainability? Analyzing the Effect of Corporate Governance Composition on Environmental Performance	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo –
Li <i>et al.</i>	2017	<i>Business Strategy and the Environment</i>	Gender Diversity on Boards and Firms’ Environmental Policy	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo –
Alazzani, Hassanein e Aljanadi	2017	<i>Corporate Governance</i>	Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – A2
Liu	2018	<i>Journal of Corporate Finance</i>	Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – A1
Reyes-Bastidas e Briano-Turrent	2018	<i>Estudios Gerenciales</i>	Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile	SCIELO	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo – B1
Lu e Herremans	2019	<i>Business Strategy and the Environment</i>	Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective	CAPES	Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo –
Wei <i>et al.</i>	2021	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	Improving the Environmental Footprint through Employees: A Case of Female Leaders from the Perspective of CSR	CAPES	Interdisciplinar - B1

Fonte: Elaboração própria (2022)

Neste capítulo, caracterizam-se as iniciativas ambientais organizacionais, com destaque para seu conceito e exemplos. Em seguida, discutem-se as especificidades da questão feminina nas organizações, revisando a definição de grupo minoritário e

interseccionalidade ambiental e, por fim, apresentam-se as particularidades da sua participação.

## **2.1 Iniciativas Ambientais**

### **2.1.1 Conceito**

As iniciativas ambientais fazem parte de um conceito mais amplo de sustentabilidade. No contexto empresarial, o maior expoente corporativo de práticas sustentáveis é reunido no conjunto ASG, correspondente à sigla Ambiental, Social e de Governança (equivalente do termo em inglês ESG – Environmental, Social and Governance). Elas são entendidas como políticas de negócios comprometidas com critérios ambientais, sociais e de governança e funcionam como métricas que norteiam as organizações em relação a temas considerados importantes na atualidade (CONCUR, 2021). O fortalecimento de boas práticas nos negócios associado à difusão do ASG resulta em menores impactos e riscos associados, tornando-o essencial para a tomada de decisões corporativas.

Dentre essas práticas sustentáveis, as iniciativas ambientais são aquelas correspondentes à esfera ambiental. A partir da conceituação de Dulley (DULLEY, 2004 *apud* RIBEIRO, CAVASSAN, 2013), ambiente seria “o conjunto de condições que envolvem e sustentam os seres vivos na biosfera como um todo ou em parte desta, abrangendo elementos do clima, solo, água e os organismos.” Assim, uma iniciativa dessa natureza seria de alguma forma orientada para a proteção, conservação e/ou restauração ambiental, incluindo a manutenção da flora, fauna e serviços ecossistêmicos. Apesar da separação de natureza didática, é fundamental a compreensão de que as dimensões da sustentabilidade estão intrinsecamente conectadas dado o seu aspecto sistêmico, com implicações das questões ambientais em problemáticas sociais e de governança e vice versa.

O perfil dos indivíduos profundamente envolvidos em iniciativas ambientais pode ser descrito como o de “influenciadores da comunidade”, que, segundo Lu e Herremans (2019, p. 1451), corresponde a profissionais com experiência e vínculos relevantes para a empresa para além de laços relativos apenas a concorrentes e a fornecedores. Dessa forma, eles reduziriam a incerteza das empresas por possuírem uma compreensão mais profunda das expectativas das partes interessadas relacionadas ao meio ambiente e seus



relacionamentos corporativos. Assim, o desempenho na área ambiental possui uma dependência crítica de valores comunitários e sociais.

### **2.1.2 Exemplos**

As iniciativas ambientais podem tomar diversas formas, desde políticas avulsas de eficiência no uso de recursos pelas empresas, até a publicação de relatórios de sustentabilidade com matrizes de materialidade. De maneira geral, elas estão normalmente integradas em práticas sustentáveis mais amplas, como explicado no tópico acima. Segundo a ISE B3, Índice de Sustentabilidade Empresarial que se propõe a ser o indicador de desempenho médio de empresas selecionadas pelo seu comprometimento com o tema,

“a gestão da sustentabilidade empresarial é entendida como a aplicação de um conjunto de políticas e práticas, por meio das quais uma empresa busca garantir que seu negócio esteja adequadamente posicionado, a fim de manter-se rentável e competitivo frente à evolução nas expectativas de seus *stakeholders* e às transformações do ambiente de negócios, considerando não só os usuais aspectos mercadológicos e econômicos, mas, também fatores sociais, ambientais, éticos e institucionais cuja dinâmica possa impactá-la, inclusive a médio e longo prazo. Entende-se que este posicionamento da empresa deve contribuir para o desenvolvimento sustentável e se pautar pela visão de sustentabilidade em nível planetário (ISE B3, 2022).”

Assim, para os fins desse trabalho, serão entendidas como “iniciativas ambientais”, aquelas correspondentes a programas, práticas e políticas concernentes à dimensão ambiental que busquem uma melhor gestão e/ou desempenho do uso de recursos naturais, assim como da mitigação dos impactos ambientais gerados pelas organizações.

## **2.2 A Questão Feminina**

Os dois pilares da intersecção entre as iniciativas ambientais e a questão feminina são, como mencionado anteriormente, simultaneamente a vulnerabilidade social e política do gênero feminino às problemáticas ambientais e uma melhor adaptabilidade derivada de características socialmente adquiridas e entendidas como femininas. Essa visão é bastante representativa da natureza holística das problemáticas sociais, já que esses traços comportamentais adquiridos e que por vezes são razão de exclusão e, por exemplo, deixariam as mulheres mais vulneráveis às mudanças climáticas, formariam indivíduos mais eficazes ambientalmente. É essa complementaridade que será explorada nos próximos tópicos.

Um ponto relevante do estudo do papel de mulheres em diversas iniciativas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade e que foi um desafio na

elaboração desse trabalho é que frequentemente ele “não distingue entre desempenho social e ambiental (LU, HERREMANS, 2019, p. 1450)”. Isso é um problema, pois

“embora esses conceitos estejam parcialmente sobrepostos no modelo de sustentabilidade tridimensional (econômico, ambiental e social), eles também são conceitos distintos e devem ser estudados separadamente para que as empresas obtenham o melhor desempenho em cada um deles (LU, HERREMANS, 2019, p. 1450).”

