

MÃES FLORESTEIRAS NO MERCADO DE TRABALHO 2024



Rede
Mulher
Florestal

- 01** Prefácio
- 02** Sobre o estudo
- 03** Metodologia
- 04** Perfil da Amostra
- 05** Principais Desafios
- 06** Resultados
- 07** Oportunidades



PREFÁCIO

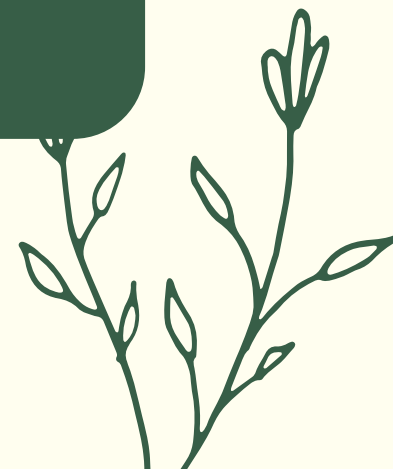
As mães profissionais do setor florestal enfrentam desafios significativos. Além de responsabilidades familiares, lidam com trabalho físico e técnico demandante, refletindo em dificuldades de conciliação trabalho-família. É essencial reconhecer e apoiar essas mulheres para garantir sua permanência e contribuição peculiar para o setor.

Assim, o GT Maternidade e a Mulher no Mercado de Trabalho da Rede Mulher Florestal lança este relatório “Mães Floresteiras”, cumprindo com o objetivo de diagnosticar os desafios e trazer incentivos à maternidade para a mulher no mercado de trabalho florestal, apontando para caminhos de equidade para mães floresteiras.

Boa leitura!

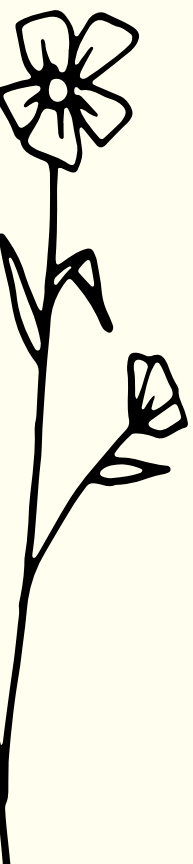
Bárbara Bomfim

*Presidente do Conselho Diretor da Rede Mulher Florestal
Mãe e Engenheira Florestal*



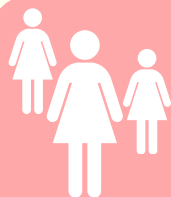
SOBRE O ESTUDO

A Rede Mulher Florestal (RMF) lançou e divulgou amplamente em suas redes sociais o questionário ‘Maternidade e Mulher no Mercado de Trabalho no Setor Florestal 2024, ano base 2023’, com o objetivo de captar as percepções das mães e cuidadoras de crianças e adolescentes que atuam ou estão de alguma forma ligadas ao setor de base florestal. A elaboração e compilação das respostas foram realizadas pelo Grupo de Trabalho Maternidade e Mulher no Mercado de Trabalho. Complementar às informações do Panorama de Gênero do Setor Florestal, realizado pela RMF, este estudo buscou entender as percepções das mulheres quanto à maternidade e ao ambiente de trabalho, revelando a realidade e seus principais desafios. Os resultados obtidos servirão para embasar a promoção de ações voltadas à maior equidade no setor florestal, considerando as particularidades da maternidade e da parentalidade.



METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada por meio de um questionário online, com perguntas qualitativas e quantitativas, utilizando a ferramenta Google Forms. O questionário foi divulgado nas redes sociais do RMF entre setembro e outubro de 2022 e contou com a participação de



