

Documentos

Colombo, PR / Setembro, 2024

A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



**Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Embrapa Florestas
Ministério da Agricultura e Pecuária**

ISSN 1517-526X / e-ISSN 1980-3958

Documentos 395

Setembro, 2024

A participação das mulheres na cadeia
produtiva florestal brasileira

Cristiane Aparecida Fioravante Reis

Embrapa Florestas
Colombo, PR
2024

Embrapa Florestas

Estrada da Ribeira, Km 111, Guaraituba
Caixa Postal 319
83411-000, Colombo, PR
www.embrapa.br/florestas
www.embrapa.br/fale-conosco/sac

Comitê Local de Publicações

Presidente

Patrícia Póvoa de Mattos

Vice-presidente

José Elidney Pinto Júnior

Secretária-executiva

Elisabete Marques Oaida

Membros

Annete Bonnet

Cristiane Aparecida Fioravante Reis

Elenice Fritzsos

Guilherme Schnell e Schühli

Marilice Cordeiro Garrastazú

Sandra Bos Mikich

Susete do Rocio Chiarello Penteado

Valderês Aparecida de Souza

Edição executiva e revisão de texto

José Elidney Pinto Júnior

Normalização bibliográfica

Francisca Rasche

Projeto gráfico

Leandro Sousa Fazio

Diagramação

Celso Alexandre de Oliveira Eduardo

Fotos da capa

André Kasczeszen

Publicação digital: PDF

Todos os direitos reservados

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte,
constitui violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610).

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Embrapa Florestas

Reis, Cristiane Aparecida Fioravante.

A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira / Cristiane Aparecida Fioravante Reis. — Colombo : Embrapa Florestas, 2024.

PDF (98 p.) : il. color. – (Documentos / Embrapa Florestas, ISSN 1517-526X ; e-ISSN 1980-3958, 395)

1. Participação da mulher. 2. Setor florestal. 3. Equidade de gênero. 4. Cadeia produtiva florestal. I. Título. II. Série.

CCD (21. ed) 331.4

Francisca Rasche (CRB-9/1204)

© 2024 Embrapa

Autora

Cristiane Aparecida Fioravante Reis

Engenheira florestal, doutora em Genética e Melhoramento de Plantas, pesquisadora da Embrapa Florestas, Colombo, PR

Apresentação

A publicação *A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira* oferece uma análise abrangente da participação feminina no setor florestal. Para alcançar essa visão detalhada, foram examinadas séries históricas de dados oficiais do Sistema Nacional de Informações Florestais, abrangendo 13 segmentos específicos: apoio à produção florestal, impressão, desdobramento de madeira, fabricação de celulose, fabricação de móveis, fabricação de papel, fabricação de produtos de madeira, fabricação de produtos de papel, produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta, produção florestal - florestas nativas, produção florestal não madeireira – florestas nativas, produção florestal – florestas plantadas e produção florestal não madeireira – florestas plantadas. Adicionalmente, por meio de acervo de dados do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea), foi possível analisar a situação da equidade de gênero na formação profissional em Engenharia Florestal no Brasil. Após uma extensa revisão de literatura, foram identificadas as contribuições institucionais para a promoção da equidade de gênero na cadeia produtiva florestal. A publicação também aborda as fragilidades existentes, as potencialidades e apresenta recomendações para aprimorar a equidade de gênero no setor florestal brasileiro.

O tema abordado neste documento está alinhado às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), com foco especificamente nos ODS 5, 8 e 10, por enfatizar a importância da igualdade de gênero e do empoderamento de mulheres e meninas, de se promover o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para e garantir igualdade de oportunidades para todas as mulheres. Assim, espera-se que as informações contidas nesta publicação possam embasar as decisões de gestores de diferentes instituições públicas e privadas, bem como produtores, empresários e demais elos da

cadeia produtiva florestal brasileira a ter uma sociedade mais justa, priorizando igualdade de direitos e eliminando políticas e práticas discriminatórias.

Marcelo Francia Arco Verde

Chefe-Geral interino da Embrapa Florestas

Sumário

Introdução	9
A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira	10
Produção florestal - florestas nativas	16
Produção florestal não madeireira - florestas nativas	20
Produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta	24
Produção florestal – florestas plantadas	28
Produção florestal não madeireira - florestas plantadas	32
Atividades de apoio à produção florestal	36
Fabricação de celulose	40
Fabricação de papel	44
Fabricação de produtos de papel	48
Atividade de impressão	52
Desdobramento de madeira	56
Fabricação de móveis	60
Fabricação de produtos de madeira	64
Formação profissional em engenharia florestal no Brasil	70
Contribuições institucionais em prol da equidade de gênero, na cadeia produtiva florestal	73
Rede Mulher Florestal	73
<i>Forest Stewardship Council</i>	74

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	78
Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios	80
<i>Environmental, Social and Governance (ESG)</i>	80
Fatores que inibem ou motivam a presença das mulheres nas organizações	81
Fragilidades, potencialidades e recomendações para melhorias	86
Fragilidades	86
Potencialidades	90
Recomendações	92
Referências	94

Introdução

Em 2022, foi criado o Observatório das Mulheres Rurais do Brasil, o qual faz parte do Sistema de Inteligência Estratégica da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa –Agropensa) (Embrapa, 2024). Esse Observatório conta com uma articulação interna, por meio da Rede Embrapa Mulheres Rurais do Brasil, que inclui representantes das Unidades Descentralizadas da Empresa, localizadas nas diferentes regiões do Brasil e, também, com uma articulação externa, por meio da colaboração de instituições e organizações parceiras. Adicionalmente, conta com o apoio da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) e com o financiamento do Ministério da Agricultura e Pecuária (Mapa).

As informações disponibilizadas no Observatório das Mulheres Rurais do Brasil têm como premissa fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias, projetos e programas e para criação ou aprimoramento de políticas públicas em benefício das mulheres que atuam em atividades agropecuárias, florestais e, ou aquícolas e contribui para o cumprimento das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidas pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) (Embrapa, 2024), especialmente ao ODS 5. Portanto, consiste em uma ferramenta de inteligência para o acompanhamento e antecipação de questões relevantes do campo, considerando recortes regionais e, ou temáticos (Embrapa, 2024).

A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira, integrante da Coleção Mulheres Rurais no Brasil, lançada pela Embrapa, traz à tona um relevante acervo de informações sintetizadas por via do Sistema Nacional de Informações Florestais (SNIF) do Serviço Florestal Brasileiro, bem como do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea), da Rede Mulher Florestal (RMF), dentre outras publicações compiladas na vasta revisão de literatura realizada.

Do exposto, essa publicação foi organizada de maneira a gerar maior compreensão sobre a participação das mulheres na cadeia

produtiva florestal brasileira, sobre o status atual de gênero na formação profissional da Engenharia Florestal, as contribuições institucionais em prol da equidade de gênero na cadeia produtiva florestal e, também, as fragilidades, as potencialidades e as recomendações para melhorias em prol da maior promoção da equidade de gênero no setor florestal brasileiro.