Assim, vários materiais disponíveis não deixam claro essa diferenciação, o que prejudica o processo de entendimento da realidade da participação feminina nessas iniciativas por englobar muitos aspectos e variáveis diferentes em uma mesma análise.

## **2.2.1 Grupo minorizado**

### **2.2.1.1 Conceito**

Apesar de por muito tempo as mulheres não terem sido vistas como um grupo minoritário, exatamente por representarem metade da população mundial e até mesmo em alguns países e faixas etárias, mais de 50% (IBGE EDUCA, 2019) devido a uma maior expectativa de vida (G1, 2019), hoje se entende que minoria é um conceito de cunho político, não apenas numérico. Segundo a ISE B3, “a expressão 'grupos minorizados' refere-se a pessoas socialmente ou historicamente excluídas, minorizadas e/ou sub-representadas por questões de gênero, cor/raça, idade, deficiências, orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero, entre outros (ISE B3, 2022).” Assim, como um grupo afetado pela sub-representação e/ou exclusão política, mesmo possuindo um grande contingente numérico, as mulheres são enquadradas nesse conceito.

### **2.2.1.2 Interseccionalidade Ambiental**

Interseccionalidade Ambiental é o conceito de que a crise climática, assim como outros problemas ambientais, impacta a sociedade de forma diferente, dependendo do grau de vulnerabilidade social do grupo impactado (PANTYS, 2021). Isso ocorre porque as desigualdades são cumulativas e se interseccionam por estarem em constante contato umas com as outras. Indivíduos com uma menor capacidade adaptativa de reagirem a problemáticas de meio ambiente, seja por razões econômicas, sociais ou políticas, assim como quem tenham uma maior exposição e sensibilidade a eles, serão inevitavelmente mais afetados. A partir dessa compreensão, faz sentido falar em justiça climática. Ela “endereço que não devemos apenas lutar pelo planeta, mas também por todas as pessoas que estão sendo mais impactadas com as mudanças do clima. Então, parte da luta é diminuir a desigualdade social existente(PANTYS, 2021)”. A definição

de racismo ambiental também parte dessa noção. Como coloca Archille Mbembe na sua obra *Crítica da Razão Negra*, “a lógica da raça no mundo moderno é transversal à estrutura social e econômica (MBEMBE, 2014, p. 73)”, o que é compatível com o entendimento adotado da transversalidade da experiência de grupos minorizados no fenômeno da desigualdade.

A partir da compreensão das mulheres como um grupo minorizado, como apresentado no tópico anterior, o conceito de interseccionalidade ambiental pode ser exemplarmente aplicado para a experiência feminina com as questões ambientais. Sua vulnerabilidade como grupo minorizado seria possivelmente uma razão pelo seu grande engajamento nessa questão.

### **2.2.2 Particularidades da Participação Feminina**

Historicamente, as mulheres ocupam o papel social de cuidadoras (MONTENEGRO, 2018). Segundo Montenegro (2018), existe uma “(...) hierarquização estabelecida na valorização das atividades consideradas ‘tipicamente masculinas’ e a desvalorização das atividades consideradas ‘tipicamente femininas’, a exemplo da tarefa de cuidar”. Esse fenômeno é agravado pela globalização, já que se elas não contribuem de forma direta para a renda familiar, essa posição comportamental é desvalorizada por não se adequar à lógica do capital.

Paralelamente, uma consequência dessa divisão familiar por gênero são características socialmente adquiridas entendidas como tipicamente femininas. Entre esses traços, estão a colaboração, solidariedade, ação coletiva e resolução de conflitos. Segundo Lu e Herremans (2019, p. 1451), comparativamente aos homens, as mulheres são mais engajadas emocionalmente, empáticas, preocupam-se mais com o meio ambiente e estão mais dispostas a mudar. Elas também expressariam maior preocupação com os potenciais riscos e questões ambientais em comparação ao gênero masculino. A disposição para a mudança e a preocupação relativa a risco são traços essenciais para se endereçar a questão ambiental, principalmente pelos custos associados à mudança derivada, por exemplo, do princípio de precaução (ENCICLOPÉDIA JURÍDICA PUCSP, 2020).

Essa tendência de comportamento seria um contraponto a lógica hegemônica masculina, especialmente no contexto empresarial, de agressividade, ambição, assunção de riscos, entre outras. É importante destacar que essas particularidades seriam

correspondentes a construção social do que é “ser mulher”, e não características de origem biológica do sexo feminino, como colocado anteriormente. Apoiando esse entendimento, segundo Li *et al.*(2017, p. 308),

“existem vários estudos empíricos que mostram que as mulheres estão mais preocupadas com o meio ambiente do que os homens. Por exemplo, elas também podem ser mais sensíveis – e podem exercer uma influência sobre – decisões relativas à responsabilidade social corporativa e políticas ambientais (...) [tradução da autora].”

Por outro lado, como mencionado anteriormente, exatamente pelos valores socialmente aprendidos de agressividade, ambição, assunção de riscos, entre outros, a lógica masculina tende a ser mais centrada em resultados financeiros. Nessa contraposição de papéis sociais de gênero,

“as mulheres são mais sensíveis e práticas sobre questões ambientais, enquanto os homens são mais céticos e preocupados com as compensações (...) em relação ao impacto financeiro das mesmas [tradução da autora] (LU, HERREMANS, 2019, p. 1449-1450).”

Como características socialmente adquiridas, esses traços comportamentais são desenvolvidos no contexto do convívio social, inclusive a partir das expectativas de gênero. Segundo Glass, Cook e Ingersoll (2015, p. 3), “as diferenças de gênero nas orientações de valores sugerem que a socialização incentiva e recompensa de forma diferenciada diferentes tipos de comportamento em homens e mulheres [tradução da autora]”. Assim, a falta de oportunidade feminina decorrente do papel da mulher estabelecido também foi responsável por reforçar essas tendências de comportamentos, mesmo que atualmente haja uma mudança de valores e de possibilidades na sociedade. Como coloca Seth Sanjay (2013, p. 20), “essa negação dos direitos políticos [das mulheres] não foi simplesmente uma exclusão sanada pela inclusão; em vez disso, moldou a natureza de pensamento político e as políticas modernas [tradução da autora]”. Portanto, mesmo podendo ter repercussões positivas na sua atuação, por exemplo, nas iniciativas ambientais, esses traços também são fruto da exclusão.

