



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

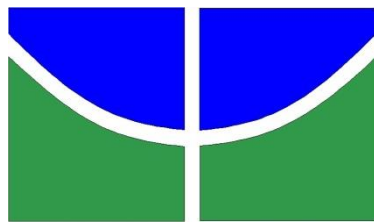
**DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS
FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA**

Thaís Fabijam Silva do Amaral

Brasília, 22 de Abril de 2022

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE TECNOLOGIA



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA FLORESTAL

**DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS
FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA**

Thaís Fabijam Silva do Amaral

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação
apresentado ao Departamento de Engenharia
Florestal da Universidade de Brasília como parte
das exigências para obtenção do título de
Bacharel em Engenharia Florestal.
Orientador: Prof. Dr. Leonardo Job Biali

Brasília-DF, 22 de Abril de 2022

ANEXO THAÍS FABIJAM SILVA DO AMARAL

Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Tecnologia - FT
Departamento de Engenharia Florestal – EFL

DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVAEstudante: **Thaís Fabijam Silva do Amaral**Matrícula: **15/0022310**Orientador: **Prof. Dr. Leonardo Job Biali**Menção: **SS**

Aprovada por:

Prof. Dr. Leonardo Job Biali
Universidade de Brasília – UnB
Departamento de Engenharia Florestal
Orientador (EFL)

MsC. Anny Francielly Ataide Gonçalves
Universidade Federal de Lavras - UFLA
Membro da Banca

Dr.ª Fabricia Conceição Menez Mota
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG
Membro da Banca

Brasília, 22 de abril de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Job Biali, Professor(a) de Magistério Superior da Faculdade de Tecnologia**, em 22/04/2022, às 11:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Anny Francielly Ataide Goncalves, Usuário Externo**, em 22/04/2022, às 11:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **FABRICIA CONCEIÇÃO MENEZ MOTA, Usuário Externo**, em 22/04/2022, às 12:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7930099** e o código CRC **5ACA41F8**.

FICHA CATALOGRÁFICA

AMARAL, THAISFABIJAM SILVA DO

DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA.

39p., 210x297mm (EFL/FT/UnB, Engenheira, Engenharia Florestal, 2022).

Trabalho de conclusão de curso - Universidade de Brasília, Faculdade de Tecnologia.

Departamento de Engenharia Florestal

1. Empresas 2. Executivas

3. Mercado de trabalho 4. Mulheres

I.EFL/FT/UnB

II.Título(série)

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AMARAL, THAIS. FABIJAM SILVA DO. (2022).DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA. Trabalho de conclusão de curso, Departamento de Engenharia Florestal, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 39p.

CESSÃO DE DIREITOS

AUTORA: Thais Fabijam Silva do Amaral

TÍTULO: *Desigualdades de gênero na gestão dos recursos florestais no Brasil: uma análise quantitativa.*

GRAU: Engenheira Florestal ANO: 2022

É concedida à Universidade de Brasília permissão para reproduzir cópias deste Projeto Final de Graduação e para emprestar ou vender tais cópias somente para propósitos acadêmicos e científicos. A autora reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte deste Projeto Final de Graduação pode ser reproduzida sem autorização por escrito do autor.

Thais Fabijam Silva do Amaral

t.fabijam@gmail.com

Para as mulheres do setor florestal

AGRADECIMENTOS

O primeiro agradecimento não poderia ser pra outra pessoa. Mãe, muito obrigada por todo apoio, desde o cafezinho toda manhã até a cervejinha pra relaxar depois de um dia longo de estudo, te amo muito e saiba que você é uma das maiores razões de eu ter chegado ao final desse curso, mesmo não sabendo até hoje se o nome do curso é Engenharia Florestal ou Ambiental.

Em segundo lugar agradeço aos homens da minha vida: Vinícius, meu irmão, pela parceria da vida toda, Mutsumi, meu companheiro, pelo amor de sempre, e meu pai, pelo apoio aos estudos desde pequena e, claro, pelas inúmeras “viagens” à UnB, afinal, elas me trouxeram até aqui. Amo vocês.

Não consigo nem descrever como sou grata aos meus colegas de curso que acabaram se tornaram grandes amigos: Matheus, Mariana, Shisnara e Raquel. Muito obrigada por cada ajuda, cada risada, cada momento de desespero compartilhado e pela camaradagem enorme. Mesmo que um dia percamos o contato, saibam que vocês vão estar para sempre gravados no meu coração e na minha história. Contem comigo pra tudo.

Agradeço também a todos os amigos e familiares que acreditaram que eu seria capaz de chegar até aqui. Por fim, deixo meu “muito obrigado” a todos os professores que passaram por minha jornada, em especial ao professor Leonardo, que me orientou com muita tranquilidade e sabedoria, dando a leveza necessária para que eu aproveitasse cada etapa do processo de criação do presente trabalho.

“Novas fronteiras se desenham entre o tempo de trabalho e outros tempos sociais, e são as mulheres que vivem mais intensamente a tensão da pluralidade dos tempos”.

(Magda de Almeida Neves)

RESUMO

Amaral, Thaís Fabijam Silva do (AMARAL, T. F. S.). **DESIGUALDADES DE GÊNERO NA GESTÃO DOS RECURSOS FLORESTAIS NO BRASIL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA.** Monografia (Bacharelado em Engenharia Florestal) – Universidade de Brasília, Brasília, DF.

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é fato conhecido e debatido em diversos setores, estando à situação trabalhista feminina em constante melhoria desde sua inserção no universo corporativo, por volta da década de 1970. No entanto, quando se buscam dados mais aprofundados sobre as condições em que se dá essa presença no mercado, considerando posições de destaque dentro das profissões exercidas por elas, encontra-se um cenário de evidente assimetria entre gêneros. Estudos sobre a desigualdade de gênero na gestão dos recursos florestais são, em sua maioria, encontrados somente em nível internacional. Sendo evidente a falta de enfoque dado ao assunto no Brasil. Por isso, o presente trabalho visou trazer uma análise quantitativa sobre a presença das mulheres no setor florestal brasileiro. Utilizando-se de sítios eletrônicos e da plataforma *LinkedIn*, foram buscados dados acerca da presença feminina nos três primeiros níveis hierárquicos dos representantes mais relevantes para os seguintes setores da atividade florestal: Privado, Público, Órgãos Colegiados, Associações e Sindicatos. Os resultados demonstraram que as mulheres representam apenas 15,5% dos gestores, quando consideramos os três primeiros níveis hierárquicos, e quando analisado por natureza jurídica da organização, observamos situações ainda mais discrepantes, ficando a participação abaixo desta média para associações, empresas privadas e sindicatos. Quando estratificado por nível hierárquico, a participação feminina decresce conforme crescem os escalões dentro das organizações, tendo sido a participação no primeiro nível de apenas 7,8%. O único setor onde esta assimetria é atenuada é os órgãos públicos, onde as mulheres representam 1/3 dos gestores de primeiro nível.

Palavras-chave: Empresas; Executivas, Mercado de trabalho; Mulheres

ABSTRACT

Amaral, Thaís Fabijam Silva do (AMARAL, T. F. S.). **GENDER INEQUALITIES IN FOREST RESOURCE MANAGEMENT IN BRAZIL: A QUANTITATIVE ANALYSIS.** Monograph (Forest Engineering Degree) – University of Brasília, Brasília, DF.