A participação das mulheres na cadeia produtiva florestal brasileira

No Sistema Nacional de Informações Florestais (SNIF) do Serviço Florestal Brasileiro foi possível obter a série histórica de 2010–2021 dos vínculos formais ativos de empregos ocupados por mulheres e homens na cadeia produtiva florestal brasileira (Figura 1) (Serviço Florestal Brasileiro, 2023). Esse acervo faz parte da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), vinculada ao Ministério da Economia, a qual contém dados sobre a atividade trabalhista do País e constitui insumo para a realização de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial ou estudos estatísticos do trabalho (Brasil, 2023).

O acervo de informações disponibilizado é baseado em atividades elencadas segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAEs), sendo algumas delas reagrupadas pelo SNIF da seguinte forma: 1) apoio à produção florestal, 2) impressão, 3) desdobramento de madeira, 4) fabricação de celulose, 5) fabricação de móveis, 6) fabricação de papel, 7) fabricação de produtos de madeira, 8) fabricação de produtos de papel, 9) produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta, 10) produção florestal – florestas nativas, 11) produção florestal não madeireira – florestas nativas, 12) produção florestal – florestas plantadas e 13) produção florestal não madeireira – florestas plantadas.¹

¹ As atividades 1,10,11,12 e 13 estão relacionadas à extração vegetal e à silvicultura (Serviço Florestal Brasileiro, 2023).

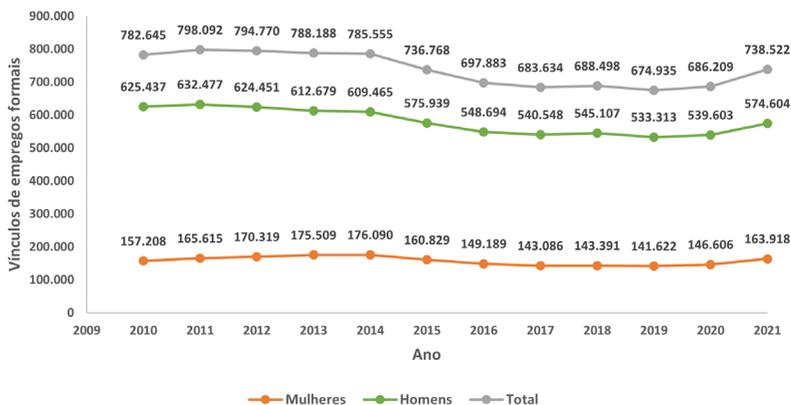


Figura 1. Série histórica brasileira dos vínculos formais ativos de empregos ocupados por mulheres e homens, na cadeia produtiva florestal, 2010–2021. Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Em 2021, foram contabilizados 738.522 vínculos na cadeia produtiva florestal, o que correspondeu a 1,5% da totalidade de 48.728.871 empregos formais ativos gerados no Brasil (Brasil, 2022). Neste mesmo ano, as atividades com maior número de empregos foram: fabricação de móveis, fabricação de produtos de papel e fabricação de produtos de madeira, totalizando 47,8% dos empregos formais da cadeia produtiva florestal.

Pela série histórica, nota-se que a maior proporção de mulheres ocorreu em 2014 (22,4%) e, a menor, em 2010 (20,1%). No decorrer de 12 anos, a média anual foi igual a 21,4% de mulheres empregadas. Em 2021, as mulheres ocuparam 22,2% dos postos formais de empregos. Essas informações corroboram outros relatos de que a cadeia produtiva florestal historicamente emprega mais homens do que mulheres em suas diversas atividades (Revista B Forest, 2019; Rede Mulher Florestal, 2020; Yoshioka, 2020; Lopes, 2021; Revista Referência Florestal, 2022a; Schuchovski et al., 2022; Serviço Florestal Brasileiro, 2022).

Em pesquisa sobre o panorama de gênero do setor florestal realizado pela Rede Mulher Florestal (RMF), Schuchovski et al. (2022) contabilizaram que a porcentagem de mulheres ocupadas no setor florestal era 12,7% no ano base de 2020. Esse estudo foi baseado em dados de 41 empresas, com abrangência de mais de 90.000 funcionários, além de inclusão de 42.820 terceirizados, totalizando dados de 132.820 funcionários. Ao total foram 14 atividades contabilizadas pela RMF: 1) colheita e carregamento, 2) produção florestal/patrimonial, 3) estradas florestais, 4) silvicultura, 5) área industrial, 6) logística e supply-chain, 7) quadro executivo, 8) planejamento, inventário e cartografia, 9) abastecimento e área comercial, 10) pesquisa e desenvolvimento, 11) saúde e segurança do trabalho, 12) áreas administrativas (controladoria, marketing, tributário, financeiro, jurídico, recursos humanos e institucional), 13) meio ambiente, qualidade, certificação e social e 14) viveiros. Conforme esperado, nota-se pelos dados do acervo do SNIF que a porcentagem de mulheres empregadas pela cadeia produtiva florestal é maior do que aquela contabilizada pela RMF, porém ainda distante da equidade de gênero. Entretanto, cabe também ressaltar que o grau de refinamento dos dados em nível de cargos prospectados pela RMF é extremamente relevante e pertinente no planejamento e execução de ações em prol da equidade de gênero.

Pelo acervo de dados do SNIF, observa-se também que 73,1% dos empregos ativos possuem remuneração variando de um a três salários-mínimos (Tabela 1).

Tabela 1. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória na cadeia produtiva florestal brasileira, em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	2.023	39,7	3.082	60,4	5.105
0,51 a 1,00	12.376	27,5	32.590	72,5	44.966
1,01 a 1,50	60.197	27,4	159.773	72,6	219.970

Continua...

Tabela 1. Continuação.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
1,51 a 2,00	43.193	23,7	138.794	76,3	181.987
2,01 a 3,00	22.943	16,6	114.836	83,4	137.779
3,01 a 4,00	7.009	13,7	44.024	86,3	51.033
4,01 a 5,00	3.366	13,2	22.217	86,8	25.583
5,01 a 7,00	3.375	14,6	19.884	85,5	23.259
7,01 a 10,00	1.944	15,4	10.659	84,6	12.603
10,01 a 15,00	1.112	15,9	5.865	84,1	6.977
15,01 a 20,00	388	18,4	1.723	81,6	2.111
Mais de 20,00	389	17,7	1.804	82,3	2.193
Sem classificação	19.353	77,5	5.603	22,5	24.956
Total	163.918	–	574.604	–	738.522
Média	–	20,5	–	79,5	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

As maiores percentagens de mulheres se concentram nas faixas salariais mais baixas (0,50 a 2 salários-mínimos), ao passo que as maiores percentagens de homens se concentram acima de três salários-mínimos. No levantamento realizado por Schuchovski et al. (2022), a participação das mulheres em cargos mais elevados, ou seja, com maiores remunerações, apresentou média de 22,6%, com amplitude de variação de 4,2% a 66,7%. Entretanto, somente três cargos superaram a média das mulheres ocupadas: diretoria jurídica (28,6%), diretoria de recursos humanos (56,2%) e diretoria de sustentabilidade (66,7%), sendo que estes dois últimos superaram também a equidade de gênero.