114 mulheres

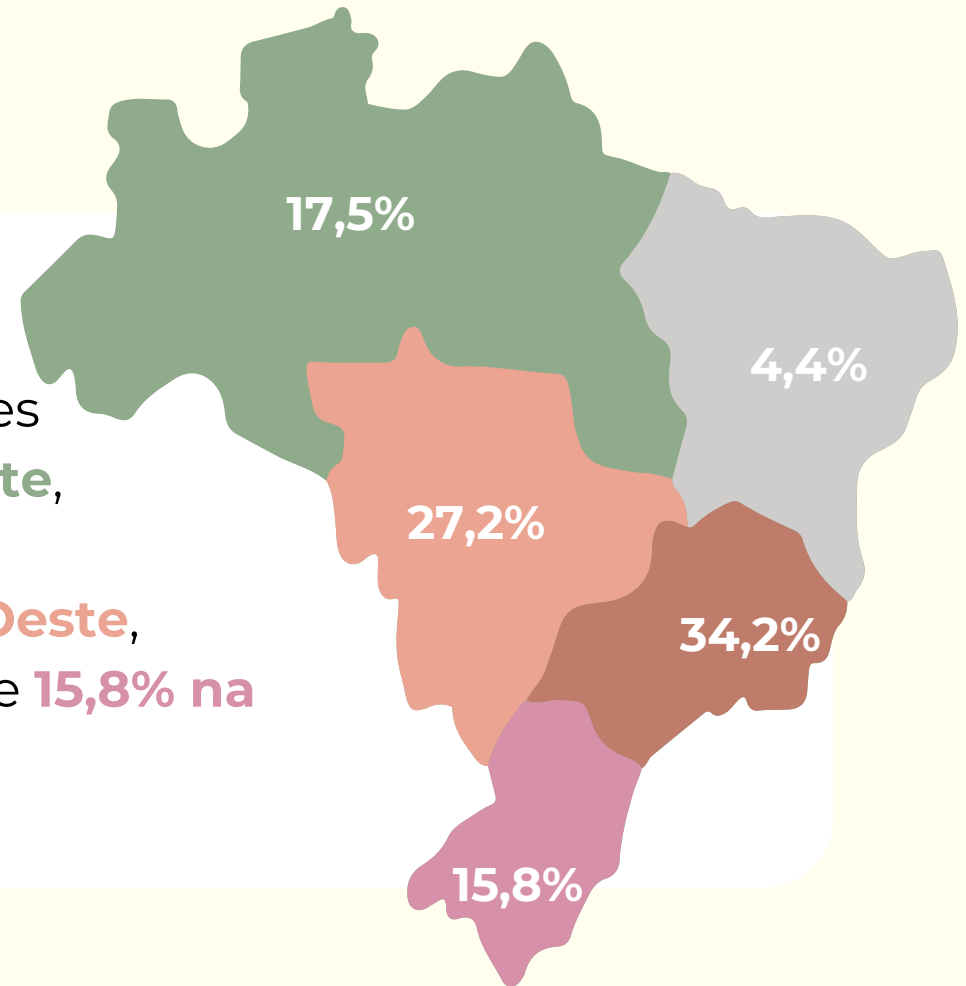
residentes em



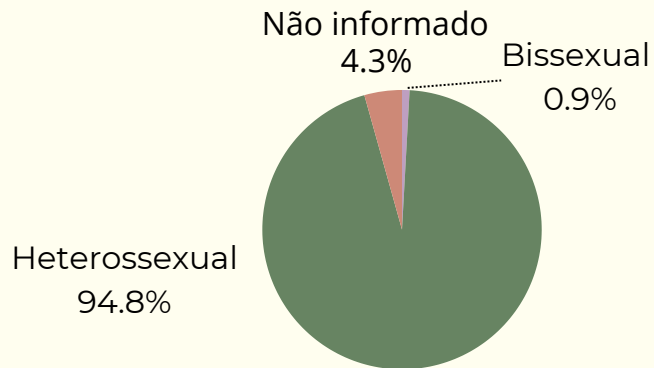
**5 regiões
brasileiras**

PERFIL DA AMOSTRA

A distribuição geográfica das mulheres respondentes foi de **17,5% na região Norte**, **4,4% na região Nordeste**, **27,2% na região Centro-Oeste**, **34,2% na região Sudeste** e **15,8% na região Sul do país**.

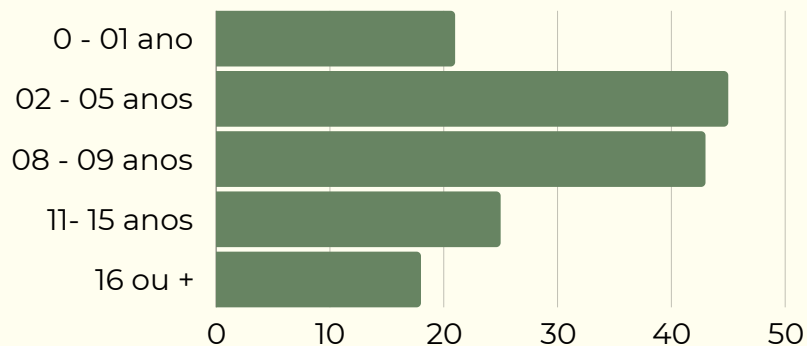


PERFIL DA AMOSTRA

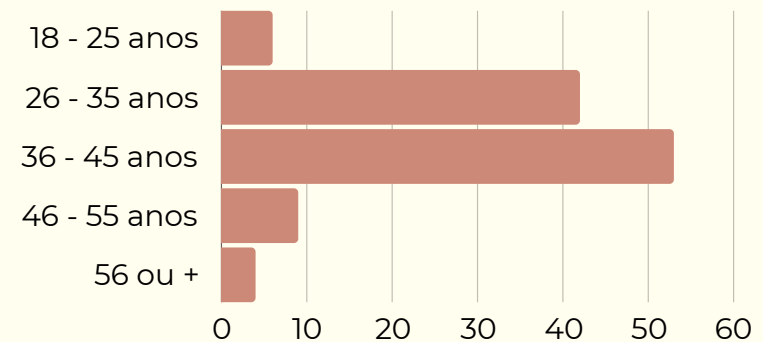


94.8% das mulheres respondentes se identificaram como heterossexuais.

Foi identificado também que **77% das mulheres** ouvidas são mães e têm **um ou mais filhos** entre 2 e 9 anos de idade

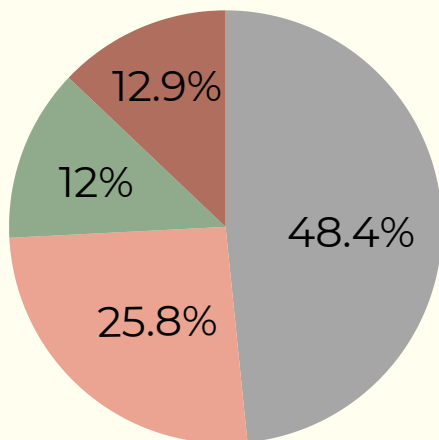


e a faixa etária das mães respondentes se concentrou majoritariamente de **26 a 45 anos**.



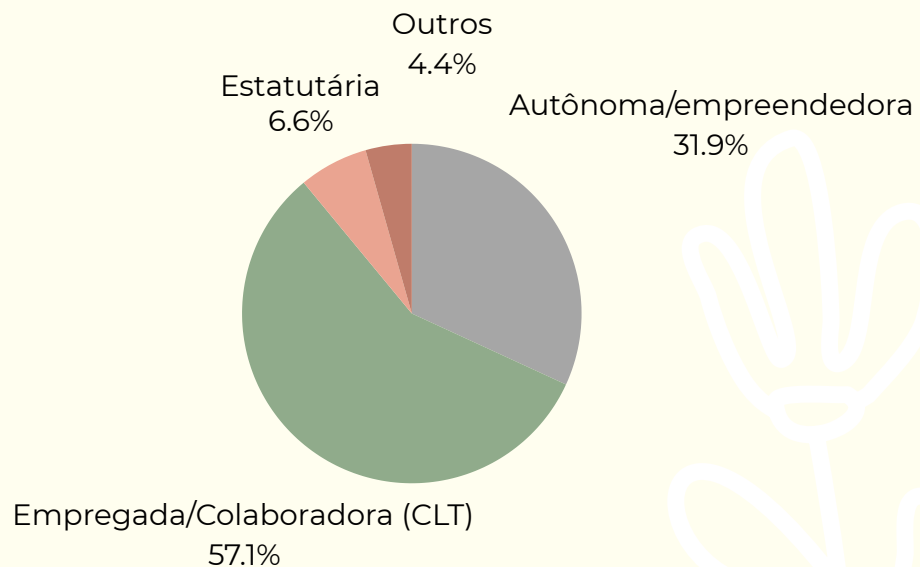
PERFIL DA AMOSTRA

Qual a sua atuação no setor?