Gender inequality in the Brazilian labor market is a known and debated fact in several sectors, with the female labor situation being constantly improving since its insertion in the corporate universe, around the 1970s. However, when looking for more in-depth data on the conditions under which this presence in the market takes place, considering prominent positions within the professions exercised by them, there is a scenario of evident asymmetry between genders. Studies on gender inequality in the management of forest resources are, for the most part, found only at the international level. The lack of focus given to the subject in Brazil is evident. Therefore, the present work aimed to bring a quantitative analysis on the presence of women in the Brazilian forestry sector. Using electronic sites and the LinkedIn platform, data were collected on the female presence in the first three hierarchical levels of the most relevant representatives for the following sectors of forestry activity: Private, Public, Collegiate Bodies, Associations and Unions. The results showed that women represent only 15.5% of managers, when we consider the first three hierarchical levels, and when analyzed by the legal nature of the organization, we observe even more discrepant situations, with participation below this average for associations, private companies and unions. When stratified by hierarchical level, female participation decreases as the levels within organizations grow, with participation at the first level being only 7.8%. The only sector where this asymmetry is mitigated is public bodies, where women represent 1/3 of first-level managers.

Keywords: Companies; Executives, Labor Market; Women.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Participação feminina por nível hierárquico, na gestão de organizações relacionadas à atividade florestal no Brasil, estratificado por natureza jurídica.	25
Figura 2. Participação de cada gênero estratificado por setor, nos três primeiros níveis hierárquicos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.	26
Figura 3. Participação de cada gênero por nível hierárquico na ocupação de cargos diretivos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.	28
Figura 4. Proporção do número de dirigentes de cada gênero em cada um dos três primeiros níveis hierárquicos, em organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.	29
Figura 5. Participação de cada gênero em Conselhos de Administração de empresas do setor florestal brasileiro.	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Descrição detalhado dos cargos identificados nos três níveis hierárquicos principais das organizações analisadas no presente estudo.	21
Tabela 2. Número de dirigentes estratificado por gênero, nos três primeiros níveis hierárquicos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.	24

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBÁ	Indústria Brasileira de Árvores
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
ABAF	Associação Baiana das Empresas de Base Florestal
ACR	Associação Catarinense de Empresas Florestais
AGEFLOR	Associação Gaúcha de Empresas Florestais
AMIF	Associação Mineira da Indústria Florestal
APRE	Associação Paranaense de Empresas de Base Florestal
AREFLORESTA	Associação de Reflorestadores de Mato Grosso
FLORESTAR	Associação Paulista dos Produtores, Fornecedores e Consumidores de Florestas Plantadas
REFLORE MS	Associação Sul-Mato-Grossense de Produtores e Consumidores de Florestas Plantadas
SINPESP	Sindicato da Indústria do Papelão do Estado de São Paulo
SINPASUL	Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel, Papelão, Embalagens e Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça do Rio Grande do Sul
SINPESC	Sindicato das Indústrias de Celulose e Papel de Santa Catarina
SINPACEL	Sindicato das Indústrias de Papel e Celulose do Paraná
SINPAPEL	Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel e Papelão no Estado de Minas Gerais
SINPACEMS	Sindicato das Indústrias de Papel e Celulose de Mato Grosso do Sul
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
ICMBio	Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade
MMA	Ministério do Meio Ambiente
ANA	Agência Nacional de Águas
SFB	Serviço Florestal Brasileiro
IPJBRJ	Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
CDFNMA	Conselho Deliberativo do Fundo Nacional do Meio Ambiente
Cgen	Conselho de Gestão do Patrimônio Genético
CONAVEG	Comissão Executiva Para o Controle do Desmatamento Ilegal e Recuperação da Vegetação Nativa

CONAREDD+ Comissão Nacional para Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa Provenientes do Desmatamento e da Degradação Florestal, Conservação dos Estoques de Carbono Florestal, Manejo Sustentável de Florestas e Aumento de Estoques de Carbono Florestal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	OBJETIVOS	18
2.1	Objetivo geral.....	18
2.2	Objetivos específicos.....	18
3	MATERIAL E MÉTODOS	19
3.1	Setores.....	19
3.2	Representantes de cada setor.....	20
3.3	Níveis hierárquicos	20
3.4	Cargos	21
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1	Representantes de cada setor.....	22
4.2	Panorama geral.....	24
4.3	Setores.....	26
4.4	Níveis hierárquicos	28
4.5	Conselhos administrativos	30
4.6	Outras considerações.....	31
5	CONCLUSÕES.....	33
6	REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

Ao analisar o cenário brasileiro sobre a participação feminina no mercado de trabalho, observa-se, de fato, um panorama de constante aumento, tendo a porcentagem de mulheres brasileiras em situação trabalhista saltado de 18%, na década de 1970, para 53% em 2005, segundo dados do IBGE (2006) e, conforme apontam dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, no ano de 2015, esse número subiu para 61,6% (FOGUEL & RUSSO, 2019). No entanto, este dado acaba se tornando superficial quando se objetiva avaliar as reais condições de trabalho em que a mulher brasileira está inserida. A própria Organização Internacional do Trabalho, ressalta que, dada sua predominância, uma de suas principais bandeiras é o enfrentamento das desigualdades de direitos e oportunidades entre gêneros nas organizações (ABRAMO, 1997).

É consenso a expansão da escolaridade de mulheres no Brasil. Segundo dados do IBGE (2022), o total de mulheres, entre 15 a 17 anos, concluintes do ensino médio, em 2016, foi de 63,2% e de 16,9% no ensino superior. Isto impactou de forma positiva a inserção no mercado de trabalho, sendo este um dos motivos do aumento da presença feminina em profissões de prestígio como medicina, direito e na engenharia (BRUSCHINI et al., 2014). Tal fato, no entanto, não modifica significativamente o estado de desigualdade (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000), visto que a presença feminina no trabalho é geralmente marcada pela ocupação de cargos menos qualificados e mais precários, o que, inclusive, as torna de mais fácil reposição na organização, bem como menores custos para a demissão profissional (DE CASTRO GUEDES & ARAÚJO, 2011). O que pode contribuir para uma maior taxa de rotatividade de mulheres dentro das organizações.

Quando se trata do acesso a posições de responsabilidade mais elevada dentro da organização, as relações de gênero no âmbito do trabalho ainda são, infelizmente, marcadas por assimetrias relevantes (CAVAZOTTE; DE OLIVEIRA; DE MIRANDA, 2010). E, mesmo com a crescente luta por participação feminina ativa no mercado de trabalho e da visível, porém lenta, redução das desigualdades de gênero de forma geral e internacional, o número de mulheres em posições de gestão executiva ainda é limitado (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004).

Segundo dados do IBGE (2022), um dos indicadores mais relevantes da desigualdade de gênero no trabalho, além da questão salarial, em casos de exercício da mesma função, é a ocupação de funções mais qualificadas e de maior prestígio na estrutura organizacional, onde

60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, no ano de 2016.

Em termos de gestão, a força de trabalho feminina enfrenta ainda diversos impasses referentes não só ao ingresso no mercado, como também na permanência no cargo, ao se tratar questões de liderança dentro das organizações. De acordo com Tadeucci (2009), a busca pela ascensão em empresas, por exemplo, é muitas vezes limitada pela percepção feminina de um ambiente hostil de constante desvalorização de sua força de trabalho, onde são relatadas frequentes situações onde elas são colocadas em posições de menor notoriedade na organização, sendo esse sentimento inclusive elevado em casos de empresas dirigidas exclusivamente por homens. Observando-se, muitas vezes, como consequência, desde problemas no desempenho dessas profissionais até a desmotivação para com a permanência no cargo.

A presença feminina em posições de destaque na hierarquia das corporações mundiais é relativamente recente, começando a ser visível de forma mais marcante apenas na década de 1990 (CORSINI & DE SOUZA FILHO, 2004). Segundo pesquisa do Instituto Vox Populi (2002), apresentada pela Revista Veja, quando foram analisadas as 500 maiores empresas brasileiras da época, a presença das mulheres foi verificada em apenas 6% dos cargos mais elevados, considerados como chefia.

É inquestionável o fato de que, até os dias atuais, a expansão do setor florestal, que se intensificou de forma considerável na década de 60, dado o aumento do número de programas de incentivo fiscal voltados aos produtores do setor, se demonstra muito benéfica não só em termos econômicos, como também sociais e ambientais ao Brasil (SENE et al., 2021).