No que se refere à escolaridade, 92,2% dos empregados têm formação igual ou inferior ao superior incompleto (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por escolaridade, na cadeia produtiva florestal brasileira, em 2021.

Escolaridade	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Analfabeto	540	12,3	3.846	87,7	4.386
Até 5ª série Incompleto	3.962	13,3	25.765	86,7	29.727
5ª série Completo	4.447	16,3	22.837	83,7	27.284
6ª a 9ª Fundamental	10.539	17,8	48.552	82,2	59.091
Fund. Completo	14.478	18,0	66.034	82,0	80.512
Médio Incompleto	13.596	20,1	53.969	79,9	67.565
Médio Completo	85.465	21,8	305.895	78,2	391.360
Superior Incompleto	7.830	36,9	13.381	63,1	21.211
Superior Completo	22.769	40,3	33.795	59,8	56.564
Mestrado	218	34,0	423	66,0	641
Doutorado	74	40,9	107	59,1	181
Total	163.918	–	574.604	–	738.522
Média	–	24,7	–	75,3	–

Escolaridade: escolaridade dos vínculos associados às atividades florestais, mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Aproximadamente metade dos vínculos formais de empregos da cadeia produtiva florestal estão relacionados aos empregados com ensino médio completo. Esses resultados ajudam a explicar o fato de 73,1% dos empregos ativos possuírem remuneração abaixo de três salários-mínimos, já que os maiores salários estão normalmente associados a um maior nível de escolaridade. A percentagem de funcionários com ensino superior completo e com formação complementar de mestrado e doutorado não alcança 8%.

A média de vínculos ocupados por mulheres no decorrer das diferentes faixas de escolaridade foi 24,7%. Essa média foi superada pelos seguintes níveis de escolaridade: superior incompleto, superior completo, mestrado e doutorado. Em 2021, a maior quantidade de mulheres ocupadas se encontrava na faixa de escolaridade de ensino médio completo (52,1% do total de mulheres empregadas e 11,2% do total de empregos da cadeia produtiva florestal gerados em 2021). A titulação de doutorado obteve a maior percentagem de mulheres dentre todos os níveis, sendo seguida pelos níveis de titulação de curso superior completo e incompleto, respectivamente.

A média de mulheres ocupadas por diferentes faixas etárias foi igual a 20,5%, com amplitude variando de 13% a 24,4% (Tabela 3). Pela distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens, por idade, nota-se que as maiores percentagens de mulheres estão concentradas nas faixas etárias até 49 anos. As percentagens de mulheres em vínculos ativos formais de empregos são relativamente semelhantes entre as faixas etárias de: 24 anos ou menos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos e 40 a 49 anos.

Tabela 3. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa etária, na cadeia produtiva florestal brasileira, em 2021.

Faixa etária	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
24 ou menos	29.221	22,9	98.634	77,2	127.855
25 a 29	25.033	23,4	82.151	76,6	107.184
30 a 39	51.732	24,4	160.403	75,6	212.135
40 a 49	37.499	21,8	134.417	78,2	171.916
50 a 64	19.345	17,4	91.715	82,6	111.060
65 ou mais	1.088	13,0	7.284	87,0	8.372
Total	163.918	–	574.604	–	738.522
Média	–	20,5	–	79,5	–

Mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

A seguir são detalhadas as informações de cada uma das 13 atividades já anteriormente mencionadas. Todas essas informações foram também prospectadas junto ao SNIF.

Produção florestal – florestas nativas

No acervo de dados do SNIF, a atividade de produção em florestas nativas inclui a conservação, a extração de madeira e a produção de carvão vegetal de florestas nativas.

A conservação de florestas nativas, de acordo com especificações da CNAE, é composta por 1) florestamento e reflorestamento de florestas nativas, com o objetivo de manutenção da biodiversidade; 2) utilização de tratamentos silviculturais em florestas nativas e 3) conservação da vegetação nativa, com objetivo de aumento e manutenção dos estoques de carbono, conservação da biodiversidade, polinização, regulação do clima, disponibilidade hídrica, proteção e fertilidade do solo, ciclagem de nutrientes, entre outros benefícios ecossistêmicos (IBGE, 2024).

Na extração de madeira em florestas nativas está vinculada tanto a extração de madeiras em toras quanto a extração de troncos, moirões, estacas e lenha (IBGE, 2024). A extração não compreende a produção de carvão vegetal de florestas nativas, as serrarias com desdobramento da madeira e as serrarias sem desdobramento da madeira (IBGE, 2024). A última subclasse se refere à produção de carvão vegetal de madeiras oriundas de florestas nativas (IBGE, 2024).

Pela série histórica de vínculos formais de empregos (2010–2021), observa-se que a maior oferta total de empregos ocorreu em 2012 (6.687) e a menor em 2019 (3.725) (Figura 2). O percentual médio de mulheres empregadas no decorrer da série foi igual a 9,1%, sendo que a maior oferta ocorreu em 2016 (10,9%) e a menor em 2010, com 7,6%. Em estudo realizado por Rodrigues et al. (2019), foi observado que as mulheres representavam 9,6% no manejo de florestas nativas dentro do âmbito das empresas com certificado Forest Stewardship Council (FSC) no Brasil, o que denota certa semelhança com os dados da série histórica do SNIF.

Em 2021, foram contabilizados 557 empreendimentos que exercem atividades de produção em florestas nativas no Brasil, gerando 4.400 vínculos formais ativos de empregos. Destes, 8,9% foram ocupados por mulheres e 91,1% por homens.

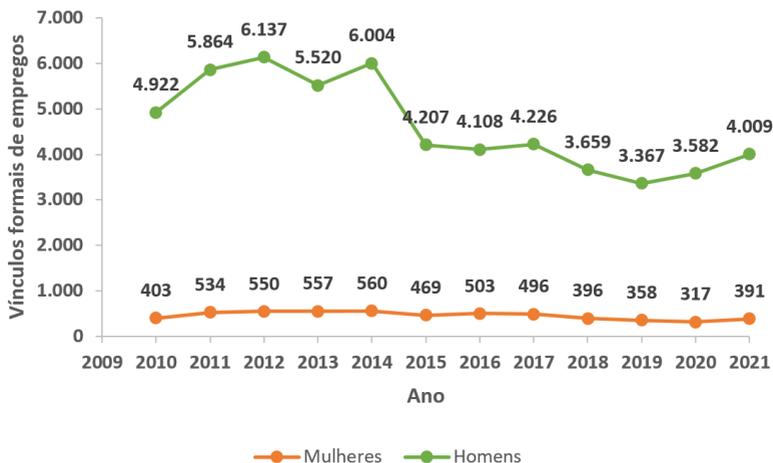


Figura 2. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na produção florestal - florestas nativas no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Na Figura 3 são apresentados os mapas de distribuição espacial dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens nesta atividade, em 2021. Os estados de Mato Grosso (133), Pará (99) e Mato Grosso do Sul (27) tiveram a maior quantidade de vínculos ocupados pelas mulheres (Figura 3). Entretanto, os estados de Mato Grosso (17%), Amazonas (15%) e Rondônia (15%) tiveram as maiores percentagens de empregos ocupados por mulheres, em relação aos homens. No que tange aos percentuais de vínculos de empregos formais das mulheres ligados à produção de florestas nativas por estado, a média foi igual a 8%.

