

ENTRE FÓTONS E FRALDAS: RELATOS SOBRE MATERNIDADE E DESAFIOS DE GÊNERO NA FÍSICA MÉDICA

Janaína Dutra Silvestre Mendes^{1,2}

¹Instituto Nacional de Câncer (INCA-MS), janaina.mendes@inca.gov.br

²Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Ensino de Matemática, Grupo de Pesquisa Matematicoer

Propósito

O propósito deste estudo é explorar as complexidades e desafios enfrentados por mulheres na Física Médica, um campo profissional recente e em expansão que une ciências da saúde e exatas. Em particular, o artigo examina como as questões relacionadas ao gênero e à maternidade impactam essas profissionais durante a fase crítica da "hora do rush", um período onde decisões sobre maternidade se entrelaçam com momentos decisivos na trajetória acadêmica e profissional.

Revisão da literatura

A Física Médica, que aplica princípios físicos no diagnóstico e tratamento de doenças, é um campo essencial nos cuidados de saúde modernos. No entanto, as mulheres que atuam nesta área frequentemente enfrentam desafios adicionais relacionados ao gênero. Globalmente, as mulheres representam 70% da força de trabalho em saúde, mas apenas 35% estão na Física Médica, e essa disparidade aumenta à medida que avançam na carreira (Bismark et al., 2015; Mendes et al., 2016). A literatura indica uma significativa desigualdade de gênero similar àquela observada em outras áreas da física (Dezsö & Ross, 2012; Hunt et al., 2018; Joy et al., 2007; Parisoto et al., 2023). A "hora do rush" é um conceito que encapsula a pressão enfrentada pelas mulheres ao equilibrar a carreira e a família, especialmente quando a progressão na carreira coincide com a janela reprodutiva (European Commission, 2012). No entanto, é também um período em que muitas estão trabalhando como prestadoras de serviços, frequentemente sem vínculo empregatício, sob o regime de pessoa jurídica (regime típico de trabalho para maioria dos profissionais que atuam na física

médica clínica), o que acrescenta uma camada adicional de complexidade (Mendes et al., 2016).

Procedimentos metodológicos

Para entender as complexidades enfrentadas por mulheres na Física Médica, foram coletados relatos escritos de seis mulheres profissionais da área, com uma idade média de 37 anos e entre 10 a 20 anos de experiência na profissão. Esses relatos oferecem uma visão direta das dificuldades enfrentadas por elas, fornecendo uma base empírica para a análise dos desafios de gênero e maternidade no campo da Física Médica.

Resultados

O ambiente de trabalho das físicas médicas, frequentemente envolvendo exposição à radiação ionizante, pode aumentar as preocupações em torno da gravidez e da saúde materna por parte das trabalhadoras e preocupações jurídicas e normativas por parte de empregadores. Tais preocupações podem ser percebidas nos relatos a seguir:

“Tive que pedir permissão para engravidar e negociar com os donos/administradores das clínicas onde trabalho. (...) Tive que ensinar alguns funcionários do setor a fazerem alguns testes e eu ficava atrás de alguma parede blindada coordenando. Eles não gostavam de ter que fazer, e então tinha que adúlá-los para que me ajudassem. Algumas vezes (...) era necessário pedir ao meu marido (...) fazer alguns testes para mim nos horários de almoço dele. Não tive licença maternidade, tive “férias prolongadas” (...) e fui solicitada nesse período algumas vezes. Cheguei a receber visita em casa do administrador de uma das clínicas para que organizasse documentos para vigilância sanitária. Gostaria de engravidar de novo, mas não sei se será possível”.

(RELATO 1)

“Eu trabalhei em uma empresa por 6 anos e se eu precisasse faltar por motivos médicos (inclusive por motivos de saúde de meu filho) precisava pagar outro físico para me substituir”. (RELATO 2)

“Sou mãe solo e tenho um filho. Por lei, teria direito a 4 meses de licença maternidade. E na empresa de físicos nunca tive nem horas”. (RELATO 3)

Por fim, para além das dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras que desejam ser mães, as profissionais deste campo enfrentam microagressões diárias, ofensas disfarçadas de elogios e assédio moral e sexual, como será evidenciado nos relatos a seguir:

“No meu primeiro estágio como física, (...) eles me disseram que eu era muito competente, mas que, como não estavam precisando de estagiários (...) só me chamaram por ser uma mulher embelezando o setor”. (RELATO 4)

“Depois de fazer o treinamento para supervisora de proteção radiológica, precisei me humilhar para conseguir alguém para assinar o documento que comprovava a experiência. E quando fui admitida, um dos sócios falou para quem me indicou, que mantivemos relações sexuais. (...) Como precisava do emprego, resolvi não falar nada”. (RELATO 5)

“Trabalhei em uma empresa de física e ganhava menos do que qualquer outro físico homem. Quando entrou outra mulher, ela ganhava menos do que eu, mas me surpreendeu um dos sócios dizer que como o outro sócio era namorado dela, ele já custeava as despesas com o filho dela, então ela não precisaria ganhar mais”. (RELATO 6)

“Fui chamada como chair em um congresso internacional e estava receosa pela participação. Um professor, para me tranquilizar disse que eu era competente e ainda era mulher. Bastava me arrumar bem e ir. Me doeu por pensar que não preciso só do conhecimento; se eu for gostosa (*sic* serve”. (RELATO 7)

Implicações da pesquisa

Os resultados evidenciam a necessidade urgente de mudanças no ambiente de trabalho para garantir que as mulheres na Física Médica tenham acesso a um suporte adequado durante a maternidade e enfrentem menos barreiras relacionadas ao gênero. É fundamental que a comunidade científica e clínica reconheça e atue sobre essas questões para promover um ambiente mais inclusivo e equitativo. A implementação de políticas de licença maternidade mais abrangentes e suporte adicional para mulheres grávidas e mães pode ajudar a reter talentos e promover um avanço mais justo na carreira dessas profissionais. Além disso, abordar questões de assédio e desigualdade de remuneração é essencial para criar um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso. O progresso nesse sentido permitirá que a Física Médica aproveite plenamente o potencial das mulheres na área e avance em benefício da comunidade como um todo.

REFERÊNCIAS

Bismark, M., Morris, J., Thomas, L., Loh, E., Phelps, G., & Dickinson, H. (2015). Reasons and remedies for under-representation of women in medical leadership roles: A qualitative study from Australia. *BMJ Open*, 5(11), e009384–e009384. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-009384>

Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>

European Commission. (2012). Meta-analysis of gender and science research: Synthesis report. (p. 229). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/75176>

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. 42.

International Labour Organization. (2012). ISCO - International Standard Classification of Occupations (08; p. 433). International Labour Organization. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

Joy, L., Wagner, H. M., & Nayaranam, S. (2007, outubro 15). The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards. Catalyst. https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf

Mendes, J. D. S., Renha, S. K., & Sá, L. V. de. (2016). Mulheres na Física Médica no Brasil: Principais características e desafios. *Revista Gênero*, 16(1). <https://doi.org/10.22409/rg.v16i1.746>

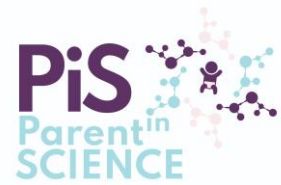
National Science Foundation, National Center for Science and, & Engineering Statistics. (2013). Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering: 2017. Special Report NSF 17-310. [dataset]. <https://doi.org/10.1037/e558442013-001>

Parisoto, M. F., Mendes, J. D. S., de Mello Silva, É., Bailas, G., & dos Santos, A. C. F. (2023). The road to gender equity in Brazil: Small advances and major setbacks. *AIP Conference Proceedings*, 3040(1), 050005. <https://doi.org/10.1063/5.0175995>

Phillips, K. W. (2014, dezembro 1). How Diversity Makes Us Smarter. *Scientific American*. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican1014-42>

Slavin, K. (2008). Gender equality report Sixth Framework Programme. (p. 24). https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/gender-equality-report-fp6-final_en.pdf

IV SIMPÓSIO BRASILEIRO SOBRE
MATERNIDADE E CIÊNCIA - 2024



Wallon, G., Bendiscioli, S., & Garfinkel, M. S. (2015). Exploring Quotas in the
Academy. Robert Bosch Stiftung.
http://www.embo.org/documents/science_policy/exploring_quotas.pdf