No ano de 2019, segundo dados da Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ, 2020), o setor alcançou receita bruta de R\$ 100 bilhões, 1,2% de participação no PIB Nacional, contribuiu com 1,3 milhão de postos de trabalho e somou cerca de 3,75 milhões de oportunidades para os trabalhadores brasileiros.

Vale lembrar que a importância das florestas vai além de questões econômicas. O setor também colabora, em grande parte, com processos ligados à sustentabilidade, tal como a ciclagem de nutrientes, fixação de carbono, melhoria na fertilidade do solo, recuperação de áreas degradadas e a preservação da biodiversidade de espécies e ecossistemas (SENE et al., 2021).

Conforme ressaltado em Couto & Alves (2004), a atividade florestal, pela sua atuação, como mediadora da articulação entre atores governamentais e não governamentais, no

processo sinérgico entre desenvolvimento econômico, social e ambiental, acaba por potencializar o uso do território disponível de forma igualitária e sustentável.

Vista a grande expoência, inclusive em âmbito internacional, da produção florestal brasileira, onde temos o Brasil como um dos maiores exportadores de produtos florestais, sendo responsável por cerca de 2% do PIB mundial (RIBASKI, 2018), é possível inferir que um olhar mais atento à composição trabalhista do setor se mostra necessária, principalmente ao se tratar de questões de grande relevância e debate como é o caso da desigualdade de gênero presente nas organizações.

No Brasil, a presença de estudos com enfoque na desigualdade de gênero no processo de gestão florestal ainda é considerada reduzida e insuficiente. Quando comparamos outros países com relevante presença no setor, já existe, por exemplo, estudos comprovando que os níveis de responsabilidade ambiental corporativa, o chamado *Corporate Enviromental Responsibility*, aumentam de acordo com o aumento da diversidade de gênero no conselho administrativo de empresas, especialmente quando as mulheres presentes ocupam cargos de autoridade (WANG & WILSON, 2021).

Na literatura é possível encontrar pesquisas que abordam questões como: a forma que a desigualdade de gênero impacta no uso da floresta (KOCH & MATVIICHUK, 2021), o efeito da desigualdade de gênero na degradação ambiental (KOENGGAN & FUINHAS, 2021) e a forma como a desigualdade de gênero interfere na gestão de parques nacionais (NCHANJI; RAMCILOVIC-SUOMINEN; KOTILAINEN, 2021).

Por isso, o presente trabalho visa apresentar uma avaliação quantitativa da presença feminina em cargos de gestão no setor florestal, analisando especialmente o caso de mulheres que se encontram nos níveis hierárquicos mais elevados de organizações, de forma que este estudo possa, no futuro, servir de base e contribuir em análises mais aprofundadas sobre o assunto.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

O presente trabalho busca descrever, de forma quantitativa, as desigualdades impostas pelo gênero no processo de gestão dos recursos florestais no Brasil.

2.2 Objetivos específicos

- Quantificar a proporção de cada gênero nos cargos de gestão de organizações voltadas a atividade florestal;
- Descrever como é a participação das mulheres na gestão florestal, conforme a natureza jurídica das organizações florestais;
- Identificar como é a distribuição das mulheres em cargos diretivos, conforme o nível hierárquico das organizações.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo é centrado na análise de organizações que estão envolvidas na gestão dos recursos florestais no Brasil. Para obter um maior detalhamento das informações estas organizações foram estratificadas por setores, considerando as suas naturezas jurídicas. Dentro de cada setor e organização ainda foi considerado uma segunda esfera de classificação, baseado nos níveis hierárquicos da organização.

Para a coleta dos dados, buscaram-se informações acerca da representatividade feminina nos cargos principais de cada setor escolhido. Sendo tais dados provenientes de sítios eletrônicos oficiais dos órgãos ou empresas correspondentes. Caso não houvesse disponibilizado o dado no sítio, foi utilizada a plataforma *LinkedIn.com* para obtenção das informações.

Vale ressaltar que foram buscados dados atualizados acerca da vigência do período de trabalho de cada profissional, portanto, quando tal informação não foi encontrada, o profissional não foi contabilizado.

3.1 Setores

Os setores escolhidos para análise e suas definições encontram-se detalhados abaixo. Quando entre parêntesis, consta a nomenclatura simplificada, dada para fins práticos de coleta de dados e apresentação dos resultados:

1. Associações: instituições de natureza jurídica, sem finalidade de acumulo de capital, onde grupos de pessoas que se reúnem com um objetivo em comum, utilizando-se de assembleias e possuindo estatuto com registro em cartório (SEBRAE, 2022). Para o trabalho deu-se foco em associações estaduais brasileiras do setor florestal;
2. Conselhos (Órgãos Colegiados): segundo Oxford Languages (2022), quando termo jurídico, um conselho é o organismo público usado para assessoramento de alto nível e orientação em diversas áreas de atuação governamentais. Quando dito Colegiado, o Órgão tem a característica de tomada de decisão por deliberação coletiva, por ser composto por vários agentes públicos (Portal dos Órgãos Públicos, 2022);

3. Órgãos públicos (Público): unidade de atribuição específica dentro do Estado composta por agentes que tem como objetivo o cumprimento de uma atividade estatal designada (Portal dos Órgãos Públicos, 2022);
4. Empresas (Privado): organização criada para explorar um ramo de negócio, bem como objetiva oferecer ao mercado bens e/ou serviços, podendo ser de caráter econômico, civil ou comercial (OXFORD LANGUAGES, 2022). Para o trabalho buscou-se empresas atuantes no Brasil que apresentassem considerável relevância nacional e, quando houvesse, deu-se prioridade às atuantes também em âmbito internacional;
5. Sindicatos: associação de trabalhadores que exercem a mesma atividade, ou similares, com a função de defesa e coordenação de seus interesses, direitos individuais e cidadania (JUS BRASIL, 2022). Para o trabalho deu-se foco aos principais sindicatos estaduais brasileiros do setor florestal.

3.2 Representantes de cada setor

Para o processo de definição de quais os órgãos, empresas, sindicatos, conselhos e associações, a serem considerados no trabalho, nomeados simplesmente como Representantes, utilizaram-se duas fontes como direcionadoras:

1. Associação da Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ): para identificação das Associações, Empresas e Sindicatos representantes de cada setor (IBÁ, 2022).
2. Organograma do Ministério do Meio Ambiente: para identificação dos Órgãos Públicos e Conselhos (MMA, 2022).

Os dados foram obtidos nos sítios de cada fonte. No IBÁ foram obtidos os sítios eletrônicos dos representantes citados e no sítio do MMA foram coletados diretamente os dados de seus representantes. Ressalta-se que as fontes citadas foram escolhidas por serem bastante seguras e possuírem relevância de nível nacional.

3.3 Níveis hierárquicos

Para definição dos principais cargos de cada Representante, foram buscados os três níveis hierárquicos principais de cada organização, para tal, observando sempre questões de subordinação dentro das organizações. Ressalva-se que em todos os níveis é possível existir a

presença de mais de um membro. Bem como também há a chance de que um Representante possa apresentar apenas um Nível ou até não apresentar algum dos três níveis em sua constituição.

Devido às muitas divergências nas formas de organização e nomenclatura de cada Representante, os níveis foram definidos de acordo com a posição ocupada após o 1º Nível, esse contendo o cargo mais elevado do Representante, e, portanto, o 2º Nível sendo seu subordinado imediato, idem para o 3º Nível em relação ao 2º.

A existência dos chamados Conselhos de Administração dentro de Empresas, fez surgir a necessidade de realizar um estudo a parte no presente trabalho, pois este se encontra acima do 1º Nível, por ser um órgão considerado superior normativo, consultivo e orientador da organização, geralmente com a função de direcionar estrategicamente as tomadas de decisão. Pelo seu caráter específico e nem sempre recorrente em relação aos padrões adotados na coleta de dados do trabalho, sua análise constitui um tópico específico.