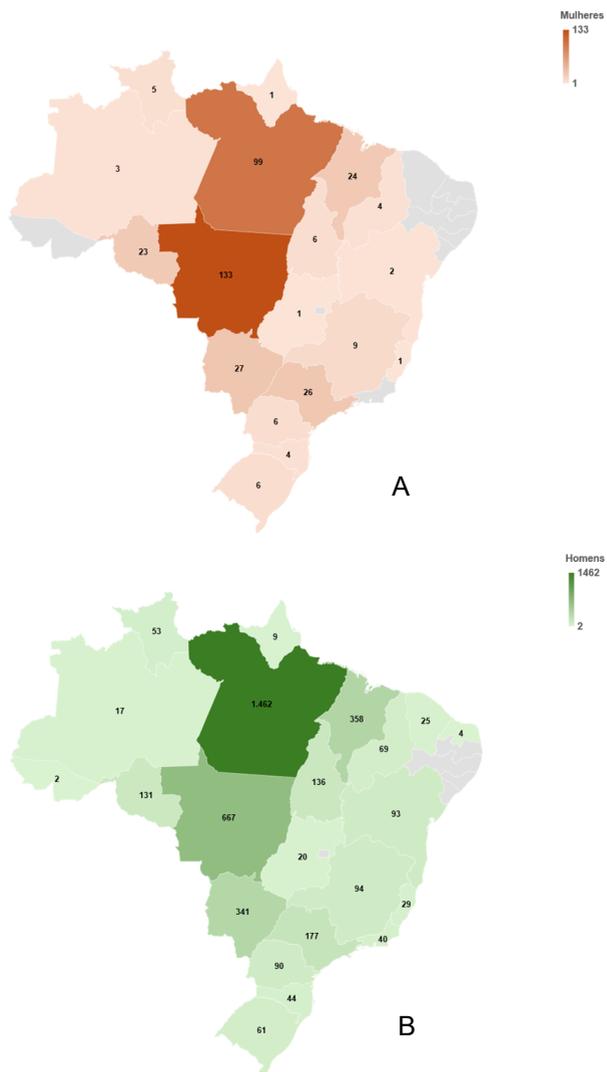


Figura 3. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens na produção florestal – florestas nativas por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Em 2021, 93,4% dos vínculos de empregos estavam concentrados nas faixas remuneratórias de até quatro salários-mínimos (Tabela 4). Em média, a percentagem de vínculos formais ocupados pelas mulheres foi igual a 9,3% quando se considera diferentes faixas remuneratórias. A maior percentagem de mulheres empregadas ocorreu na faixa igual ou inferior a 0,50 salários-mínimos, seguida de 5,01 a 7,00 e 7,01 a 10 salários-mínimos. Nas faixas de remuneratórias acima de dez salários-mínimos não ocorreram registros de empregos tanto para mulheres quanto para homens.

Tabela 4. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens, por faixa remuneratória na produção florestal – florestas nativas em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	5	25,0	15	75,0	20
0,51 a 1,00	59	8,1	672	91,9	731
1,01 a 1,50	171	9,6	1.603	90,4	1.774
1,51 a 2,00	80	9,5	760	90,5	840
2,01 a 3,00	31	6,1	474	93,9	505
3,01 a 4,00	14	5,8	227	94,2	241
4,01 a 5,00	7	8,9	72	91,1	79
5,01 a 7,00	7	19,4	29	80,6	36
7,01 a 10,00	3	20,0	12	80,0	15
10,01 a 15,00	0	0,0	0	0,0	0
15,01 a 20,00	0	0,0	0	0,0	0
Mais de 20,00	0	0,0	0	0,0	0
Sem classificação	14	8,8	145	91,2	159
Total	391	–	4.009	–	4.400
Média	–	9,3	–	67,6	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Produção florestal não madeireira – florestas nativas

A atividade de produção florestal não madeireira – florestas nativas compreende a coleta de castanha-do-pará, látex, palmito e produtos não madeireiros não especificados anteriormente em florestas nativas.

A coleta de látex em florestas nativas compreende também o seu beneficiamento no local de coleta, mas não engloba a extração de látex de seringais cultivados, nem a fabricação de látex SBR ou a fabricação de colas à base de resinas sintéticas ou de látex (IBGE, 2024). Na coleta de palmito em florestas nativas (palmeiras nativas) não está inclusa a fabricação de conservas de palmito e nem o cultivo de açaí, de juçara e de outras palmeiras para a produção de palmito (IBGE, 2024). Na coleta de produtos não madeireiros não especificados anteriormente em florestas nativas estão inclusos: babaçu, cera de carnaúba, resinas e outros produtos florestais silvestres (IBGE, 2024).

O maior valor da série histórica desta atividade ocorreu em 2015, totalizando 2.992 vínculos de empregos formais (Figura 4). Em 2018,

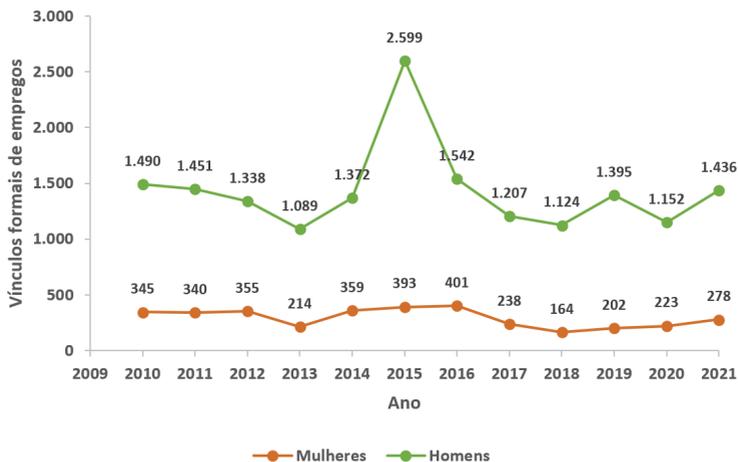


Figura 4. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na produção florestal não madeireira – florestas nativas no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

ano de menor oferta, havia apenas 1.288 empregos. A percentagem média de mulheres com vínculos formais de empregos na série histórica foi igual a 17%. A maior percentagem de mulheres empregadas ocorreu em 2012 (21%) e, a menor, em 2019 (12,7%).

Em 2021, havia 305 empreendimentos e oferta de 1.714 empregos formais na produção florestal não madeireira – florestas nativas. Neste ano, do total de empregos, 83,8% foram ocupados por homens e 16,2% por mulheres.

Em 2021, foram registrados 278 vínculos formais de empregos para mulheres. Os estados de São Paulo (787) e Rio Grande do Sul (293) tiveram os maiores valores de vínculos formais de empregos nesta atividade, em 2021 (Figura 5), sendo 23% e 16% de mulheres ocupadas, respectivamente, nestes estados. As percentagens de mulheres empregadas nos estados de Rondônia (100%), Acre (50%), Amapá (50%), Alagoas (50%) e Pará (46%) foram altas. Entretanto, as ofertas de vínculos formais foram baixas nestes estados (menores ou iguais a 13 ao total).