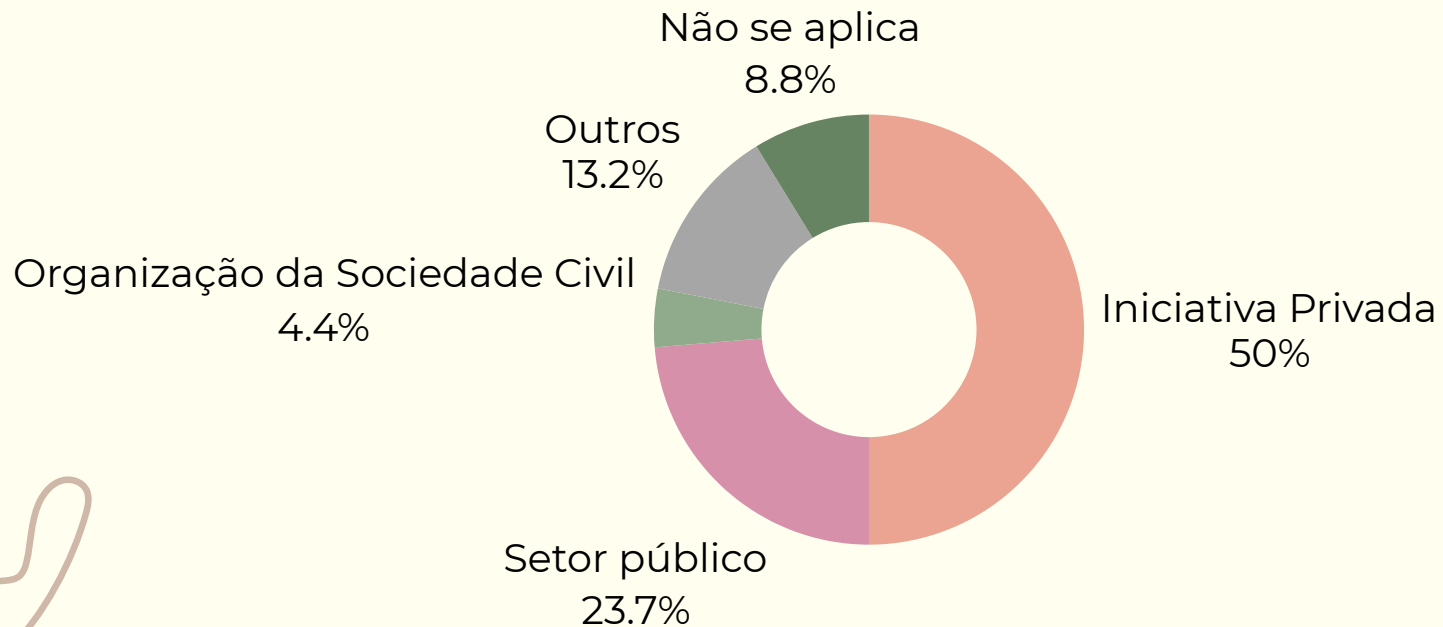
- Estudante de pós-graduação
- Nunca atuei
- Estudante de graduação
- Já trabalhei mas estou desempregada

Qual o regime de seu trabalho atual?



PERFIL DA AMOSTRA

Também foi perguntado sobre o tipo de organização em que as mulheres atuam atualmente, e o **setor privado se destacou, representando 50% das respostas totais.**

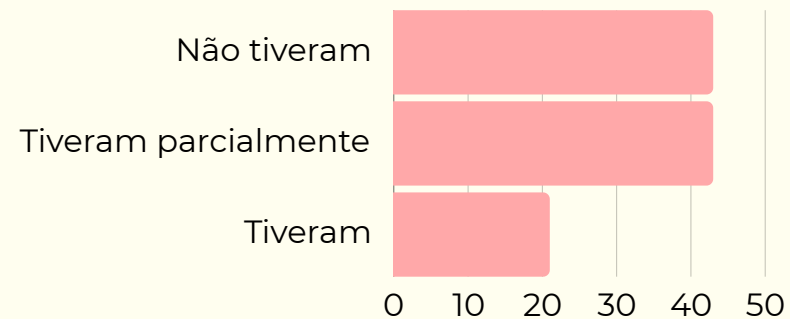
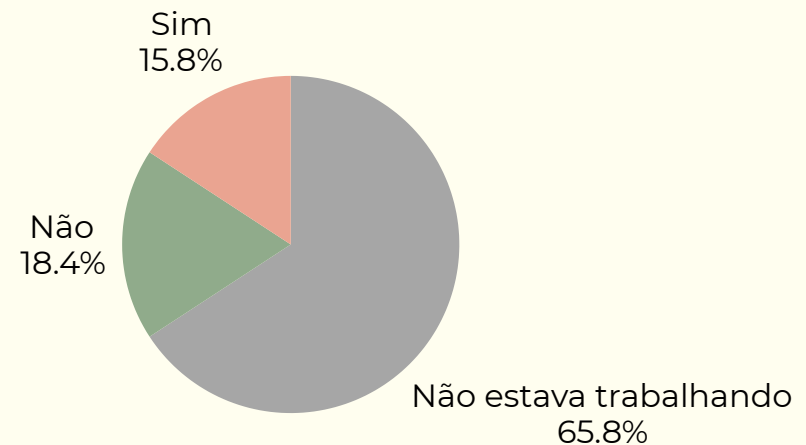


PERFIL DA AMOSTRA

Quando questionadas sobre licença maternidade, a grande maioria (65.8%) respondeu que não estava trabalhando no período do nascimento do(a) filho(a).

Sobre o formato ou regime de trabalho durante a gestação 43% afirma não ter tido **nenhuma alteração ou adequação durante o período de gestação.**

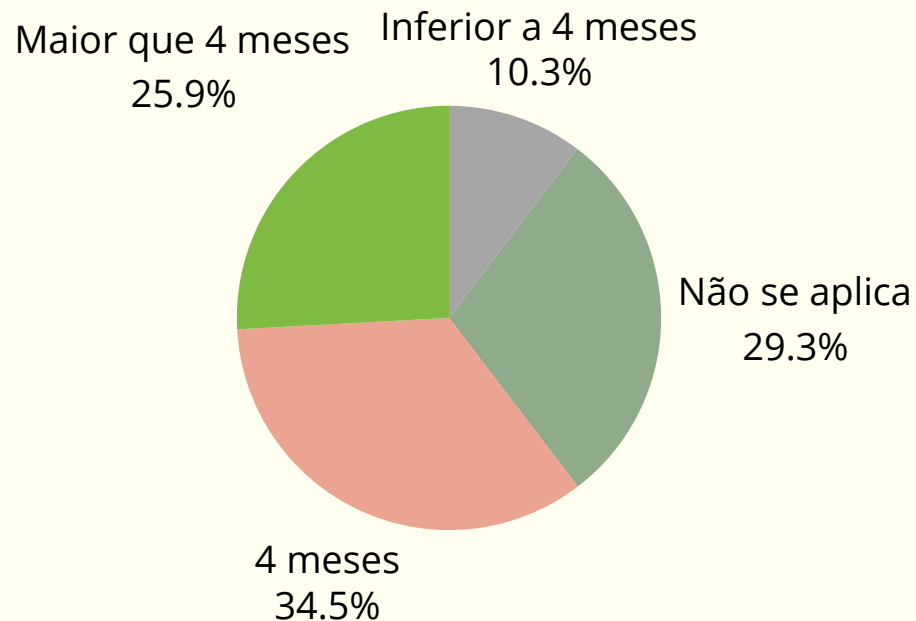
Teve licença maternidade?