Essa análise das particularidades da participação feminina explica, a partir do conceito de “influenciadores da comunidade”, apresentado anteriormente, porque, por exemplo, diretoras mulheres são mais propensas do que diretores homens a ocuparem esse papel de influência. Também esclarece por qual razão as mulheres são predominantes em cargos em organizações ambientais formais e informais e estão liderando movimentos ambientais, assim como por qual motivo “as mulheres tendem a trabalhar em posições comunitárias e sociais mais do que os homens (LU;

HERREMANS, 2019, p. 1451)". Além disso, segundo Lu e Herremans (2019, p. 1451), mesmo que o estilo de liderança feminino às vezes possa ser limitado ao que é considerado convencional em ambientes organizacionais, as mulheres ainda tendem a ter estilos mais democráticos e transformacionais do que os homens, o que é essencial para se caracterizar como influenciador comunitário. Corroborando com essa perspectiva, Glass, Cook e Ingersoll (2015, p. 4) defendem que

a socialização e a trajetória de carreira das mulheres podem promover maior ênfase na construção de relacionamentos e foco na comunidade, o que pode se alinhar com a promoção de iniciativas ambientais. Como resultado, a perspectiva de socialização de gênero prevê que as mulheres CEOs serão mais propensas do que os homens a buscar iniciativas ambientais [tradução da autora].

Além do impacto no desempenho individual, essas tendências comportamentais baseadas em gênero poderiam ter consequências nos resultados organizacionais a partir da Teoria do Alto Escalão. Segundo Alazzani, Hassanein e Aljanadi (2017, p. 267), essa

sugere que as características demográficas de um gerente (como idade, educação, cargo organizacional e histórico funcional) e características psicológicas – particularmente seus valores pessoais – têm impacto nos resultados organizacionais [tradução da autora].

Como essas características são fruto, ao menos parcialmente, da socialização do que entendemos como “feminino” e “masculino”, elas poderiam ser incluídas nos traços demográficos e psicológicos citados como influenciadores da *performance* organizacional. Como “decisões complexas são em grande parte o resultado de fatores comportamentais [tradução da autora] (ALAZZANI, HASSANEIN, ALJANADI, 2017, p. 270)”, o perfil esperado de gênero seria um fator de impacto relevante.

Como o foco do projeto apresentado é a questão de gênero nas iniciativas ambientais organizacionais, escolheu-se trabalhar com uma empresa na área de comunicação, já que esse setor é marcado por uma composição predominantemente feminina. Segundo uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE), “69% dos cargos de liderança na comunicação corporativa no Brasil são ocupados por mulheres (ECONOMIA SC, 2022)”. Dessa forma, a amostra do estudo de caso proposto seria por conveniência de acesso a esse público.

### **3. METODOLOGIA**

Este capítulo apresenta as estratégias utilizadas para a construção do projeto de pesquisa, apresentando sua classificação, método e técnica de coleta de dados escolhidos, caracterização da organização, amostra e dos participantes analisados, o instrumento, os procedimentos de coleta e análise dos dados e o cronograma seguido.

Em resumo, para descrever as especificidades da participação feminina nas organizações e apresentar o conteúdo relativo às iniciativas ambientais organizacionais presentes na literatura, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, correspondendo ao referencial teórico. Para verificar a experiência da empresa escolhida no estudo de caso quanto à participação feminina nas iniciativas ambientais da empresa privada de comunicação estudada, realizou-se entrevistas com a sua equipe de sustentabilidade. Por fim, para relacionar a participação feminina com as iniciativas ambientais nas organizações, verificou-se se há convergência entre a literatura do tema pesquisada e o produto da pesquisa na discussão dos resultados.

#### **3.1 Classificação da pesquisa, método e técnica de coleta de dados**

Segundo Vergara (1998), a classificação da pesquisa é descritiva quanto aos fins e bibliográfica e de campo quanto aos meios, culminando em um estudo de caso. De acordo com Vergara (1998), a pesquisa descritiva expõe características únicas de determinados grupos ou fenômenos, sendo este trabalho assim caracterizado, pois busca analisar quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de empresas privadas de comunicação. Ela é bibliográfica porque a investigação também utilizou materiais acessíveis ao público em geral e de campo, pois coletou dados primários na empresa em questão. Como ela é circunscrita a uma unidade de organização, foi entendida como um estudo de caso (VERGARA, 1998). Além disso, a partir da definição de Yin (2003, p. 32) de que essa forma de pesquisa “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”, é possível identificar uma relação entre essa classificação e o fenômeno observado dentro da empresa de comunicação escolhida.

Como método, foi feita uma pesquisa teórico-empírica, com corte transversal e natureza qualitativa. Segundo Gaskell (2002, p. 68), “a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de

opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão”. Para a compreensão de uma realidade da qual ainda não se possuem tantos dados, essa forma de investigação possibilita um subsídio maior de informações sobre o fenômeno estudado.

A técnica de coleta de dados escolhida para a realização deste trabalho em sua parte de campo foi a entrevista semiestruturada, a qual possibilita, segundo Zanelli (2002, p. 84), “ (...)abertura para que o entrevistado possa discorrer, nos limites de interesse da pesquisa, do modo como lhe parecer melhor”. Essa liberdade é essencial exatamente porque o pesquisador pode se enganar ao tentar prever em seu roteiro estratégias eficientes de abordagem e emergência de conteúdos (ZANELLI, 2002). Dessa forma, é prudente conceder ao entrevistado a possibilidade de redirecionar a conversa caso seja necessário.