Em 2021, cerca de 95,5% dos empregados receberam até três salários-mínimos na produção florestal não madeireira – florestas nativas (Tabela 5). A média de participação das mulheres nas diferentes faixas remuneratórias foi igual a 11,1%, com variação de 0% a 33,3%. A partir de 3,01 salários-mínimos, a participação das mulheres foi praticamente irrisória, exceto na faixa remuneratória de 5,01 a 7,00 salários-mínimos que obteve o maior percentual de mulheres dentre todas as outras. Entretanto, nesta faixa remuneratória só havia três empregos ofertados ao total.

No âmbito da coleta de castanha-do-pará, Ribeiro (2014) analisou o surgimento das associações de mulheres do Alto da Reserva Extrativista do Rio Cajari - RESEX-CA (Associação de Mulheres Agroextrativistas do Alto Cajari – AMAC e Associação de Mulheres Moradoras e Trabalhadoras da Cadeia de Produtos da Biodiversidade do Alto RESEX Cajari - AMOBIO) e as possíveis mudanças na vida dessas atrizes sociais no tocante à renda, trabalho e meio ambiente. Para isso foi realizada revisão bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa de campo e entrevistas semiestruturadas com 21 mulheres (sócias das associações) e representantes comunitários.

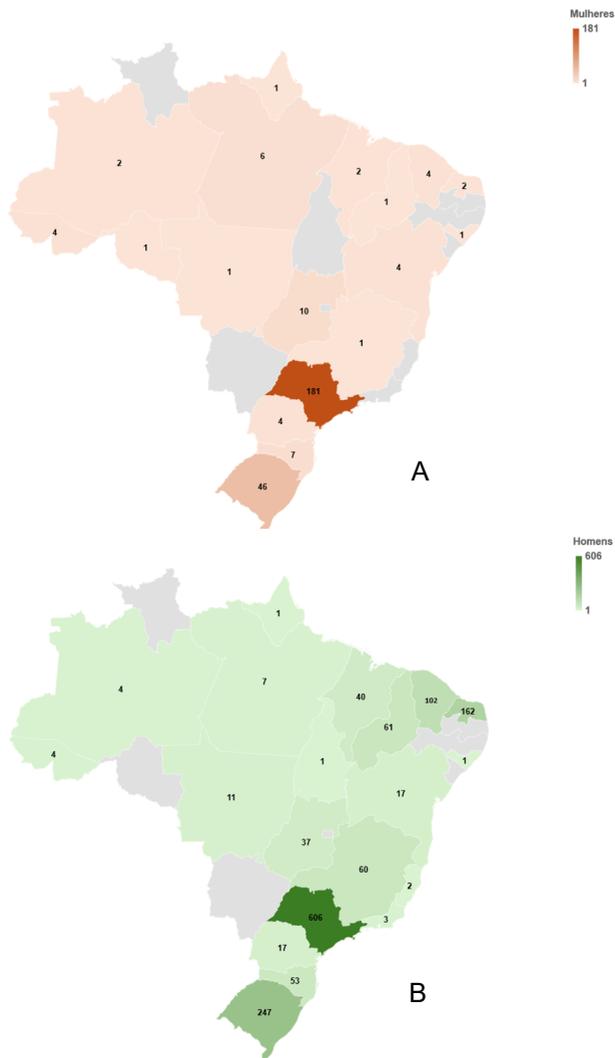


Figura 5. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na produção florestal não madeireira – florestas nativas por unidade Federativa do Brasil em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 5. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens, por faixa remuneratória na produção florestal não madeireira – florestas nativas no Brasil, em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	2	25,0	6	75,0	8
0,51 a 1,00	34	9,3	331	90,7	365
1,01 a 1,50	160	21,7	577	78,3	737
1,51 a 2,00	52	14,2	314	85,8	366
2,01 a 3,00	18	11,3	142	88,8	160
3,01 a 4,00	2	10,0	18	90,0	20
4,01 a 5,00	0	0,0	3	100,0	3
5,01 a 7,00	1	33,3	2	66,7	3
7,01 a 10,00	0	0,0	1	100,0	1
10,01 a 15,00	0	0,0	2	100,0	2
15,01 a 20,00	0	0,0	2	100,0	2
Mais de 20,00	0	0,0	1	100,0	1
Sem classificação	9	19,6	37	80,4	46
Total	278	-	1.436	-	1.714
Média	-	11,1	-	88,9	-

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Constatou-se que a principal fonte de renda familiar, na região pesquisada, é o extrativismo da castanha, que passa por entressafrá, sendo complementado pela agropecuária de subsistência. Nesse contexto, as mulheres dos castanhais, em busca de uma alternativa econômica que viesse a gerar emprego e renda na reserva, se organizaram em associações de mulheres. Essas associações trilham um longo caminho até encontrarem uma alternativa econômica viável e condizente com as normas de uso coletivo da

reserva. A partir de 2010, por meio de editais do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA), elas passaram a trabalhar coletivamente, com a produção de biscoito de castanha e a banana frita. A experiência de participar de uma organização coletiva proporcionou a essas mulheres maiores visibilidades no âmbito familiar e comunitário, alcançando o movimento extrativista e, também, lhes conferiu autonomia econômica, maior participação política e o reconhecimento de seu trabalho.

Produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta

A produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta é composta pelo cultivo de açaí, de erva-mate e de seringueira.

O cultivo de açaí é voltado para a produção de palmito e do fruto e, também, para a produção de mudas de açaí, quando atividade complementar ao cultivo (IBGE, 2024). Entretanto, não engloba a produção de suco concentrado de açaí; a produção de suco de açaí; a fabricação de conservas do fruto de açaí; a fabricação de conservas de palmito; a produção de mudas certificadas de açazeiros e os serviços de preparação de terreno, cultivo e colheita realizados sob contrato (IBGE, 2024).

O cultivo da erva-mate compreende não somente o seu cultivo em si, mas também os serviços de sapeco, de secagem, de secagem e de trituração, além do cancheamento das folhas de erva-mate realizados no estabelecimento agrícola e, também, a produção de mudas de erva-mate, quando atividade complementar ao cultivo (IBGE, 2024). Mas não compreende o beneficiamento de erva-mate; a produção de mudas certificadas de erva-mate; os serviços de preparação de terreno, cultivo e colheita realizados sob contrato e os serviços de sapeco, de secagem, de trituração e cancheamento das folhas de erva-mate realizados sob contrato (IBGE, 2024).

O cultivo de seringueira compreende também a produção de mudas de seringueira, quando atividade complementar ao cultivo (IBGE, 2024). Mas, não compreende os serviços de preparação de terreno, cultivo e

colheita realizados sob contrato; a produção de mudas certificadas de seringueira e a coleta do látex em seringais nativos (IBGE, 2024).

Em 2013, houve a maior quantidade de vínculos formais para o total de mulheres e homens (6.301) e, em 2019, a menor (4.367) (Figura 6).