PERFIL DA AMOSTRA

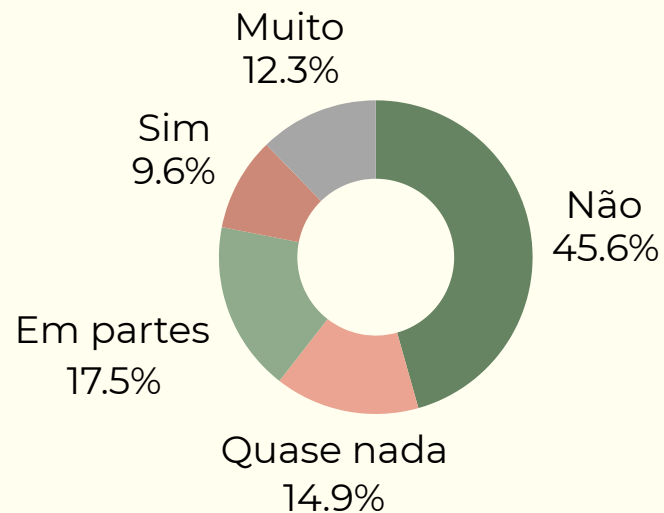
A pesquisa questiona se o período de licença maternidade foi suficiente para atender às necessidades das mães. Os resultados obtidos fornecem insights importantes sobre a percepção das mulheres em relação à legislação vigente e às políticas internas das empresas.

Se tem ou teve licença maternidade, foi de quanto tempo?

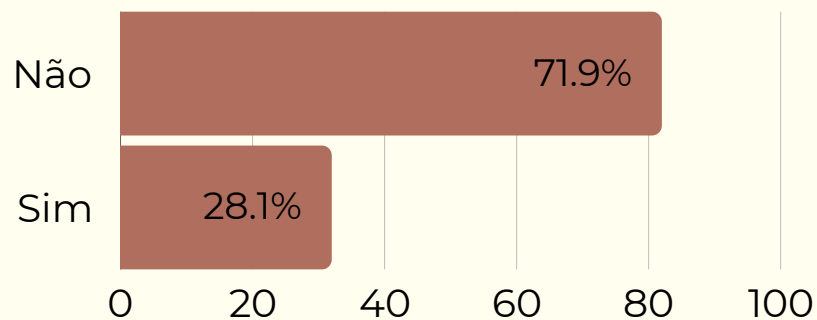


PERFIL DA AMOSTRA

O período da licença maternidade foi suficiente para atender às suas necessidades?



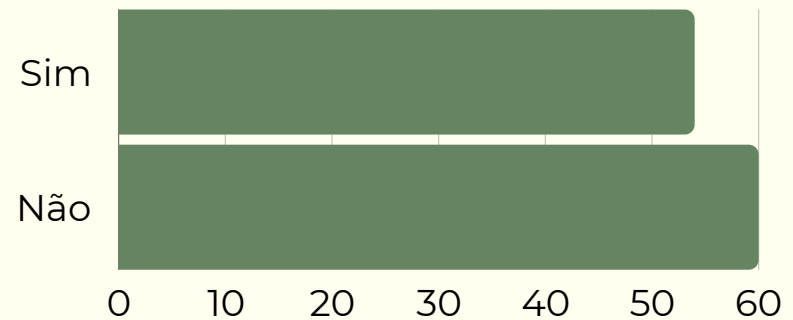
Mesmo afastada pela licença maternidade, foi necessário continuar exercendo atividade profissional durante o período?



PERFIL DA AMOSTRA

Nessa seção as mães contaram que apesar da maioria não possuir uma rede de apoio para os cuidados com a criança puderam contar com a flexibilidade do (a) parceiro (a) em assisti-las em atividades específicas.

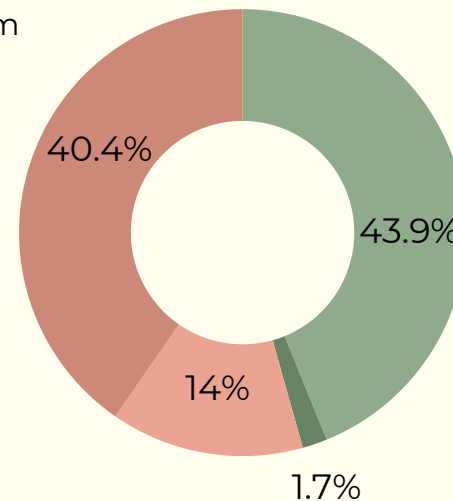
Existe rede de apoio (pessoas amigas/família)?



PERFIL DA AMOSTRA

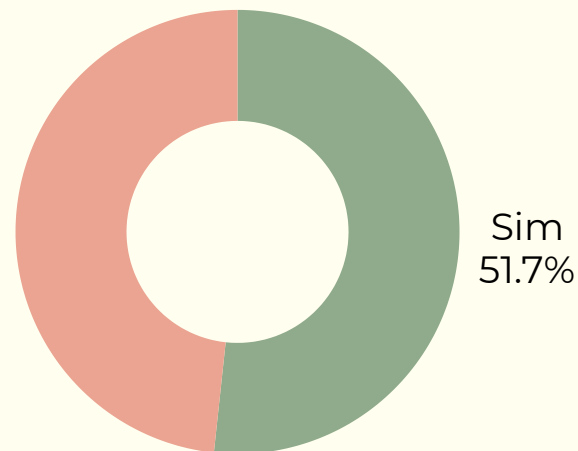
Tem um companheiro(a) para dividir as atribuições da parentalidade?

- Sim, mas eu (mãe) fico com a maioria das atribuições
- Sim, dividimos de forma equilibrada
- Não, sou mãe solo
- Sim, mas meu (minha) companheiro (a) fica com a maioria das atribuições



Seu(sua) companheiro(a) possui benefício de dispensa do trabalho para acompanhar o(s) filho(s) ou a(s) filha(s) em consulta médica ou outras atividades?