3.4 Cargos

Abaixo lista-se a nomenclatura de cargos presente em cada Nível, que foram encontrados durante a coleta das informações. Para fins de padronização, no decorrer do trabalho, será adotado apenas a classificação em Nível 1, 2 e 3. Sublinhados estão cargos que são exclusivos de cada Nível.

Tabela 1. Descrição detalhado dos cargos identificados nos três níveis hierárquicos principais das organizações analisadas no presente estudo.

Nível 1	Nível 2	Nível 3
<u>CEO</u>	Auditor(a)	Auditor(a)
<u>Presidente</u>	Chefe	Chefe
<u>Diretor(a)-Geral</u>	Conselheiro(a)	Conselheiro(a)
<u>Diretor(a)-Presidente</u>	Coordenador(a)	Coordenador(a)
<u>Sócio(a)</u>	Diretor(a)	Diretor(a)
<u>Ministro(a)</u>	Secretário(a)	Secretário(a)
<u>Secretário(a) Executivo(a)</u>	Tesoureiro(a)	Tesoureiro(a)
	<u>Chefe de Gabinete</u>	<u>Titular</u>
	<u>Corregedor(a)</u>	<u>Assessor(a)</u>
	<u>Procurador(a)-Chefe</u>	<u>Conselho Fiscal</u>
	<u>Secretário(a)-Geral</u>	<u>Consultor(a)</u>
	<u>Vice-Presidente</u>	<u>Coordenador(a)-Geral</u>
		<u>Delegado(a)</u>
		<u>Ouvidor(a)</u>
		<u>Procurador(a)</u>
		<u>Superintendente</u>
		<u>Supervisor(a)</u>

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao todo, foram coletadas informações de 67 organizações com atuação relacionada à atividade florestal, sendo elas: 9 associações, 35 empresas, 6 sindicatos, 7 órgãos públicos e 5 órgãos colegiados. Considerando os três principais níveis hierárquicos de cada organização, o presente estudo totalizou uma base de dados de 457 profissionais.

4.1 Representantes de cada setor

A seguir, consta a listagem de Representantes utilizados e suas respectivas siglas, caso existam:

Associações

1. Indústria Brasileira de Árvores – Ibá
2. Associação Baiana das Empresas de Base Florestal – ABAF
3. Associação Catarinense de Empresas Florestais – ACR
4. Associação Gaúcha de Empresas Florestais – AGEFLOR
5. Associação Mineira da Indústria Florestal – AMIF
6. Associação Paranaense de Empresas de Base Florestal – APRE
7. Associação de Reflorestadores de Mato Grosso – AREFLORESTA
8. Associação Paulista dos Produtores, Fornecedores e Consumidores de Florestas Plantadas – FLORESTAR
9. Associação Sul-Mato-Grossense de Produtores e Consumidores de Florestas Plantadas – REFLORE MS

Empresas

1. Suzano
2. Bracell
3. Eldorado Brasil
4. Klabin
5. Cenibra
6. International Paper
7. Dexco / Duratex
8. Eucatex

9. Arauco Forest Brasil S.A.
10. Westrock Brasil
11. Ahlstrom-Munksjö Brasil
12. AMATA / URBEM
13. Berneck
14. BO Paper
15. CMPC
16. Companhia Paduana de Papéis
17. Fedrigoni / Blendpaper
18. Floraplac
19. Gerdau
20. Greenplac
21. Guararapes
22. Ibema
23. Irani
24. Lacan
25. Melhoramentos
26. Oji Papéis Especiais
27. Papyrus
28. Grupo Penha
29. Unilin do Brasil
30. Santher
31. Softys Brasil
32. Sylvamo / International Paper Brasil
33. TANAC S.A.
34. Teak Resources Co.
35. Veracel Celulose S.A.

Sindicatos

1. Sindicato da Indústria do Papelão do Estado de São Paulo – SINPESP
2. Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel, Papelão, Embalagens e Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça do Rio Grande do Sul – SINPASUL
3. Sindicato das Indústrias de Celulose e Papel de Santa Catarina – SINPESC
4. Sindicato das Indústrias de Papel e Celulose do Paraná – SINPACEL

5. Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel e Papelão no Estado de Minas Gerais – SINPAPEL
6. Sindicato das Indústrias de Papel e Celulose de Mato Grosso do Sul – SINPACEMS

Órgãos Públicos

1. Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA
2. Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio
3. Ministério do Meio Ambiente – MMA
4. Secretarias do Ministério do Meio Ambiente
5. Agência Nacional de Águas – ANA
6. Serviço Florestal Brasileiro – SFB
7. Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro – IPJBRJ

Conselhos (Órgãos colegiados)

1. Conselho Nacional do Meio Ambiente – CONAMA
2. Conselho Deliberativo do Fundo Nacional do Meio Ambiente – CDFNMA
3. Conselho de Gestão do Patrimônio Genético – Cgen
4. Comissão Executiva Para o Controle do Desmatamento Ilegal e Recuperação da Vegetação Nativa – CONAVEG
5. Comissão Nacional para Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa Provenientes do Desmatamento e da Degradação Florestal, Conservação dos Estoques de Carbono Florestal, Manejo Sustentável de Florestas e Aumento de Estoques de Carbono Florestal – CONAREDD+

4.2 Panorama geral

Após o processamento dos dados coletados, a primeira informação encontrada foi de que, considerando os 3 níveis hierárquicos principais dos representantes computados, a presença feminina foi de 15,5% do total (Tabela 2).

Tabela 2. Número de dirigentes estratificado por gênero, nos três primeiros níveis hierárquicos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.

Gênero	Dirigentes levantados	Porcentagem (%)
Feminino	71	15,5%
Masculino	386	84,5%
Total	457	100,0%

Pesquisas apresentadas pela Fundação Carlos Chagas indicam que, a partir da década de 1980, a participação das mulheres em cargos dirigentes subiu de 3,5% , em 1998, para 4,2%, em 2007 (NEVES, 2013). E, conforme citado anteriormente, dados do IBGE (2012) apontam que 5% das mulheres com 25 anos ou mais ocupam cargos de direção e gerência.

Podemos inferir, portanto, que, ao comparar as médias gerais com os resultados encontrados nesta pesquisa sobre a presença de mulheres em cargos de relevância no setor florestal brasileiro encontra-se, de certa forma, acima da média nacional, mesmo que não seja esta uma média desejada e satisfatória.

Porém, o presente trabalho busca apresentar um olhar mais aprofundado sobre a distribuição de gênero dentro desses postos de destaque. Por isso, analisando os três níveis hierárquicos mais elevados de cada setor (Figura 1), é visível o afunilamento da presença feminina à medida que se tem um aumento na hierarquia das organizações.