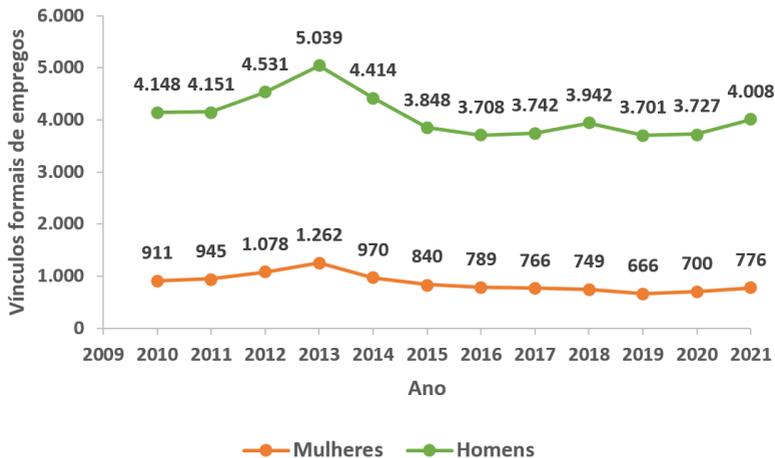


Figura 6. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos ligada à produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

A percentagem média de mulheres com vínculos formais de empregos na série histórica foi 17,5%. A maior proporção de mulheres ocorreu no ano de 2013 (20,0%), mas, ainda assim, é um valor bastante inferior à equidade de gênero. A menor proporção de mulheres foi observada no ano de 2019 (15,2%).

Em 2021, o número de empreendimentos e de vínculos formais de empregos registrados na presente atividade foram iguais a 937 e 4.784, respectivamente. Neste mesmo ano, a percentagem de empregos ocupados pelas mulheres foi igual a 16,2% e, pelos homens, 83,8%.

Os estados de Goiás, São Paulo e Bahia tiveram os maiores números de empregos em 2021. Esses estados se destacam na produção de látex coagulado procedente de florestas plantadas. O estado do Maranhão deteve a maior percentagem de vínculos formais para as mulheres. O estado com menor percentagem foi o Tocantins. Entretanto, o número de vínculos formais de empregos do Tocantins é bastante superior ao do Maranhão. Nota-se que vários estados, destacados em cor cinza na Figura 7, não tiveram estimativas disponíveis.

As faixas remuneratórias de 0,51 a 3,00 salários-mínimos compuseram 90,6% dos vínculos formais de empregos para mulheres e homens em 2021 (Tabela 6). Essas mesmas faixas foram também responsáveis pela maior parte dos empregos ocupados pelas mulheres. A percentagem média de mulheres ocupadas nas diferentes faixas remuneratórias foi igual a 14,9%, com amplitude de variação de 0 a 38,1%. As faixas remuneratórias que superaram a média foram: até 0,50; 0,51 a 1,00; 1,01 a 1,50 e de 10,01 a 15,00. Entretanto, os números de vínculos de empregos ofertados foram extremamente baixos nas duas faixas etárias com maiores percentagens.

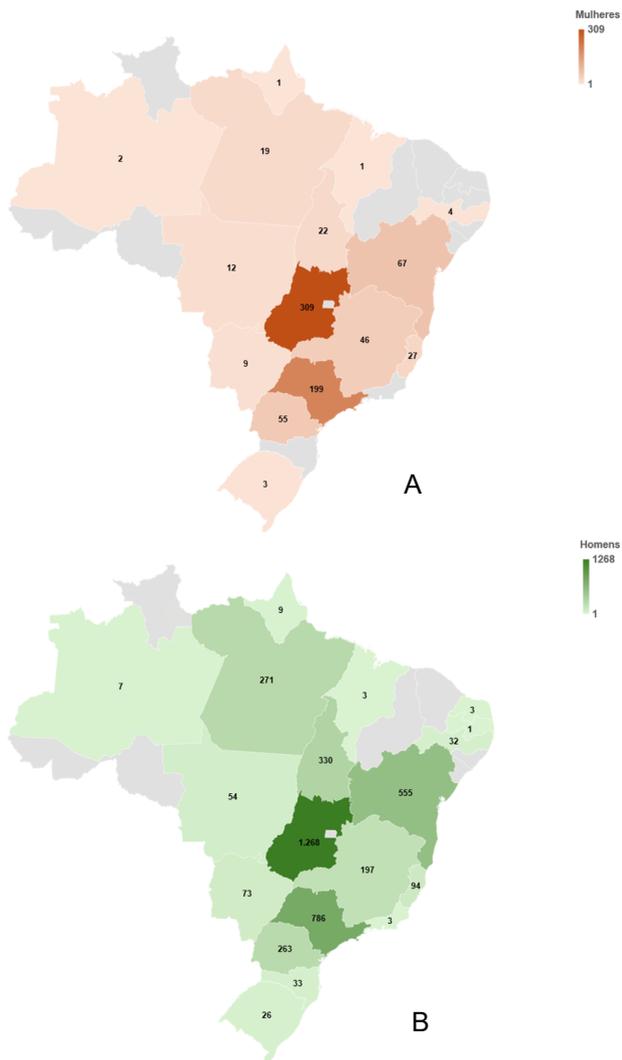


Figura 7. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 6. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens, por faixa remuneratória na produção florestal – floresta plantada ou cultivo em floresta no Brasil, em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	8	38,1	13	61,9	21
0,51 a 1,00	90	16,0	474	84,0	564
1,01 a 1,50	364	20,6	1.407	79,4	1.771
1,51 a 2,00	169	14,4	1.004	85,6	1.173
2,01 a 3,00	75	9,1	752	90,9	827
3,01 a 4,00	13	10,0	117	90,0	130
4,01 a 5,00	5	10,4	43	89,6	48
5,01 a 7,00	5	13,2	33	86,8	38
7,01 a 10,00	2	13,3	13	86,7	15
10,01 a 15,00	1	25,0	3	75,0	4
15,01 a 20,00	0	0,0	1	100,0	1
Mais de 20,00	0	0,0	3	100,0	3
Sem classificação	44	23,3	145	76,7	189
Total	776	--	4.008	-	4.784
Média	-	14,9	-	85,1	-

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Produção florestal – florestas plantadas

A produção florestal – florestas plantadas é composta pelo cultivo de acácia-negra, de eucalipto, de pinus, de teca e de outras espécies madeiras, cultivo de mudas em viveiros florestais, extração de madeira e produção de carvão vegetal em florestas plantadas.

Como produção florestal compreende-se o cultivo de espécies florestais madeireiras com abrangência das etapas de plantio, replantio, raleamento, transplante e conservação florestal; o abate de árvores de florestas plantadas e os viveiros florestais (IBGE, 2024). Compreende também a produção de madeira em toras de florestas plantadas para usos industriais (celulose, movelaria, indústria naval, de construção e outras), para lenha, carvão vegetal, estacas e postes (IBGE, 2024). Entretanto, não compreende a extração de madeiras em florestas nativas, a colheita de produtos silvestres e o desdobramento de madeira (IBGE, 2024).