Não
48.3%

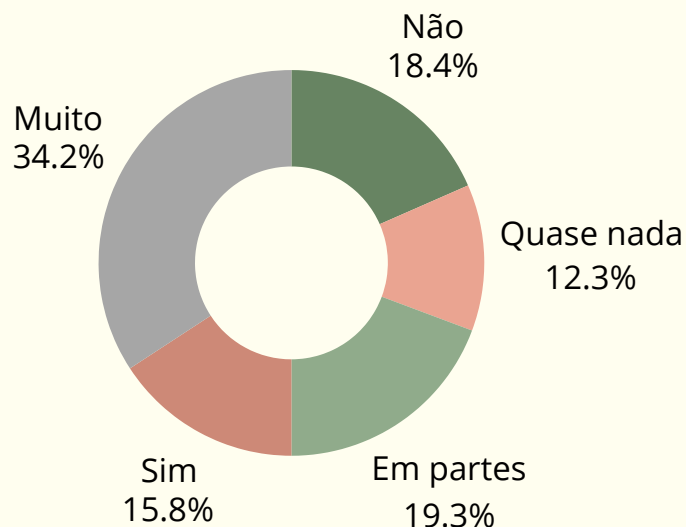


Sim
51.7%

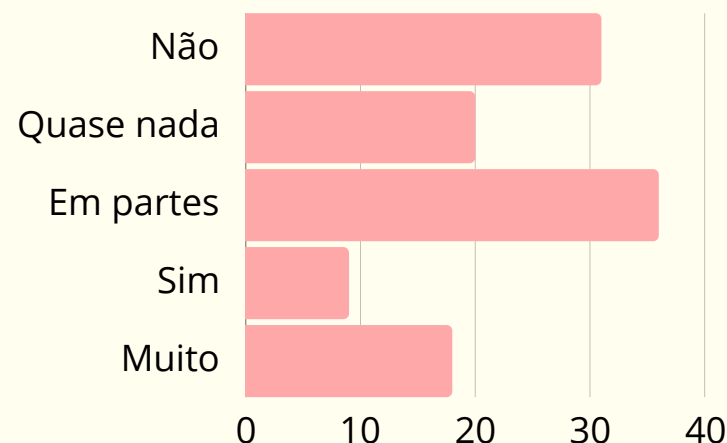
PERFIL DA AMOSTRA

Sobre a readaptação ao ambiente de trabalho, apesar de a maioria das mulheres (34,2%) acreditar que a empresa é flexível em relação aos cuidados que precisam dedicar aos seus filhos, elas também sentem que a transição foi, pelo menos, um pouco difícil, seja em termos de gestão e logística, ou até mesmo emocionalmente.

Sente que seu(s) filho(s) ou filha(s) são acolhidos pela organização em que trabalha por meio de programas de assistência, flexibilidade para acompanhamento médico ou apresentações escolares, dentre outros.



Após o(s) filho(s) ou a(s) filha(s), foi possível adaptar facilmente a maternidade às exigências do trabalho?

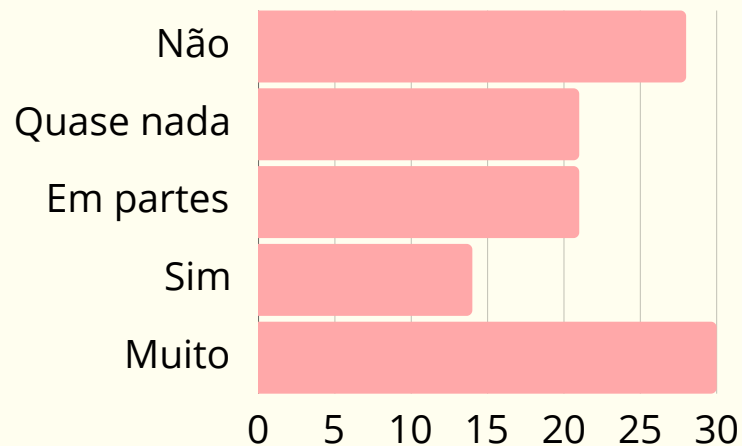


PERFIL DA AMOSTRA

No caso de ter amamentado e retornado ao trabalho (presencial) ainda amamentando, o retorno afetou a amamentação?

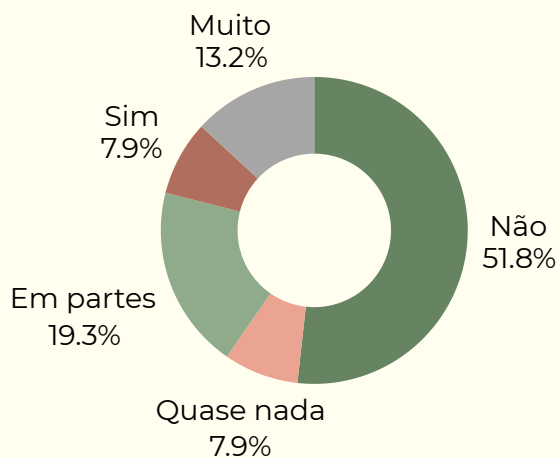
- 47.4%** Das mulheres mães afirmam que afetou
- 23.7%** Das mulheres mães afirmam que não afetou
- 28.9%** Não se aplica

A adaptação de retorno ao trabalho foi tranquila e em pouco tempo exercia plenamente todas as funções que executava antes da maternidade?

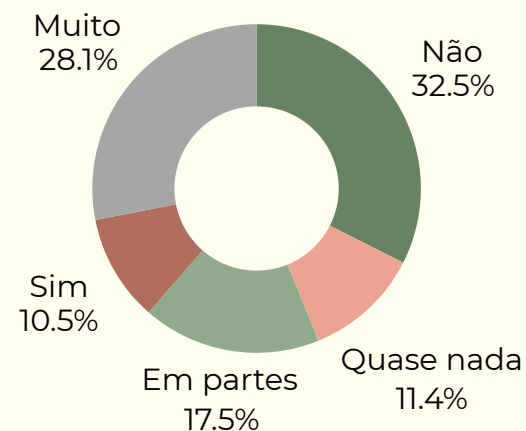


PERFIL DA AMOSTRA

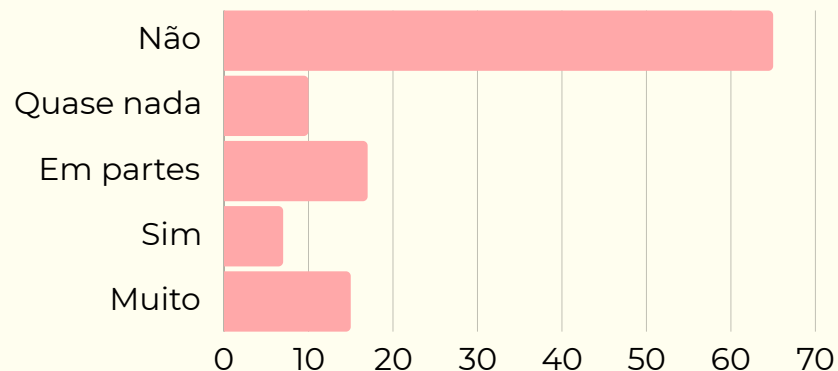
Sentiu necessidade ou vontade de trocar de área de atuação dentro da sua empresa quando retornei da licença maternidade?