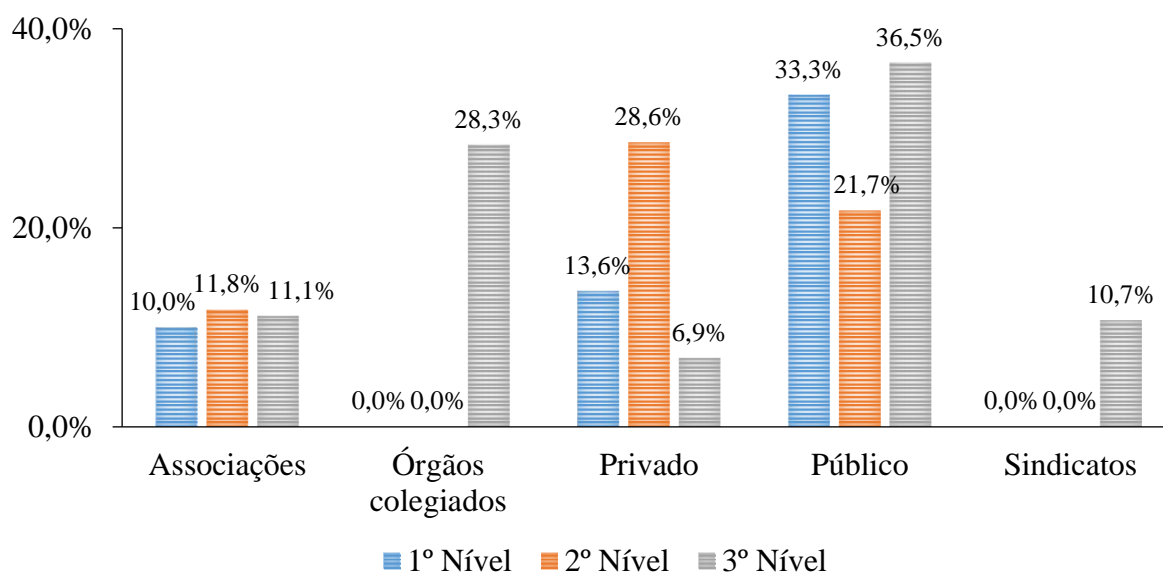


Figura 1. Participação feminina por nível hierárquico, na gestão de organizações relacionadas à atividade florestal no Brasil, estratificado por natureza jurídica.

Tal fenômeno é consequência do que é denominado pela Organização Internacional do Trabalho como *Glass Walls* ou Paredes de Vidro, pois representam barreiras invisíveis que dificultam e, muitas vezes, impedem a possibilidade de ascensão das mulheres dentro do universo corporativo (CERIBELI; DE SOUZA ROCHA; PEREIRA, 2017). Podem-se citar como exemplos mais recorrentes dessas barreiras: as distorções salariais entre profissionais ocupantes do mesmo cargo, privilegiando indivíduos do gênero masculino (OIT, 2015;

ABRAM, 2006; HIRATA, 2018); a lógica de diminuição de custos na busca por profissionais do gênero feminino; a predominante visão masculina da força de trabalho feminina como secundária (NEVES, 2013), a manutenção do modelo familiar patriarcal, onde as mulheres, mesmo em cargos de importância, ainda são responsáveis por diversas tarefas domésticas que geram acúmulo de funções, dificultando seu desempenho profissional (BRUSCHINI, 2000); e até a própria “sexualização” do poder no emprego (DAUNE-RICHARD, 2003).

4.3 Setores

Tratando de dados sobre a presença feminina dentro de cada setor (Figura 2), temos a evidência de que no serviço Público (Órgãos Públicos), a representatividade de mulheres em cargos de relevância é a maior dentre os analisados (32,2%), seguida, respectivamente, por Órgãos Colegiados (25,4%), Associações (11,2%), setor Privado (8,6%) e, por último, Sindicatos (5,9%).

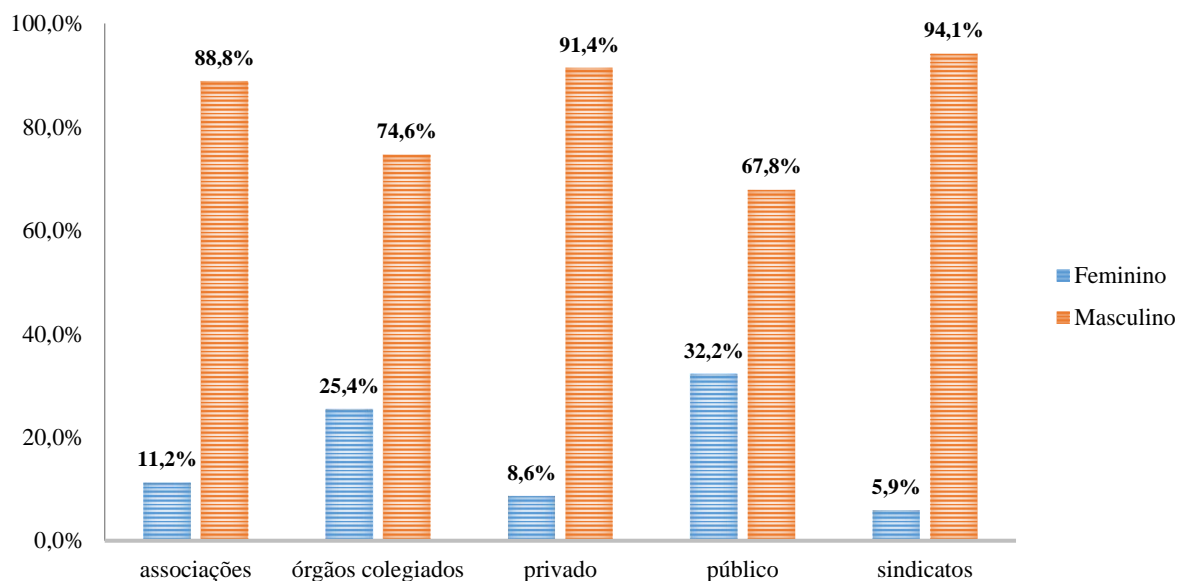


Figura 2. Participação de cada gênero estratificado por setor, nos três primeiros níveis hierárquicos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.

De Castro Neves & Araújo (2011), apresentou análise de que, em 2008, no funcionalismo público, foi observado maior peso feminino (9,3% das trabalhadoras brasileiras), quando comparado a outros setores. No entanto, o número de mulheres em cargos elevados do serviço público, segundo Mourão (2008), é inversamente proporcional ao nível

decisório que se associa a tais postos, ou seja, quanto mais alto o escalão, menor a representatividade feminina. Podemos observar inclusive, que nos setores “Órgãos colegiados” e “Sindicatos” não houve sequer a constatação de presença feminina nos dois primeiros níveis hierárquicos analisados (Figura 1).

Um estudo realizado pelo Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIAPE, 2006), revelou que, dentre as seis categorias hierárquicas principais do serviço público federal, 19,3% dos ocupantes do nível mais elevado, reservado aos presidentes e diretores gerais, eram mulheres. Estando, portanto, a representatividade feminina no setor florestal, para o 1º Nível (Figura 2), em situação relativamente satisfatória, se considerados os estudos apresentados, pois foi de 33,3% para o setor público.

O setor Privado, no entanto, foi o penúltimo colocado em termos de representatividade feminina, com apenas 8,6% de mulheres nos níveis mais elevados das empresas avaliadas (Figura 2). Por isso, devemos manter um olhar atento às condições em que se faz essa presença. Alguns estudos já foram capazes de apontar que o processo de contratação, em empresas, muitas vezes tem sua motivação na lógica de redução de custos, por exemplo, (ABRAMO, 1997).

É de conhecimento que há uma diferença salarial entre gêneros, quando considerados profissionais de mesmo cargo e com igual nível de escolaridade, onde as mulheres recebem remunerações menores para exercer as mesmas funções. Bruschini (2007), analisando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2005, mostrou que, considerando trabalhadores com exercício em tempo integral e nível universitário completo, o número de homens que ganhavam mais de 5 salários mínimos era de 61,6%, enquanto apenas 35,3% das mulheres estavam nesse estrato salarial. Inclusive, quando comparados níveis similares de escolaridade, as mulheres recebem, por hora trabalhada, 21% a menos da remuneração média dos homens, em termos mensais essa diferença é ainda mais acentuada, com mulheres recebendo 66% do que recebem os homens (ABRAMO, 1997). Dados mais atuais apresentados por Paschoalino et al. (2015), demonstram ainda que esse valor continua alto, sendo a diferença total da proporção salário-hora entre gêneros de 13%. Ou seja, em quase 20 anos a redução dessa desigualdade foi de apenas 8%.

Questões relacionadas não somente à injustiça salarial, como também as percepções femininas de inferiorização de sua força de trabalho, a chamada “segregação ocupacional”, contribuem consideravelmente com a baixa retenção de profissionais em todos os setores (HARPAZ, 2002; SHAW et al., 2005).