### **3.2 Caracterização da organização, amostra e/ou participantes da pesquisa**

Os sujeitos da pesquisa foram alcançados por acessibilidade, que é quando, de acordo com Vergara (1998), são selecionados pela facilidade de acesso a eles, não através de procedimentos estatísticos para a definição da amostra. O público alvo foi composto por integrantes de uma equipe responsável pela elaboração de relatórios de sustentabilidade – sem restrições de cargos ou hierárquicas – de uma empresa nacional privada de comunicação com sede em São Paulo e filial no Rio de Janeiro, com 7 respondentes.

### **3.3 Instrumento**

O roteiro utilizado para as entrevistas foi elaborado a partir do conceito de Gaskell (2002, p.82) de tópico guia, de forma tal que “cobrindo os temas centrais e os problemas da pesquisa”. Os pontos propostos para a orientação desse guia usado ao longo do desenvolvimento do trabalho são:

- Os motivos percebidos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de empresas privadas de comunicação;
- Os motivos da/o entrevistada/o em integrar uma iniciativa ambiental de uma empresa privada de comunicação;
- As especificidades percebidas nas organizações da participação feminina experienciadas pelos entrevistados.

A partir desses tópicos, foram criadas questões pertinentes ao tema que buscassem responder aos objetivos propostos pelo estudo. Essas questões compuseram um roteiro propriamente dito que se constituiu no principal instrumento condutor da pesquisa. Foram formuladas quatro perguntas abertas e mais quatro questões para caracterização do perfil geral das(os) entrevistadas(os). Foi realizado um pré-teste para garantir que elas estivessem claras. A partir de uma dificuldade de interpretação e consequente resposta enviesada de uma delas, foi realizada uma pequena alteração no seu texto. A versão final é apresentada no Quadro 2, com cada uma associada a um dos tópicos guias ou a apresentação identitária dos indivíduos.

QUADRO 2 - QUESTÕES DO ROTEIRO RELACIONADAS AO SEU OBJETIVO

Questões	Objetivos
Qual gênero você se identifica?	Caracterização do perfil geral das(os) entrevistadas(os).
Qual sua idade?	Caracterização do perfil geral das(os) entrevistadas(os).
Qual é a sua função/cargo na equipe?	Caracterização do perfil geral das(os) entrevistadas(os).
Há quanto tempo trabalha na área de sustentabilidade?	Caracterização do perfil geral das(os) entrevistadas(os).
Por que você começou a trabalhar nessa área?	Os motivos da/o entrevistada/o em integrar uma iniciativa ambiental de uma empresa privada de comunicação.
Por que você acha que existem tantas mulheres trabalhando nessa área?	Os motivos percebidos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de empresas privadas de comunicação.
Você acha que a forma de participação feminina na equipe difere de alguma forma da masculina? Se sim, de quem forma?	As especificidades percebidas nas organizações da participação feminina experienciadas pelos entrevistados.
Você acredita que haja uma correlação entre a participação feminina e as iniciativas ambientais nas organizações? Se sim, de que forma?	Os motivos percebidos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de empresas privadas de comunicação.

Fonte: Elaboração própria (2022)

### 3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados

As entrevistas foram previamente agendadas por *e-mail*, aplicativo de mensagens (*WhatsApp*) e plataforma de comunicação interna da empresa (*Microsoft® Teams*), realizadas individualmente por vídeo chamadas. Com o consentimento dos entrevistados, assegurado através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual se encontra no Apêndice A, foram gravadas para garantir que o conteúdo não seja perdido para posterior análise.

Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo (FRANCO, 2005), usada para avaliar o material das entrevistas e responder aos objetivos propostos pelo estudo. A pesquisa utilizou a categorização *a posteriori*, na qual, segundo Franco (2005, p.59) as categorias “emergem da ‘fala’, do discurso, do conteúdo das respostas”. Assim, de acordo com a autora (FRANCO, 2005, p. 60), “(...) o conteúdo, que emerge do discurso, é comparado com algum tipo de teoria”. Com isso, pretendeu-se descrever os motivos percebidos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais



de empresas privadas de comunicação, assim como as especificidades do papel e atuação das mulheres que explicariam o fenômeno descrito.

### 3.5 Cronograma

Para alcançar os objetivos propostos no presente trabalho, foi desenvolvido um cronograma com duração de aproximadamente cinco meses, de agosto de 2022 a janeiro de 2023, correspondendo ao período letivo de 2022.2. Devido às restrições causadas pela pandemia, o calendário acadêmico da UFRJ foi afetado e, por conta disso, os períodos estão levemente atrasados com relação ao seu normal, mas mantém a duração média de cerca de 15 semanas.

QUADRO 3 - CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO DA MONOGRAFIA

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	
Revisão do Cap. Referencial Teórico	X																		
Revisão do Cap. Metodologia		X																	
Elaboração do Roteiro de Entrevistas			X	X	X	X													
Estabelecer contato e agendar entrevistas online						X													
Realização das entrevistas							X	X											
Análise de conteúdo									X	X									
Redação do Cap. Resultados e Discussão									X	X									
Redação do Cap. Considerações Finais											X								
Redação das partes pré-textuais											X								
Revisão das Referências												X							
Revisão da Formatação ABNT													X						
Folga para atrasos														X	X	X	X		
Entrega da Monografia																			X

Fonte: Elaboração própria (2022)

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo contempla as análises com base nos dados coletados a partir das entrevistas individuais com os integrantes de uma equipe responsável pela elaboração de relatórios de sustentabilidade de uma empresa privada nacional privada de comunicação com sede em São Paulo e filial no Rio de Janeiro. Primeiramente, serão descritas as informações gerais sobre os participantes, para então apresentar os resultados obtidos com as entrevistas, bem como a discussão desses. Para melhor entendimento sobre quem são esses entrevistados no que diz respeito a gênero, idade, cargo/função e tempo na área e a fim de consolidar as informações de cada respondente, foi elaborada a tabela abaixo.