Sentiu insegurança quanto à permanência no trabalho após o retorno da licença maternidade?

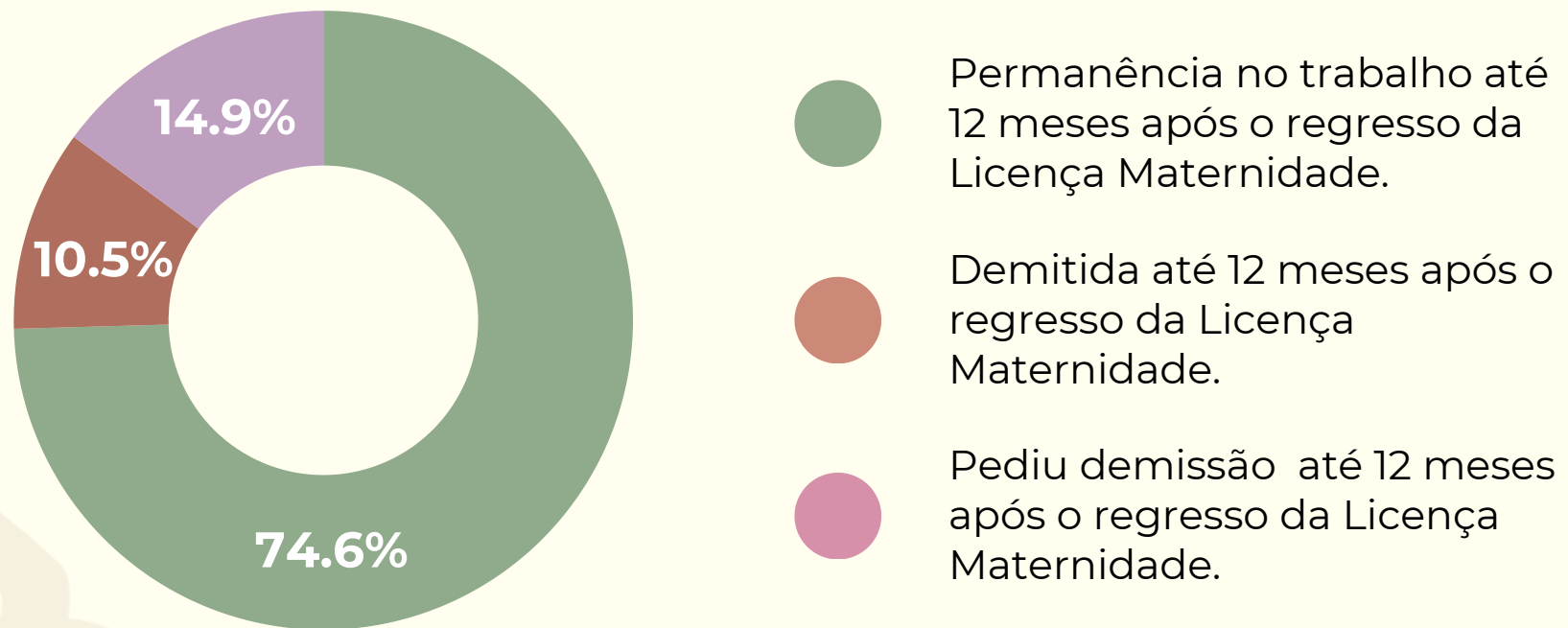


Sofreu algum tipo de assédio de colegas ou superiores(as) em relação à maternidade?



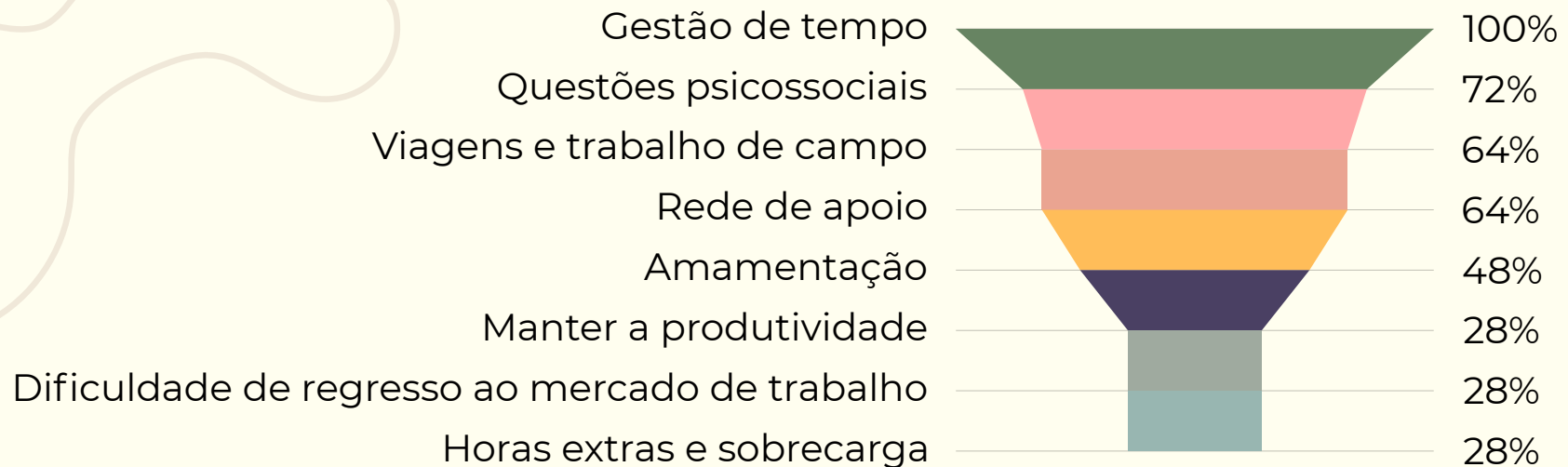
RESULTADOS

Apesar desse contexto 74,6% das mães respondentes conseguiram regressar e se manter no mercado de trabalho por pelo menos um ano.