A maior oferta de empregos da série histórica desta atividade ocorreu em 2021 (67.169) e, a menor, em 2018 (56.235) (Figura 8). A média anual de mulheres empregadas ao longo dos 12 anos avaliados foi igual a 13,2%. Em 2021, houve a maior percentagem de empregos ocupados pelas mulheres (14,3%) e, em 2017, a menor (12,3%). Em levantamento realizado por Rodrigues et al. (2019), constatou-se

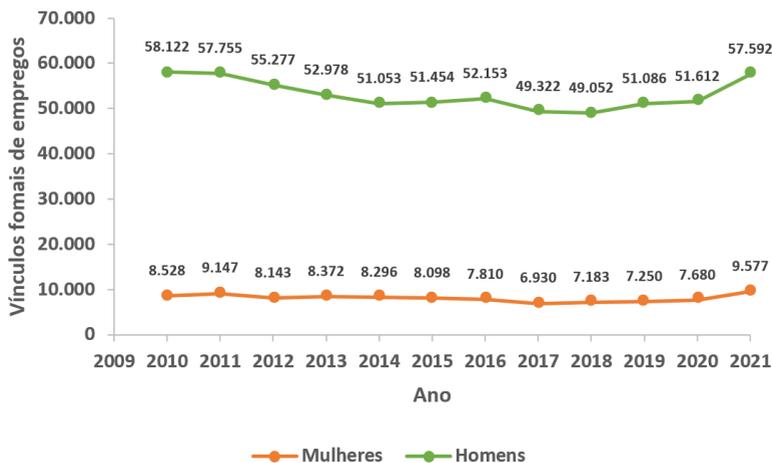


Figura 8. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na produção florestal – florestas plantadas no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

que as mulheres ocupavam 9,2% dos postos de trabalho no manejo de plantações florestais dentro do âmbito das empresas com certificação FSC no território brasileiro. Em 2021, foram observados 6.068 empreendimentos ligados às florestas plantadas.

Em 2021, os estados que mais se destacaram quanto ao número total de vínculos empregatícios foram: Minas Gerais (19.711), São Paulo (9.924), Paraná (9.200), Santa Catarina (5.622), Mato Grosso do Sul (4.026) e Rio Grande do Sul (4.020) (Figura 9). Nestes estados, os postos de trabalhos formais ocupados pelas mulheres corresponderam a 9,7% (MG), 21,5% (SP), 18,5% (PR), 14,9% (SC), 17,6% (MS) e 16,5% (RS), respectivamente. Nota-se que esses estados se destacam quanto aos cultivos de espécies florestais, especialmente dos gêneros *Eucalyptus* e *Pinus*, sendo os cultivos mais relevantes em território brasileiro. Rondônia (31,5%) e Ceará (25%), que não possuem relevância nos cultivos florestais, tiveram as maiores percentagens de empregos para mulheres em 2021. Entretanto, o número total de empregos ofertados no Ceará foi baixo (8).

Observa-se que mais de 80% dos vínculos empregatícios pertencem às faixas remuneratórias de 0,51 a 3,00 salários-mínimos (Tabela 7). Ao se considerar todas as faixas remuneratórias, a percentagem média de mulheres empregadas foi igual a 12,4%. No caso das mulheres, as faixas remuneratórias que apresentaram valores superiores à média foram: até 0,50; 0,51 a 1,00; 1,01 a 1,50; 1,51 a 2,00; 10,01 a 15,00 e, também, àquela faixa denominada como “sem classificação”.

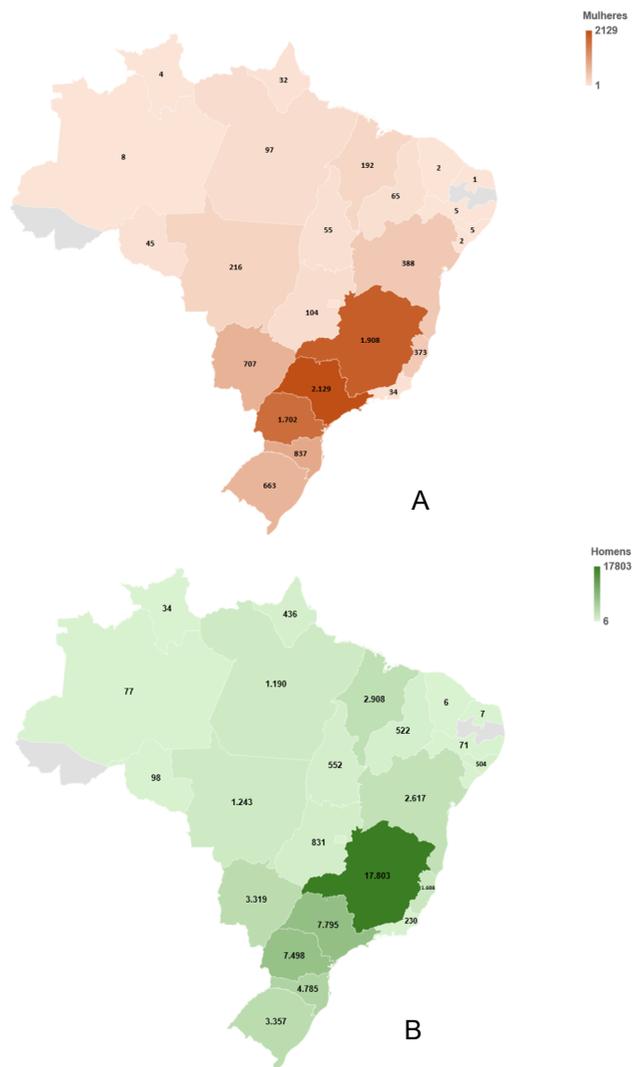


Figura 9. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na produção florestal madeireira – florestas plantadas por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 7. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens, por faixa remuneratória na produção florestal – florestas plantadas no Brasil, em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	209	26,2	589	73,8	798
0,51 a 1,00	1.273	19,6	5.236	80,4	6.509
1,01 a 1,50	4.587	18,0	20.963	82,0	25.550
1,51 a 2,00	1.706	13,6	10.866	86,4	12.572
2,01 a 3,00	751	8,1	8.534	91,9	9.285
3,01 a 4,00	263	6,9	3.523	93,1	3.786
4,01 a 5,00	135	4,7	2.712	95,3	2.847
5,01 a 7,00	145	7,0	1.938	93,0	2.083
7,01 a 10,00	67	11,9	498	88,1	565
10,01 a 15,00	30	13,8	188	86,2	218
15,01 a 20,00	8	12,1	58	87,9	66
Mais de 20,00	4	5,4	70	94,6	74
Sem classificação	399	14,2	2.417	85,8	2.816
Total	9.577	–	57.592	–	67.169
Média	–	12,4	–	87,6	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Produção florestal não madeireira - florestas plantadas

Na produção florestal não madeireira das florestas plantadas consta a produção de casca de acácia-negra e de outros produtos não madeireiros não especificados anteriormente nos demais itens

(IBGE, 2024). Neste caso, a produção de casca de acácia-negra se destina à produção de tanino. Mas, não compreende o cultivo de acácia-negra, a produção de mudas certificadas de acácia-negra e a fabricação de tanino (IBGE, 2024). A produção de produtos não madeireiros não especificados anteriormente compreende a produção de folhas de eucaliptos, de resinas e de outros produtos não madeireiros em florestas plantadas, exceto a produção de casca de acácia-negra e a extração de látex de seringueira de florestas plantadas (IBGE, 2024).