QUADRO 4 - PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Código	Cargo/Função	Gênero	Idade	Tempo na Área
E1	Gerente de Projetos	Feminino	37	5 anos
E2	Consultora de Comunicação/Sustentabilidade	Feminino	33	2 anos e 6 meses
E3	Consultora de Conteúdo	Feminino	31	1 ano e 3 meses
E4	Diretor de Equipe	Masculino	45	12 anos
E5	Consultora de Sustentabilidade	Feminino	31	6 meses
E6	Produtora de Conteúdo	Feminino	45	7 meses
E7	Editadora de Conteúdo	Feminino	39	8 anos

Fonte: Elaboração própria (2022)

Como pode ser observado acima, a amostra selecionada por acessibilidade foi composta por um público numa faixa etária compreendida entre 31 e 45 anos, com moda de 31 e 45, mediana de 37 e média aritmética de aproximadamente 37. Nela constam ambos os gêneros, com representatividade 14% masculina e 86% feminina, reforçando a hipótese da interseção de gênero com o tema. Com relação ao tempo de atuação na área de sustentabilidade, o intervalo varia de 6 meses a 12 anos, com uma mediana de 2 anos e meio e uma média de pouco mais de 4 anos. Dentre os cargos houve gerente de projetos, consultora de comunicação/sustentabilidade, consultora de conteúdo, diretor de equipe, produtora de conteúdo e editora de conteúdo. Entretanto, houve certa dificuldade entre os participantes em definir com precisão o cargo ocupado, possivelmente pela organização ser pouco hierarquizada e a equipe em questão ter uma atuação bastante multidisciplinar.

Durante o levantamento do material coletado – realização e gravação das entrevistas – procurou-se analisar os relatos com a perspectiva de responder o problema



sustentabilidade”, exemplifica esse movimento migratório de um campo do ESG ao outro. Mesmo para aqueles que não começaram nesse domínio, a intersecção entre as duas esferas foi uma forte razão de permanência no ramo. A participante E7 afirmou:

quando eu penso ‘as mulheres tão (sic) mais interessadas em trabalhar com sustentabilidade’ (...) não penso em meio ambiente num primeiro momento, entendeu, em emissões, em nada disso. Eu penso mais num lado humano. E, assim, isso é uma coisa que eu me identifico. *A parte que eu mais me identifico na sustentabilidade é a parte voltada para pessoas* [grifo da autora].

Esses resultados conversam com a literatura que defende que o estudo do papel de mulheres em diversas iniciativas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade frequentemente “não distingue entre desempenho social e ambiental (LU, HERREMANS, 2019, p. 1450)”. Essa interdependência, ao mesmo tempo causa e é causada por uma falta de limites claros entre esses domínios, explica porque vários materiais disponíveis não deixam claro essa diferenciação. Afinal, apesar da separação de natureza didática entre os conceitos do ESG, suas dimensões estão intrinsecamente conectadas dado o seu aspecto sistêmico, com implicações das questões ambientais em problemáticas sociais e de governança e vice versa. Como o setor social é tradicionalmente ocupado por mulheres, o ambiental também acaba sendo.

#### **4.2 Relação identitária**

Outro ponto bastante presente nas respostas das entrevistas foi a relação identitária com o tema como uma razão da concentração feminina nas iniciativas ambientais. Esse tópico pode ser desdobrado em diversos aspectos diferentes. Apesar do avanço da pauta ESG, as mulheres tradicionalmente ainda não ocupam de forma equitativa posições de alta liderança nas organizações. Um argumento citado algumas vezes é que esse fato tornaria seu olhar mais sensível para questões de sustentabilidade em geral, exatamente por experienciarem pessoalmente a falta de representatividade. Além disso, foi mencionado pela entrevistada E6 que “as mulheres geralmente (...) sofrem mais na pele essas questões [das mudanças climáticas], então elas tem um olhar mais sensível”, possuindo uma maior percepção e consciência de urgência da pauta. Essa suposta maior sensibilidade será melhor desenvolvida na sessão Diferença sociocultural, mas a noção de um maior “lugar de fala” por condições piores nas empresas e na sociedade em geral dialoga claramente com os conceitos apresentados na literatura de Interseccionalidade Ambiental e da Teoria do Alto Escalão.

A Interseccionalidade Ambiental entende que a crise climática, assim como outros problemas ambientais, impacta a sociedade de forma diferente, dependendo do grau de vulnerabilidade social do grupo impactado (PANTYS, 2021). A partir da compreensão das mulheres como um grupo minorizado, esse conceito pode ser exemplarmente aplicado para a experiência feminina com as questões ambientais. Assim, sua vulnerabilidade como grupo minorizado é entendida pelos entrevistados como uma razão significativa pelo seu grande engajamento nessa questão.

Por sua vez, a Teoria do Alto Escalão,

sugere que as características demográficas de um gerente (como idade, educação, cargo organizacional e histórico funcional) e características psicológicas – particularmente seus valores pessoais – têm impacto nos resultados organizacionais [tradução da autora] (ALAZZANI, HASSANEIN, ALJAANDI, 2017, p. 267)

Como essas características são fruto, ao menos parcialmente, da socialização do que entendemos como “feminino” e “masculino”, elas poderiam ser incluídas nos traços demográficos e psicológicos citados como influenciadores do desempenho organizacional. Assim, o perfil esperado de gênero seria um fator de impacto relevante com o chamado “lugar de fala”, expresso sob a forma de uma teoria organizacional, um influenciador significativo na concentração de mulheres nas iniciativas ambientais.

Por outro lado, foi argumentado pela entrevistada E3 que a sustentabilidade

talvez tenha sido uma área que nos sobrou, digamos assim, também, sabe? Sei lá, os homens já tão (sic) ocupando tantas e eles não tavam (sic) a fim de debater (...) pra alguns esse ‘mimimi’ e aí a gente (...) entendeu como um espaço como nos cabe também, que a gente gosta.

A partir dessa perspectiva, a ocupação feminina das iniciativas ambientais seria também o resultado da exclusão de outras áreas com predominância masculina. Ou seja, a identidade de gênero estaria de alguma forma cerceando o acesso a outros setores pelos padrões sociais estabelecidos.