PRINCIPAIS DESAFIOS

Apesar da crescente presença feminina no setor, a pesquisa revelou um desafio significativo enfrentado pelas mães no ambiente de trabalho. **Cerca de 95% das mulheres que retornaram após a licença-maternidade relataram dificuldades** em retomar suas atividades profissionais. Os principais motivos indicados foram:



PRINCIPAIS DESAFIOS

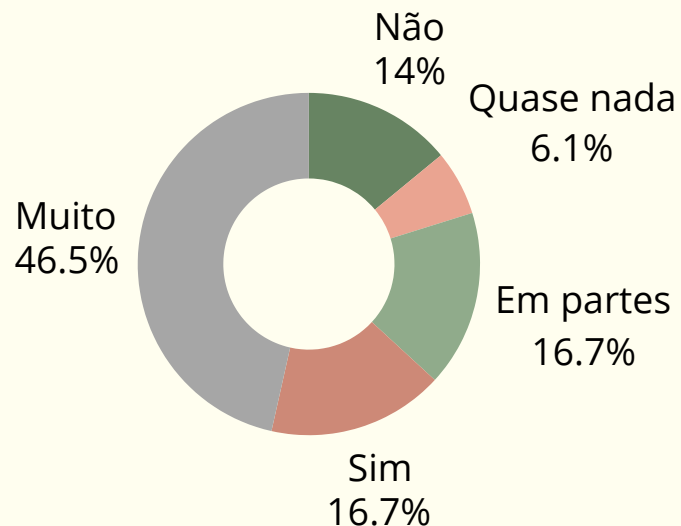
A nuvem de palavras a seguir ilustra a dimensão de cada uma das dificuldades enfrentadas por essas mulheres.



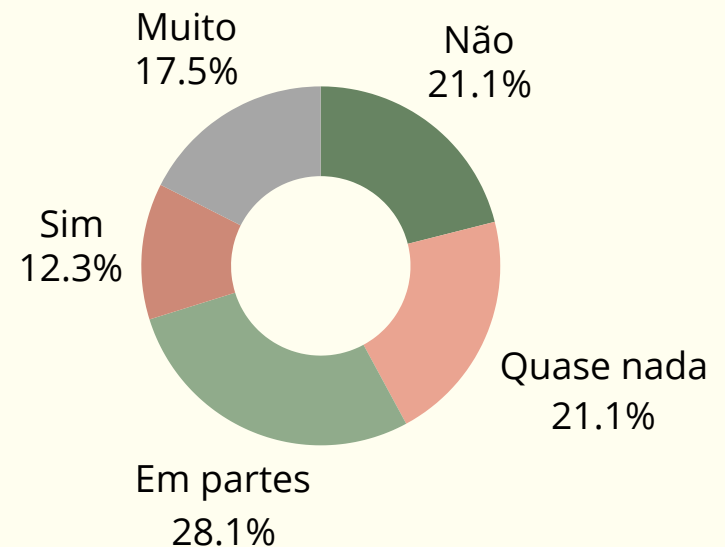
SAÚDE

Encontrar o equilíbrio entre as responsabilidades da maternidade e as demandas do trabalho é um desafio constante para as mães. Esta seção explora como as mulheres lidam com essa dualidade, buscando conciliar os cuidados com os filhos com o desenvolvimento profissional.

Sinto a sensação da culpa em relação a algo que fiz ou deixei de fazer pelo(s) filho(s)/filha(s)...



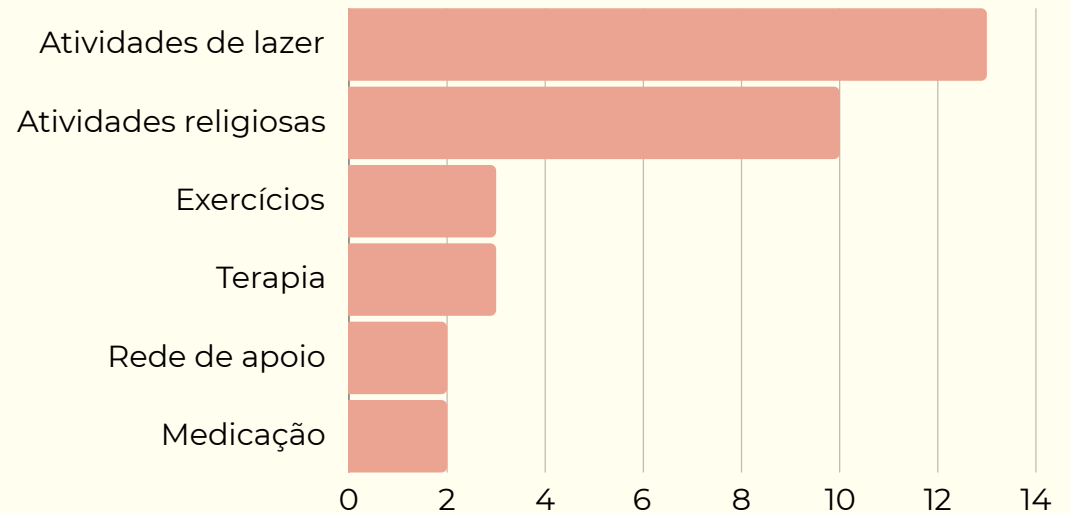
Consigo ter tempo de qualidade para as atividades pessoais diante das atribuições profissionais e da maternidade.



SAÚDE

Para a maioria das mães floresteiras, as atividades de lazer e religião contribuem para a busca de uma compensação emocional, equilibrando a rotina de trabalho e os cuidados com os filhos.

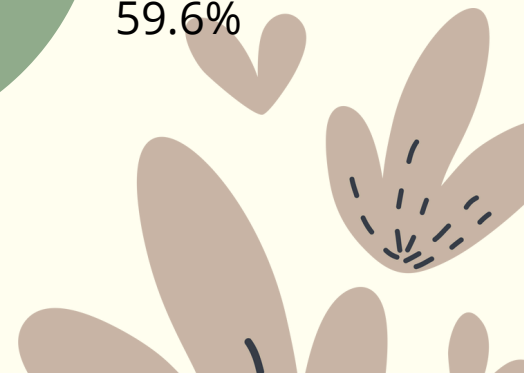
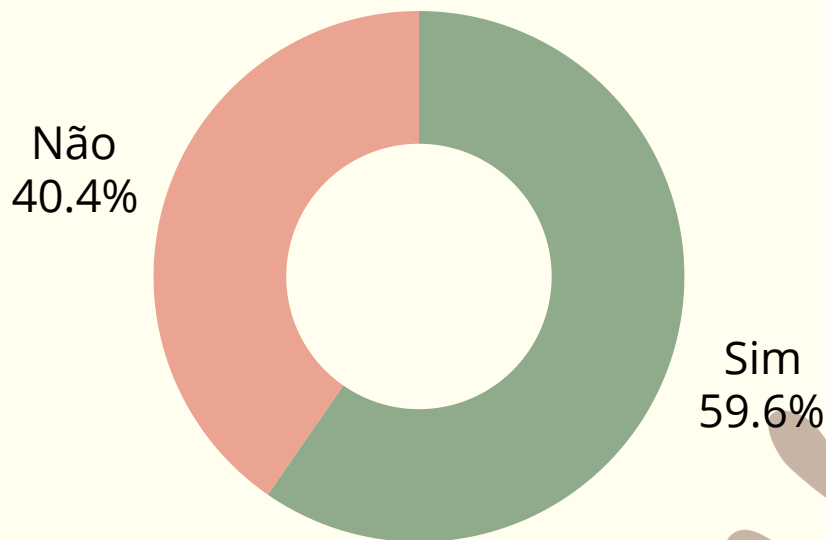
Qual(is) recurso(s) você utiliza para cuidar da saúde mental?