Pode-se inferir que a desigualdade de gênero ainda mais acentuada em “Associações” (11,2%) e “Sindicatos” (5,9%) (Figura 2) demonstra os reflexos da baixa representatividade feminina no setor “Privado” (8,6%). Pois tais setores são geralmente compostos por membros de empresas do setor florestal.

4.4 Níveis hierárquicos

Em relação à hierarquia, é visível a disparidade entre gêneros em todos os Níveis, sendo a presença feminina maior de acordo com que se decresce o nível hierárquico, conforme indicado na Figura 3. Sendo esse de crescimento ainda mais acentuado quando considerada a proporção de acordo com o total de cada gênero (Figura 4).

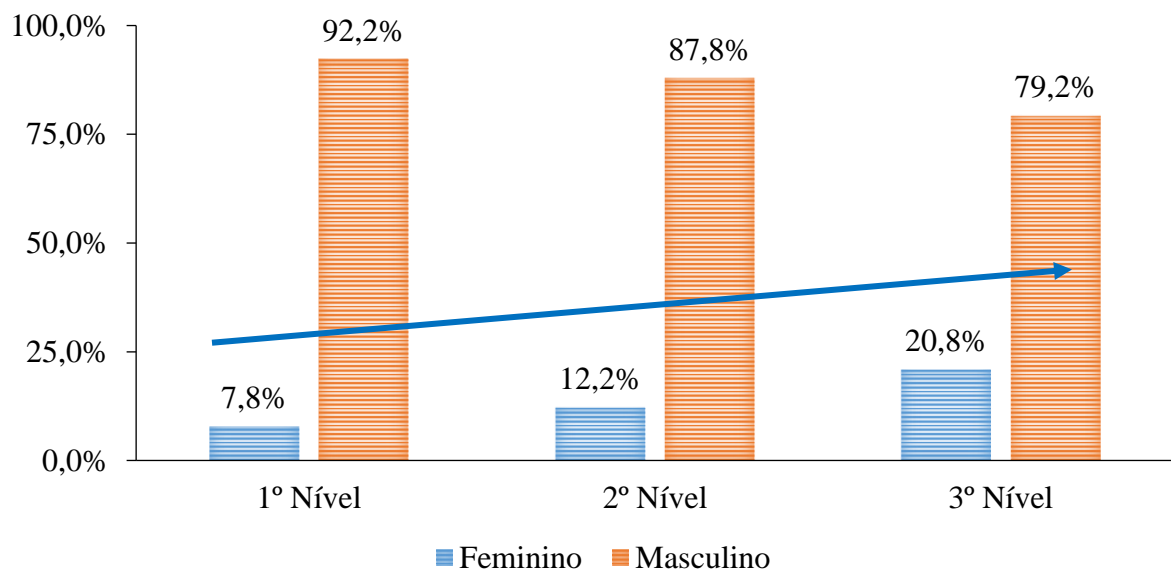


Figura 3. Participação de cada gênero por nível hierárquico na ocupação de cargos diretivos de organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.

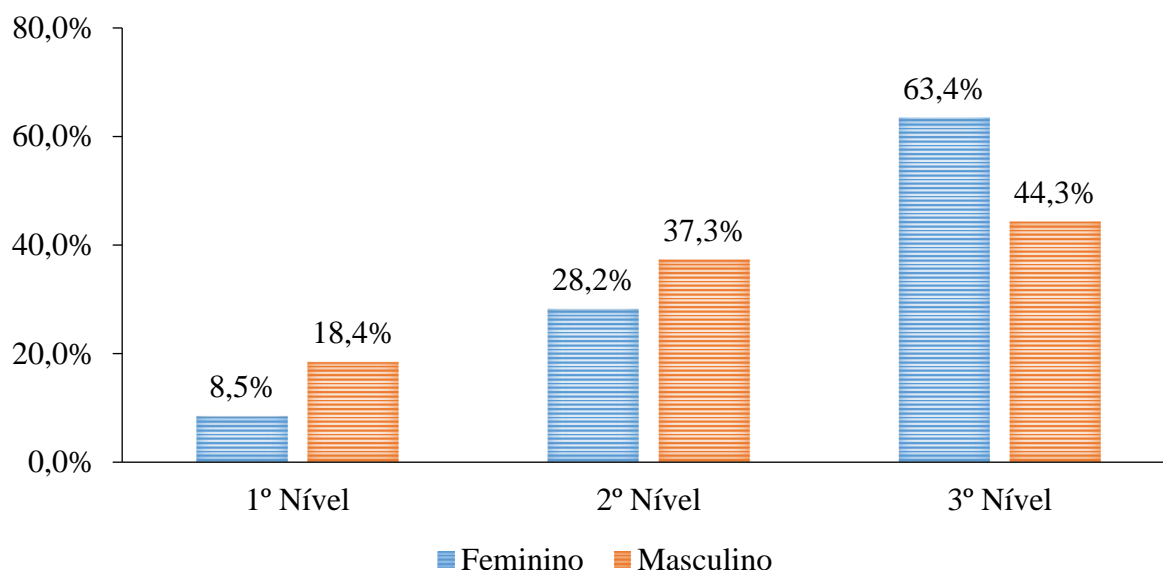


Figura 4. Proporção do número de dirigentes de cada gênero em cada um dos três primeiros níveis hierárquicos, em organizações envolvidas com a gestão florestal no Brasil.

Grant Thornton (2017), ao analisar posições de alto escalão e o próprio cargo de CEO (1º Nível) em empresas brasileiras no ano de 2016, observou que apenas 11% dos cargos de CEO e 19% das posições de alto escalão eram ocupados por indivíduos do gênero feminino. Comprovando que, para o setor florestal, o primeiro nível se encontra abaixo da média.

Lee & James (2003) ao avaliar o processo de nomeação de novos CEOs, constataram que o preço da ação da empresa referente à nomeação teve queda mais acentuada após a nomeação de uma mulher. O processo de troca de cargos elevados em empresas é normalmente associado a incertezas, no entanto, tal incerteza é maior quando o CEO é uma mulher. Outro dado interessante, apontado por De Castro Guedes (2011) foi de que, em 2008, o número de mulheres no segmento de empregadores foi de 2,9%, em contraste aos 5,6% da presença masculina.

Vários estudos apontam que a diversidade de gênero nos diferentes níveis hierárquicos é comprovadamente benéfica para as organizações (CERIBELI; DE SOUZA ROCHA; PEREIRA, 2017; BELL, 2005; KRISHNANE & PARK, 2005). Tais benefícios são observados desde a resolução de problemas complexos mais efetivos (FITZSIMMONS, 2012) até o aumento da capacidade inovativa das empresas (OSTERGAARD; TIMMERMANS; KRISTINSSON, 2011), impactando positivamente nos resultados financeiros alcançados (PAROLA; ELLIS; GOLDEN, 2015).

4.5 Conselhos administrativos

O tópico da participação de mulheres nos chamados Conselhos Administrativos de empresas já é consideravelmente discutido em termos de literatura internacional, sendo no Brasil, no entanto, pouco estudado (DA SILVA & MARGEM, 2015). Com o recente aumento da adoção de ações afirmativas no ambiente corporativo, por parte de diversos países, a questão da diversidade de gênero nos Conselhos Administrativos tem recebido maior destaque, sendo um indicativo da busca por melhores práticas de governança.

O presente trabalho encontrou uma proporção extremamente desigual da distribuição de gênero nesses Conselhos, sendo a presença das mulheres representadas por 4% (Figura 5). Com isso, percebeu-se a necessidade de compreender quais as principais consequências para o ambiente empresarial que esse número representa.