### **4.3 Diferença sociocultural**

Apesar de alguns entrevistados citarem diferenças biológicas entre mulheres e homens que seriam responsáveis pela concentração feminina na área ambiental, como, por exemplo, um maior cuidado advindo de um instinto materno, a maior parte dos comentários foi relativa à diferença sociocultural entre gêneros. Alguns pontos podem ser destacados pela sua recorrência. O papel feminino na formação de consenso a partir de uma expectativa social foi destacado pelo entrevistado E4 que disse que “a gente

consegue observar nas mulheres uma facilidade muito maior pra construir consenso, enquanto os homens tendem mais à lógica da decisão, né, é isso ou aquilo”. Devido à tendência a existência de múltiplas partes interessadas nas iniciativas ambientais, se torna essencial a capacidade de mediar interesses de diversos *stakeholders*, o que tornaria essa uma razão de atração e retenção do público feminino.

Na mesma linha de pensamento, outro tópico citado foi a capacidade de organização e gestão, assim com a atuação multitarefa, principalmente devido a natureza multidisciplinar do trabalho empreendido em relatórios de sustentabilidade e a grande quantidade de partes interessadas envolvidas. Como é colocado pela entrevistada E2,

a gente [mulheres] desde muito cedo tem que aprender a ser multitarefa, então eu acho que especialmente, por exemplo, no trabalho que a gente faz, né, de relatórios, a gente se divide em muitas frentes, tem que entregar muitas coisas diferentes, então eu acho que um pouco que a gente é educado a ser na vida (...), essa formação contribui para o nosso trabalho.

Assim, essa habilidade socialmente apreendida de gerir vários aspectos da vida social seria uma importante ferramenta que explicaria a concentração de mulheres nessas frentes.

Por fim, outro fator mencionado pelos entrevistados foi a compreensão holística do funcionamento da sociedade, que possivelmente geraria uma maior sensibilidade social entre as mulheres. Essa tendência comportamental gerada pela socialização das expectativas de gênero está alinhada ao conceito de “influenciadores da comunidade”, que defende, por exemplo, que diretoras mulheres são mais propensas do que diretores homens a ocuparem um papel de influência mais centrado em relações. Segundo Li e Herremans (2019, p. 1451) "as mulheres tendem a trabalhar em posições comunitárias e sociais mais do que os homens" e as elas também tendem a ter estilos mais democráticos e transformacionais de liderança do que os homens, o que é essencial para se caracterizar como influenciador comunitário. Isso explica porque as mulheres são predominantes em cargos em organizações ambientais formais e informais e estão liderando movimentos ambientais. Glass, Cook e Ingersoll (2015, p. 4) vão mais além e associam essas tendências comportamentais a uma maior busca de iniciativas ambientais, afirmando que

a socialização e a trajetória de carreira das mulheres podem promover maior ênfase na construção de relacionamentos e foco na comunidade, o que pode se alinhar com a promoção de iniciativas

ambientais. Como resultado, a perspectiva de socialização de gênero prevê que as mulheres CEOs serão mais propensas do que os homens a buscar iniciativas ambientais [tradução da autora].

#### **4.4 Mercado de Comunicação**

Um aspecto menos comentado pelos entrevistados, mas ainda assim digno de atenção, é a questão do próprio mercado de comunicação como razão para a concentração de mulheres em projetos ligados à pauta ambiental. Ao ser questionada de por que achava que existem tantas mulheres trabalhando na área de sustentabilidade, a entrevistada E4 respondeu que

eu acho que é o reflexo um pouco de como é o mercado de comunicação, porque eu acho que a transição entre trabalhar com comunicação e com sustentabilidade é uma transição que acontece com mais frequência. (...) Pelo menos a maioria das pessoas que eu acabo conhecendo que trabalham hoje com sustentabilidade em empresas, assim, tipo gerentes, é uma galera que veio da área de comunicação. Então eu acho que é um reflexo um pouco disso, assim, o mercado de comunicação ele já é um mercado mais dominado por mulheres.

Essa percepção faz coro com os dados da ABERJE de que “69% dos cargos de liderança na comunicação corporativa no Brasil são ocupados por mulheres (ECONOMIA SC, 2022)”.

Por outro lado, essa ligação entre mulheres e meio ambiente parece ser mais profunda do que isso, com outras áreas além do mercado de comunicação apresentando essa ligação. A entrevistada E5, por exemplo, graduada em Engenharia Ambiental, relatou que

na minha faculdade (...) eram 36 alunos. Desses 36, 32 eram meninas. (...) A gente tava (sic) no prédio de engenharia, todos os cursos, homens, homens, homens, ambiental. (...) E aí desses 4 meninos, 2 migraram depois (...) pra engenharia civil e 2 ficaram atuando.

Isso poderia indicar que a natureza ambiental seria relevante nessa concentração, já que nos outros cursos de engenharia essa intersecção não seria tão grande, com turmas predominantemente masculinas.

#### **4.5 Alta do ESG**

Por fim, mas não menos importante, temos como uma razão percebida para a concentração de mulheres nas iniciativas ambientais a alta da agenda ESG nas organizações. O tema diversidade, incluído no aspecto social desse conceito, vem se tornando cada vez mais forte nas empresas, com destaque para uma maior inclusão da força de trabalho feminina. Logo, o esforço para atingir a equidade de gênero seria um motivo para essa crescente participação, não apenas em projetos de natureza ambiental, mas de forma geral. Evidentemente que nesses projetos, pela integração natural das

dimensões ASG, haja a tendência a uma maior preocupação de incorporar discussões relativas a gênero em outros projetos de dimensão diversa a do meio ambiente.

Por outro lado, é importante se atentar para que mulheres estão sendo majoritariamente incluídas nesse processo. Como levanta a entrevistada E3,

a gente precisa de mulheres, mas esse conceito precisa ser ainda mais diverso dentro das mulheres. Não adianta ser só mulher. Ser só mulher não é o suficiente pra fazer ela olhar por vários prismas. Acho que é interessante que também dentro do feminino haja diversidade (...). Não adianta ter só mulheres brancas bem nascidas, né, de berço. Pode não dar em nada, às vezes dá até no mesmo.