OPORTUNIDADES

Apesar dos desafios, **60% das entrevistadas consideraram reduzir a jornada de trabalho** após a licença maternidade, mesmo com redução salarial, evidenciando a necessidade de políticas de flexibilidade por parte das empresas.

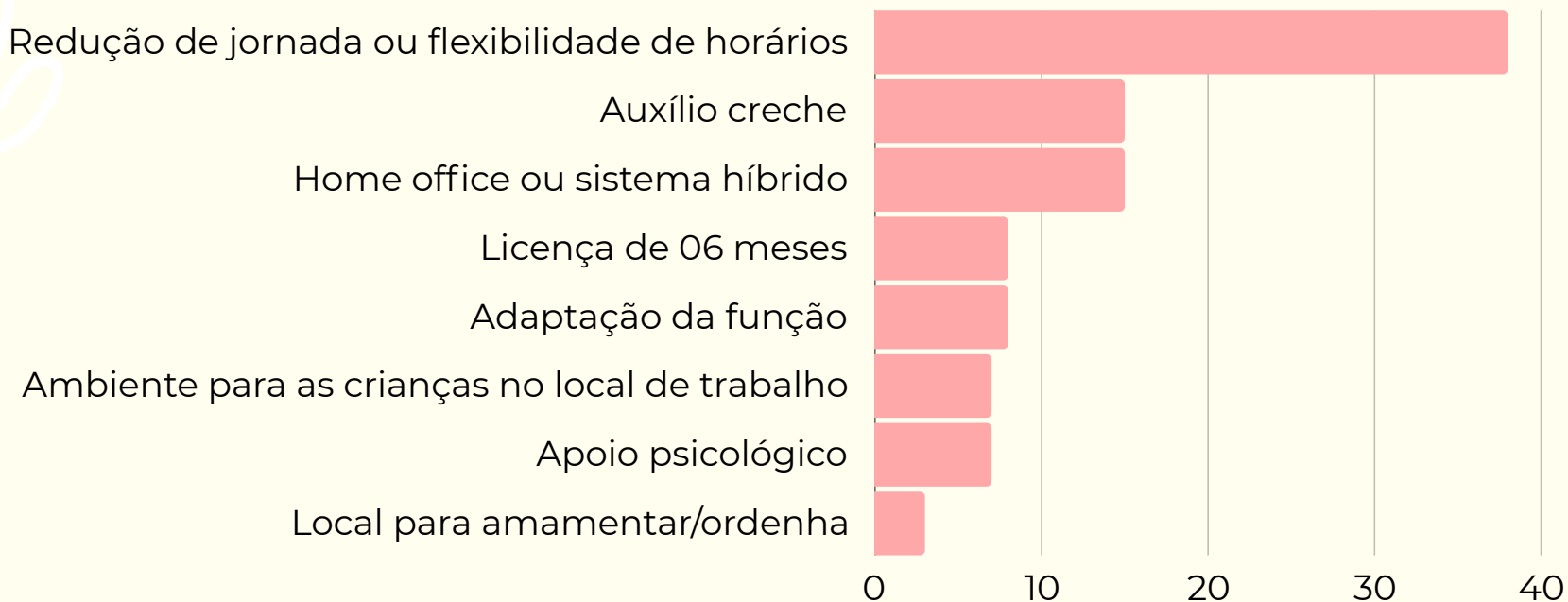
- Sim, optaria por redução de jornada de trabalho com redução de salário, após a Licença Maternidade
- Não optaria por redução de jornada de trabalho com redução de salário, após a Licença Maternidade



OPORTUNIDADES

Durante a pesquisa, as mulheres também indicaram quais tipos de auxílio as empresas poderiam oferecer para tornar mais viável o equilíbrio entre a vida profissional e a maternidade.

Quais políticas públicas ou procedimentos corporativos poderiam ajudar a minimizar as dificuldades encontradas no regresso e continuidade no mercado de trabalho após a maternidade?



CONSIDERAÇÕES

A pesquisa convida à reflexão sobre a **realidade das mães no mercado de trabalho**, questionando os motivos que levam mulheres a deixarem o setor florestal e os desafios enfrentados por aquelas que permanecem.

1

Quase metade das mulheres que responderam já trabalharam no setor e hoje estão desempregadas. Seria um reflexo das condições diversas encontradas por elas no ambiente de trabalho?

2

Mais da metade das mães sentiram medo e insegurança ao planejar ser mãe diante da carreira e/ou emprego.

3

A maioria das mães tentam equilibrar o tempo de qualidade com os filhos e sentem a culpa por não conseguirem se dedicar como gostariam.

CONCLUSÃO

A pesquisa confirmou que a maternidade impacta significativamente a trajetória profissional das mulheres no setor florestal. Questões como gestão de tempo, impactos psicossociais, jornadas extensas e dificuldades na amamentação surgiram como obstáculos a serem superados. A disposição de 60% das entrevistadas em aderir à redução de jornada, mesmo com diminuição salarial, demonstra a necessidade de modelos de trabalho mais flexíveis. A implementação de políticas que contemplem horários flexíveis, trabalho remoto e programas de retorno gradual após a licença-maternidade é essencial para a retenção de talentos.

Os **resultados do estudo reforçam a necessidade urgente de uma mudança cultural no setor florestal**. A promoção da equidade de gênero e o apoio à parentalidade são cruciais para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Investir em programas de mentoria para mulheres, redes de apoio para mães e licenças parentais equitativas são alguns passos importantes nessa direção.



AGRADECIMENTOS

À Rede Mulher Florestal e a todas as mulheres que participaram da pesquisa!

REALIZAÇÃO/PRODUÇÃO

GT Maternidade e a Mulher no Mercado de Trabalho

CONTEÚDO E DIAGRAMAÇÃO

Bárbara Bomfim

Cláudia Moster

Fernanda Rodrigues

Giovanna Marcolin

Lívia Marcolin

Mariana Zanetti

Mayra Silva

Natalie Mendes

Taiana Arriel

Thaís Fanttini Sagrillo

Maria Clara Franco



[@redemulherflorestal](https://www.instagram.com/redemulherflorestal)



contato@redemulherflorestal.org

www.redemulherflorestal.org