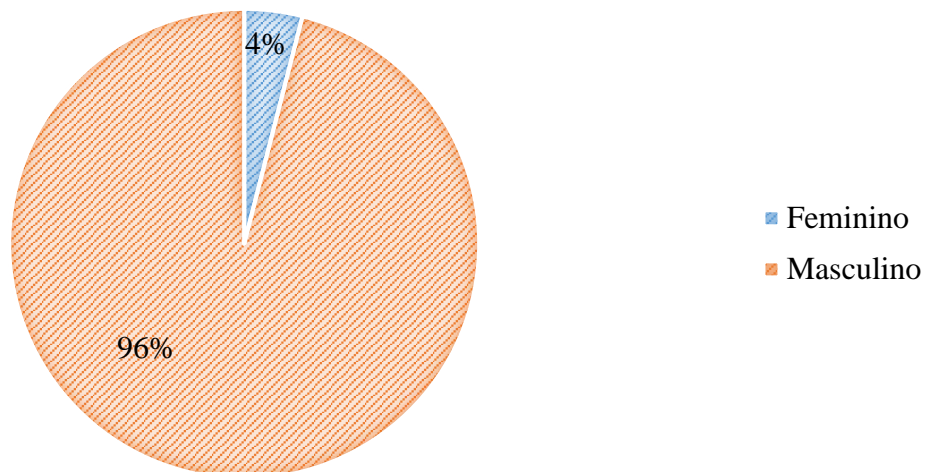


Figura 5. Participação de cada gênero em Conselhos de Administração de empresas do setor florestal brasileiro.

Segundo Monks e Minow (2001), o Conselho Administrativo é um dos instrumentos de maior importância para a governança corporativa. Conselhos considerados homogêneos, com baixa diversidade de membros, apresentam maior chance de sofrer com o processo de tomada de decisões orientadas pelo denominado *groupthink*, pensamento característico de grupos coesos, possibilitando julgamentos falhos (JANIS, 1982). Sendo a presença feminina nos Conselhos identificada como apaziguadora do *groupthink*, podendo aumentar o valor e

desempenho da empresa, pois proporciona um ambiente com pontos de vista mais diversos e tomada de decisão mais eficiente em termos produtivos (BRAMMER; MILLINGTON; PAVELIN, 2007).

Em comparação aos números encontrados na literatura, a média para empresas do setor florestal encontra-se abaixo do esperado. Em estudos feitos há quase uma década, conforme visto em IBGC (2012), Di Miceli da Silveira et al. (2014) e Da Silva & Margem (2015), a presença feminina em Conselhos Administrativos variou, em média, entre 7,7 e 9,17% nas empresas avaliadas. E mesmo estudos atuais, tal como demonstra Costa et al. (2019) a presença feminina nos conselhos se encontra estagnada próxima aos 9%.

É possível, inclusive, observar reflexos da baixa participação de mulheres em Conselhos Administrativos na configuração do 1º Nível Hierárquico do presente trabalho. Em suas análises, Mandalozzo (2011) e Bruschini (2004) foram capazes de apontar que empresas brasileiras cujos Conselhos Administrativos são constituídos em sua maioria por homens, a ascensão das mulheres ao cargo de CEO se torna ainda mais difícil.

O debate sobre a presença de mulheres nos Conselhos Administrativos vem ganhando reconhecimento no Brasil, não somente no meio acadêmico. Em 2010, por exemplo, o Senado Federal apresentou a proposta de um projeto de lei determinando um percentual mínimo de mulheres no conselho de empresas estatais (DA SILVA & MARGEM, 2015).

4.6 Outras considerações

Além das notáveis desigualdades de gênero no mercado de trabalho já abordadas, vale relembrar que o peso da atribuição socialmente construída da mulher como mantenedora do lar torna a trajetória feminina ainda mais difícil em termos profissionais. Por ocuparem ambos os espaços, doméstico e laboral, as mulheres acabam enfrentando uma dupla jornada, pois a divisão do trabalho doméstico ainda está longe de ser alcançada.

Dados do IBGE (2012) mostram que no que se refere às horas semanais empregadas em atividades domésticas, a jornada masculina foi de 10 horas semanais, enquanto as mulheres dedicavam em média 20,8 horas semanais às tarefas de casa. Sendo a dupla jornada mais uma dentre as muitas “barreiras invisíveis” enfrentadas pelas mulheres para manutenção e ascensão profissional. Tadeucci (2009) afirma inclusive que, em casos de empresas dirigidas por homens, o ato de conciliar carreira e família se torna ainda mais difícil.

Outra questão relevante de ser abordada é o chamado “paradoxo da escolaridade”. Estudos apontam (NEVES, 2013; HIRATA, 2018) que, atualmente, mulheres apresentam níveis de educação superiores aos dos homens em quase todos os níveis, na maioria dos países industrializados, e, no entanto, a situação de inferioridade feminina no mercado de trabalho ainda é recorrente. Segundo Bruschini (2008), quanto ao grau de instrução, foi identificado no ano de 2005 que 32% das trabalhadoras tinham mais de 11 anos de estudo, contra 25% dos trabalhadores. Dados mais recentes, apresentados por Paschoalino et al. (2015) afirmam ainda que as mulheres acabam por obter maior retorno financeiro conforme seu nível educacional, enquanto os homens obtêm o mesmo retorno dada sua experiência no mercado de trabalho.

Para o presente trabalho foram avaliadas organizações de relevância e prestígio a nível nacional. No entanto, vários estudos foram capazes de apontar que diante do cenário de insatisfação feminina para com um ambiente corporativo hostil e de constante desvalorização da sua força de trabalho, mulheres brasileiras veem como solução a criação de seus próprios negócios (MUNHOZ, 2000).

O relatório de 2002 do *Global Entrepreneurship Monitor* apontou que a participação da mulher brasileira como empresária foi de 42% do total, estando acima da média mundial de 39,9% (FREDERICK, 2002). Quando consideradas micro e pequenas empresas, tanto no setor formal quanto informal, a atuação das mulheres em posições de liderança vem crescendo, representando 46% do total de empreendedores brasileiros (JONATHAN, 2005).

Apesar de todas as dificuldades impostas às mulheres no mercado de trabalho, algumas empresas brasileiras veem apostando na redução dessas desigualdades, buscando não só o melhor desempenho produtivo, como também o atingimento de objetivos de organizações de relevância internacional. Como é o caso da Suzano, que tem aumentado o número de contratação de mulheres, definindo a meta de 30% de aumento de mulheres em cargos de liderança até 2025. E a Klabin, que faz parte do programa de Equidade promovido pela Organização das Nações Unidas, onde tem buscado dar enfoque ao Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável de número 5, que trata da igualdade de gênero no trabalho.

Tais medidas, principalmente no setor privado que, conforme observado, carece de liderança feminina, são de extrema relevância, pois medidas afirmativas, quando realizadas em organizações de destaque, acabam trazendo a visibilidade necessária ao assunto.

5 CONCLUSÕES

O levantamento quantitativo sobre a participação das mulheres em cargos de gestão de organizações do setor florestal brasileiro deixa claro que há uma evidente desigualdade de gênero. As mulheres representam apenas 15,5% dos gestores quando consideramos os três primeiros níveis hierárquicos, e quando analisado por natureza jurídica da organização, observamos situações ainda mais discrepantes, ficando a participação abaixo desta média para associações, empresas privadas e sindicatos.

Quando estratificado por nível hierárquico, a participação feminina vai reduzindo conforme crescem os escalões dentro das organizações, sendo a participação no primeiro nível de apenas 7,8%. O único setor onde esta assimetria é atenuada é os órgãos públicos, onde as mulheres representam 1/3 dos gestores de primeiro nível.

O trabalho foi capaz de evidenciar a importância de superar a visão da força de trabalho feminina como secundária e da necessidade de quebra das “barreiras invisíveis” que impossibilitam essas profissionais no processo de ascensão dentro das organizações, visto que a maior presença de mulheres em cargos de menor relevância em termos de tomada de decisão é uma realidade apresentada no setor florestal brasileiro.