É interessante pensar essa fala a partir do conceito de interseccionalidade apresentado anteriormente. A partir da compreensão de que as desigualdades se somam, diversidade real não se limita a gênero, mas também a cor, orientação sexual, religião, etc. No caso específico da autodeclaração racial, como defende Archille Mbembe na sua obra *Crítica da Razão Negra*, “a lógica da raça no mundo moderno é transversal à estrutura social e econômica (MBEMBE, 2014, p. 73)”. Assim, a transversalidade da experiência dos indivíduos no fenômeno da desigualdade é essencial para sua compreensão e, conseqüentemente, seu devido combate. Da mesma forma que a pauta relativa a gêneros deve ser incorporada em outras iniciativas diversas, a de raça também deve.



## 5. CONCLUSÕES

O presente estudo procurou analisar quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais no contexto de empresas privadas do ramo de comunicação através de um estudo de caso. Com os resultados obtidos por meio da contribuição trazida por diferentes perspectivas dos integrantes de uma equipe responsável pela realização de relatórios de sustentabilidade, foi possível compreender melhor a sua percepção, assim como suas experiências relativas ao tema estudado. A seguir serão apresentadas as principais conclusões observadas, possíveis limitações da pesquisa, e perspectivas de estudos futuros.

A partir do conteúdo das entrevistas, pode-se perceber que há um entendimento geral de que de fato há uma concentração feminina em iniciativas de cunho ambiental nas organizações. As razões percebidas para tal se distribuem entre a origem desses projetos na área social, a relação identitária das mulheres com o tema, a diferença sócio-cultural entre mulheres e homens, as características do próprio mercado de comunicação e a alta da pauta ESG no contexto organizacional como um todo. Assim, essa pesquisa contribui para o estudo nas ciências sociais aplicadas da inserção das mulheres no mercado de trabalho, mais especificamente nas iniciativas ambientais.

Resumidamente, as conclusões do trabalho foram as seguintes: a origem dos iniciativas ambientais das organizações na área social e sua tradicional ocupação feminina explicam em parte a concentração de mulheres em projetos dessa natureza; a relação identitária da mulher com o tema, principalmente sua maior suscetibilidade em sofrer as consequências das mudanças climáticas, por exemplo, aumentam a sensibilidade e o interesse para com o mesmo; a diferença sócio-cultural entre gêneros, principalmente aquelas provenientes da forma de criação, direciona a tendência de participação feminina nesses ambientes; as características próprias do mercado de comunicação, já mais ocupado por integrantes femininas, acentua o envolvimento com relatórios de sustentabilidade, no caso específico observado; por fim, a alta da pauta ESG nas empresas tem aumentado a participação feminina como um todo, mas especialmente nos ambientes em que se é discutido mais ativamente as pautas de diversidade, representatividade e inclusão.

Como conclui a entrevistada E3 sobre a ocupação feminina nas iniciativas ambientais, “a intenção pode até ter sido, sei lá, jogar essas mulheres ali pra pensar

umas coisas pra sociedade, mas aí elas começaram a pensar, né, (...) e agora ninguém segura elas”. Independentemente das razões que levaram a essa concentração, seja ela fruto de habilidades socialmente aprendidas, de exclusão baseada em expectativas de gênero ou uma mistura dos dois, o resultado prático é que essa força de trabalho vem contribuindo de forma significativa na transição para um contexto organizacional mais sustentável e justo. O caminho é longo, mas só porque uma mudança é gradual e lenta não significa que ela não está acontecendo, portanto coragem.

Por se tratar de um estudo de caso, a pesquisa foi realizada com apenas uma equipe de trabalho em somente uma empresa de comunicação. A proposta era realizar um recorte levando em consideração a acessibilidade aos dados e o tempo hábil de realização da monografia. Entretanto, essa característica pode constituir uma limitação do estudo por não ser possível identificar se as tendências observadas na organização específica são passíveis de generalização ou apenas representam uma imagem reduzida do universo estudado. Analogamente, como o time disponível era composto de apenas sete participantes, outro limitador decorre desse número reduzido de integrantes, reduzindo a capacidade do trabalho em predizer resultados em outras situações análogas.

Levando em consideração a relevância do tema abordado na pesquisa e o espaço que ele vem ocupando cada vez mais no mundo do trabalho e na comunidade acadêmica, é de suma importância que as investigações acerca dele continuem e sejam ainda mais aprofundadas. Assim, sugere-se para estudos futuros que o espaço amostral seja expandido para outras equipes e empresas a fim de que seja possível identificar se as tendências observadas nesse caso específico são passíveis de generalização ou apenas representam um recorte reduzido do universo estudado. Conseqüentemente, o número de entrevistados tenderá a aumentar, mitigando o outro limitador da pesquisa apresentado relativo à existência de poucos participantes. Por fim, é de suma importância incluir reflexões relativas às intersecções do tema com cor, sexualidade, religião e outras características transversais que afetam a experiência dos indivíduos.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres têm conquistas, mas caminho ainda é longo para igualdade.** Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-02/mulheres-tem-conquistas-mas-caminho-ainda-e-longo-para-igualdade>. Acesso em 6 set. 2022.

ALAZZANI, Abdulsamad; HASSANEIN, Ahmed; ALJANADI, Yaseen. Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia. **Corporate Governance**, [s.l.], v. 17, n. 2, p. 266-283, 2017. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CG-12-2015-0161/full/html>. Acesso em 9 out. 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo, volume I: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970, p. 25.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo, volume II: a experiência vivida**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967, p. 9.

CARVALHO, Luís Antônio. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social: revista de sociologia da USP**, [s.l.], v. 23, n. 2, p. 265-295, nov./2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/D3YFpmVxjd8TyPbHy6Rt5XG/?lang=pt>. Acesso em 11 set. 2022.

CONCUR. **Como as práticas ESG geram valor para as empresas: veja 5 benefícios!** Disponível em: <https://www.concur.com.br/news-center/praticas-esg>. Acesso em 8 jul. 2022.

ECONOMIA SC. **69% dos cargos de liderança na comunicação corporativa são ocupados por mulheres.** Disponível em: <https://economiasc.com>. Acesso em 8 set. 2022.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA PUCSP. **Princípio da prevenção e princípio da precaução.** Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/356/edicao-1/principio-da-prevencao-e-principio-da-precaucao>. Acesso em 19 jul. 2022.