6 REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. **Gênero e trabalho na sociologia**, São Paulo, 1997.

BRAMMER, Stephen; MILLINGTON, Andrew; PAVELIN, Stephen. Gender and ethnic diversity among UK corporate boards. **Corporate Governance: An International Review**, v. 15, n. 2, p. 393-403, 2007.

BRUSCHINI, Cristina et al. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Editora FGV, 2014.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de pesquisa**, p. 67-104, 2000.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, p. 105-138, 2004.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; DE OLIVEIRA, Lucia Barbosa; DE MIRANDA, Liliana Carneiro. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

CORSINI, Leonora; DE SOUZA FILHO, Edson A. Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: estilo de comportamento e de gestão. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 7, p. 67-80, 2004.

COSTA, Lilian; SAMPAIO, Joelson de Oliveira; FLORES, Eduardo Silva. Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, p. 721-738, 2019.

COUTO, E.P.; ALVES, A.M.S. **O manejo florestal no Brasil**. In: XLII Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural. Cuiabá, 2004.

DA SILVA, André Luiz Carvalhal; MARGEM, Helena. Mulheres em cargos de alta administração afetam o valor e desempenho das empresas brasileiras?. **Brazilian Review of Finance**, v. 13, n. 1, p. 103-133, 2015.

DAUNE-RICHARD, Anne M. Qualificações e representações sociais. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, p. 65-76, 2003.

DE CASTRO GUEDES, Moema; ARAÚJO, Clara. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Revista Gênero**, v. 12, n. 1, 2011.

DI MICELI DA SILVEIRA, Alexandre et al. Women's participation in senior management positions: gender social relations, law and corporate governance. **Law and Corporate Governance (October 10, 2014)**, 2014.

ENCICLOPÉDIA, DOS MUNICÍPIOS BRASILEIROS. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE. **Rio de Janeiro**, 1959.

FITZSIMMONS, Stacey R. Women on boards of directors: Why skirts in seats aren't enough. **Business Horizons**, v. 55, n. 6, p. 557-566, 2012.

FOGUEL, Miguel; RUSSO, Felipe. Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte (1992-2030). **IPEA, Mercado de Trabalho**, vol. 66, p. 2-13, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_NT_decomposicao_e_projecao.pdf. Acesso em: 02 mai. 2022.

FREDERICK, Howard H. et al. **Global Entrepreneurship Monitor 2002**. New Zealand Centre for Innovation and Entrepreneurship, 2002.

HARPAZ, Itzhak. Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. **European Journal of work and organizational psychology**, v. 11, n. 2, p. 177-198, 2002.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018.

IBÁ. **Indústria Brasileira de Árvores - Associadas**. Disponível em: <https://www.iba.org/associadas>. Acesso em: 7 abr. 2022.

IBGC - Instituto Brasileiros de Governança Corporativa. **Relatório de Mulheres na Administração das Empresas Brasileiras Listadas em 2010 e 2011**. São Paulo, 2012.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 2 mai. 2022.

INDÚSTRIA BRASILEIRA DE ÁRVORES (IBÁ). **Relatório Ibá 2020: O Setor brasileiro de árvores plantadas em 2019**. Disponível em: <http://www.abaf.org.br/wp-content/uploads/2020/10/relatorio-iba-2020.pdf>. Acesso em: 12/04/2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2012.

Instituto Vox Populi. Edição Especial. *Mulher*. **Revista Veja**, Agosto de 2002.

JANIS IRVING, L. Groupthink. **Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes**, 1982.

JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em Estudo**, v. 10, p. 373-382, 2005.

JUS BRASIL. **O que é um sindicato?**. Disponível em: <https://sindjuf-pa-ap.jusbrasil.com.br/noticias/100014787/o-que-e-um-sindicato>. Acesso em: 9 abr. 2022.

KOCH, Susanne; MATVIICHUK, Elena. Patterns of inequality in global forest science conferences: An analysis of actors involved in IUFRO World Congresses with a focus on gender and geography. **Forest Policy and Economics**, v. 129, p. 102510, 2021.

KOENGGAN, Matheus; FUINHAS, José Alberto. Is gender inequality an essential driver in explaining environmental degradation? Some empirical answers from the CO2 emissions in

European Union countries. **Environmental Impact Assessment Review**, v. 90, p. 106619, 2021.

KRISHNAN, Hema A.; PARK, Daewoo. A few good women—on top management teams. **Journal of business research**, v. 58, n. 12, p. 1712-1720, 2005.

LEE, Peggy M.; JAMES, Erika Hayes. She-e-os: gender effects and stock price reactions to the announcements of top executive appointments. Darden Graduate School of Business Administration. **Working paper** 02-11, 2003.

MMA. **Ministério do MeioAmbiente - Organograma**. Disponível em: https://www.gov.br/mma/pt-br/composicao/estrutura_organizacional. Acesso em: 7 abr. 2022.

MONKS, Robert; MINOW, Nell. *Corporate Governance*. 2nd edition. Cambridge, MA: **Blackwell Business**, 2001.

MOURÃO, Tânia Maria Fontenele; GALINKIN, Ana Lúcia. Equipes gerenciadas por mulheres: representações sociais sobre gerenciamento feminino. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 21, n. 1, p. 91-99, 2008.

MUNHOZ, G. de S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras. **Encontro Nacional de Empreendedorismo**, v. 1, p. 164-176, 2000.

NCHANJI, Yvonne Kiki; RAMCILOVIC-SUOMINEN, Sabaheta; KOTILAINEN, Juha. Power imbalances, social inequalities and gender roles as barriers to true participation in national park management: The case of Korup National Park, Cameroon. **Forest Policy and Economics**, v. 130, p. 102527, 2021.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, p. 404-421, 2013.

ØSTERGAARD, Christian R.; TIMMERMANS, Bram; KRISTINSSON, Kari. Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. **Research policy**, v. 40, n. 3, p. 500-509, 2011.

OXFORD LANGUAGES. "Conselho", definição por extensão - termo jurídico. Disponível em: <https://languages.oup.com/>. Acesso em: 9 abr. 2022.

PAROLA, Heather R.; ELLIS, Kimberly M.; GOLDEN, Peggy. Performance effects of top management team gender diversity during the merger and acquisition process. **Management Decision**, 2015.

PASCHOALINO, Pietro Andre Telatin; PLASSA, Wander; DOS SANTOS, Moisés Pais. Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017.

PORTAL DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS. **O que são órgãos públicos?**. Disponível em: <https://portaldosorgaospublicos.com.br/o-que-sao-orgaos-publicos/>. Acesso em: 9 abr. 2022.

RIBASKI, Nayara Guetten. Conhecendo o setor florestal e perspectivas para o futuro. **Brazilian Journal of Animal and Environmental Research**, v. 1, n. 1, p. 44-58, 2018.

SEBRAE. **Associação é estratégia de fortalecimento**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/associacao-e-estrategia-de-fortalecimento,10e5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 9 abr. 2022.

SENE, Savio Mendonça de et al. TRANSFORMAÇÕES DO SETOR FLORESTAL BRASILEIRO ENTRE 2006 E 2017. **X Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional**, 2021.

SHAW, Jason D. et al. Turnover, social capital losses, and performance. **Academy of management Journal**, v. 48, n. 4, p. 594-606, 2005.

Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (2004, fev.). Dados consolidados. Brasília, DF: **Ministério do Planejamento**, 2006.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Motivação e liderança**. IESDE BRASIL SA, 2009.

THORNTON, Grant. Women in business. **New perspectives on risk and reward**, 2017.

WANG, Yun; WILSON, Craig; LI, Yanxi. Gender attitudes and the effect of board gender diversity on corporate environmental responsibility. **Emerging Markets Review**, v. 47, p. 100744, 2021.