FRANCO, M.L.P.B. **Análise de Conteúdo**. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2005.

FEA. **O que é economia?** Disponível em: <https://www.fea.usp.br/economia/graduacao/o-que-e-economia#:~:text=A%20Ci%C3%Aancia%20Econ%C3%B4mica%20%C3%A9%20uma,escassos%20entre%20in%C3%BAmeros%20fins%20alternativos>. Acesso em: 13 set. 2022.

G1. **Expectativa de vida: por que as mulheres vivem mais que os homens?** Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/02/05/expectativa-de-vida-por-que-as-mulheres-vivem-mais-do-que-os-homens.ghtml>. Acesso em: 9 jul. 2022.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 64-89.

GLASS, Christy; COOK, Alison; INGERSOLL, Alicia R. Do Women Leaders Promote Sustainability? Analyzing the Effect of Corporate Governance Composition on Environmental Performance. **Business Strategy and the Environment**, [s.l.], v. 25, p. 495-511, mar./2015. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez29.periodicos.capes.gov.br/doi/full/10.1002/bse.1879>.

IBGE EDUCA. **Quantidade de Homens e Mulheres.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 9 jul. 2022.

ISE B3. **Questionário ISE B3 2022.** Disponível em: <http://iseb3.com.br/questionario-ise-b3-2022>. Acesso em 8 jul. 2022.

JACOBIN BRASIL. **Ecologia sem luta de classes é jardinagem.** Disponível em: <https://jacobin.com.br/2020/12/ecologia-sem-luta-de-classes-e-jardinagem/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

LI, J. *et al.* Gender Diversity on Boards and Firms' Environmental Policy. **Business Strategy and the Environment**, [s.l.], v. 26, p. 306-315, ago./2016. Disponível em: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/bse.1918?saml\\_referrer](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/bse.1918?saml_referrer). Acesso em 11 jul. 2022.

LU, Jing; HERREMANS, Irene. Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. **Business Strategy and the Environment**, [s.l.], v. 28, p. 1449-1464, abr./2019. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/bse.2326>. Acesso em 12 jul. 2022.

LIU, Chelsea. Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. **Journal of Corporate Finance**, Austrália, v. 52, p. 118-142, out./2018.

MBEMBE, Archille. **Crítica da Razão Negra**. 1 ed. Portugal: Antígona, 2014, p. 73.

MONTENEGRO, Rosiran Carvalho de Freitas. Mulheres e Cuidado: Responsabilização, Sobrecarga e Adoecimento. **Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, Vitória, v. 16, n. 1, p.1-16, dez./2018.

PANTYS. **Interseccionalidade Ambiental: um Conceito Importante para o Futuro Sustentável!** Disponível em: [https://www.pantys.com.br/blogs/pantys/interseccionalidade-ambiental-um-conceito-importante-para-o-futuro-sustentavel?utm\\_source=Klaviyo&utm\\_medium=campaign&kx=3RgbsfWQNogRIachPT6HzSUMew7uPLHosseWE3GKQzw%3D.MrReLd](https://www.pantys.com.br/blogs/pantys/interseccionalidade-ambiental-um-conceito-importante-para-o-futuro-sustentavel?utm_source=Klaviyo&utm_medium=campaign&kx=3RgbsfWQNogRIachPT6HzSUMew7uPLHosseWE3GKQzw%3D.MrReLd). Acesso em: 9 jul. 2022.

RIBEIRO, JobAntonio Garcia; CAVASSAN, Osmar. Os conceitos de ambiente, meio ambiente e natureza no contexto da temática ambiental: definindo significados. **Góndola, Enseñanza y Aprendizaje de las Ciencias**, [s.l.], v. 8, n. 2, p. 61-76, jul-dez/2013.

SETH, Sanjey. **Postcolonial Theory and International Relations: A critical introduction**. 1. ed. Nova York: Routledge, 2013, p. 20.

TORREÃO, Nádia. A Liderança Feminina no Desenvolvimento Sustentável. **Revista Ártemis**, [s.l.], v. 7, p. 101-121, dez./2007.

UOL. **Exclusivo: Covid deve fazer com que as empresas pensem em menor preço e maior empatia, diz Philip Kotler.** Disponível em: [https://cultura.uol.com.br/noticias/11488\\_exclusivo-covid-deve-fazer-com-que-as-empresas-pensem-em-menor-preco-e-maior-empatia-diz-philip-kotler.html](https://cultura.uol.com.br/noticias/11488_exclusivo-covid-deve-fazer-com-que-as-empresas-pensem-em-menor-preco-e-maior-empatia-diz-philip-kotler.html). Acesso em 23 jun. 2022.

UOL. **RBG – Ruth Bader Ginsburg, a juíza da suprema corte que faz diferença.** Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/rbg-ruth-bader-ginsburg-juiza-da-suprema-corte-que-faz-diferenca/>. Acesso em 23 jun. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998, p.44-51.

WORD CLOUDS. **Free online WordCloud generator.** Disponível em: <https://www.wordclouds.com/>. Acesso em 9 jan. 2023.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2003, p. 32.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**. Natal, v. 7, n. spe, p. 79-88, 2002.

## **APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e participar na pesquisa de campo referente à monografia de final de curso desenvolvida por Elisa Crispun Nardin. Fui informado(a), ainda, de que a pesquisa é orientada pelo professor Luan Santos, a quem poderei contatar/consultar a qualquer momento que julgar necessário por meio do e-mail luan.santos@facc.ufrj.br.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais, é analisar quais os motivos pela significativa participação feminina nas iniciativas ambientais de uma empresa privada do ramo de comunicação por meio de um estudo de caso.

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista semi-estruturada a ser gravada a partir da assinatura desta autorização. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pela pesquisadora e por seu orientador.

Fui ainda informado(a) de que posso me retirar desse estudo a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

Assinatura do(a) participante: \_\_\_\_\_

Assinatura da pesquisadora: \_\_\_\_\_