O maior número de empregos formais foi registrado em 2021, totalizando 5.689 nos 231 empreendimentos cadastrados, sendo 21% ocupados por mulheres (Figura 10). O menor número ocorreu em 2010, com 2.824 empregos, com mulheres ocupando 22,3%. A percentagem média anual de vínculos ocupados por mulheres foi 22,3%. A maior percentagem de vínculos de empregos para mulheres foi obtida em 2011 (25,4%) e, a menor, em 2020 (18,6%).

Em 2021, São Paulo (2.944) e Rio Grande do Sul (1.280) tiveram os maiores números de vínculos de empregos ofertados (Figura 11).

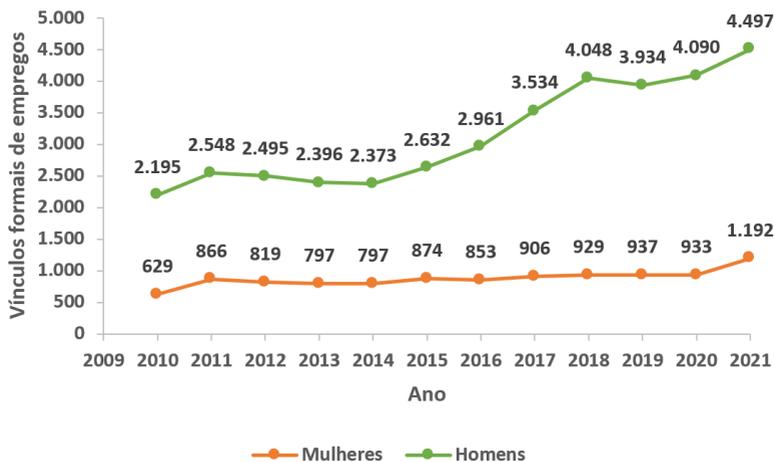


Figura 10. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na produção florestal não madeireira – florestas plantadas no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Ambos os estados também se destacaram pelo maior número de empregos ocupados pelas mulheres: 24,5% e 15%, respectivamente. Outros estados como Espírito Santo (39,1%), Pará (33,3%) e Mato Grosso (33,3%) tiveram maiores percentagens de empregos ocupados pelas mulheres, em relação aos homens. Entretanto, Pará e Mato Grosso possuem números muito baixos de vínculos empregatícios nesta atividade (Tabela 8).

As faixas remuneratórias entre 0,51 e 3,00 salários-mínimos são responsáveis por quase 90% dos empregos totais gerados nesta atividade. Na média de diferentes faixas salariais, a ocupação das mulheres é de aproximadamente 15,1%, com amplitude de 0 a 37,5%. Em 2021, a maior participação das mulheres foi contabilizada na faixa de 7,01 a 10,00 salários-mínimos, seguida de 0,51 a 1,00 e até 0,50.

Tabela 8. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de produção florestal não madeireira - florestas plantadas no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	13	18,3	58	81,7	71
0,51 a 1,00	227	28,8	560	71,2	787
1,01 a 1,50	520	25,5	1.523	74,5	2.043
1,51 a 2,00	249	17,3	1.190	82,7	1.439
2,01 a 3,00	102	12,1	740	87,9	842
3,01 a 4,00	12	7,4	151	92,6	163
4,01 a 5,00	0	0,0	33	100,0	33
5,01 a 7,00	3	11,5	23	88,5	26
7,01 a 10,00	3	37,5	5	62,5	8
10,01 a 15,00	1	14,3	6	85,7	7
15,01 a 20,00	0	0,0	2	100,0	2
Mais de 20,00	0	0,0	0	0,0	0
Sem classificação	62	23,1	206	76,9	268
Total	1.192	–	4.497	–	5.689
Média	–	15,1	–	77,2	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Atividades de apoio à produção florestal

Nas atividades de apoio à produção florestal estão inclusos serviços tais como: inventário florestal; consultoria técnica em administração florestal; avaliação da madeira; semeadura aérea de espécies

florestais; controle de pragas florestais; repovoamento florestal – replantio de espécies florestais, inclusive em encostas, em margens de rios e de lagos; inspeção aérea de repovoamentos florestais; transporte de toras somente no local de derrubada das árvores e descarregamento da madeira; extinção de incêndio e proteção florestal (IBGE, 2024). Mas, não contemplam o serviço de poda; a consultoria, assessoria, orientação e assistência prestadas por agrônomos a estabelecimentos agropecuários e o plantio de árvores para proteção contra barulho, vento, erosão, dentre outras (IBGE, 2024).

Pela série histórica de vínculos formais de empregos (Figura 12), nota-se que a maior oferta ocorreu em 2011 (54.979) e, a menor, em 2017 (31.375). A média anual de mulheres com vínculos empregatícios foi 10,2% ao longo dos 12 anos. A maior proporção de mulheres empregadas ocorreu em 2010, com 11,1% e a menor em 2020, com 9,7%

Em 2021, existiam 34.355 empregos ativos nos 1.716 empreendimentos ligados às atividades de apoio à produção florestal, com 10,5% ocupados pelas mulheres (Figura 13). As maiores concentrações

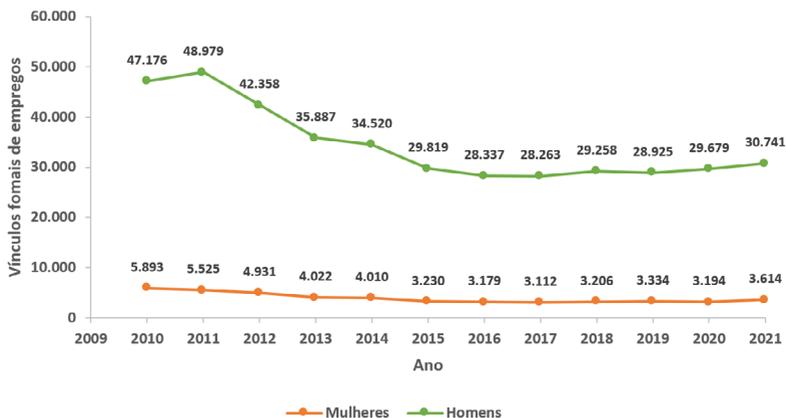


Figura 12. Série histórica dos vínculos formais de empregos nas atividades de apoio à produção florestal, no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

de vínculos empregatícios ocorreram nos estados de Minas Gerais (8.965), Paraná (5.962), Bahia (4.300) e São Paulo (3.581), sendo estes estados com tradição e *expertise* nas plantações, especialmente de eucalipto e pinus. Ceará (33%), Acre (30%) e Distrito Federal (24%) tiveram as maiores percentagens de empregos ocupados pelas mulheres. Entretanto, eles não se destacam na área florestal em contexto nacional, fato que pode ser também observado pelo baixo número de empregos gerados.

As faixas remuneratórias de 0,51 a 4,00 salários-mínimos somaram 88,4% dos postos de empregos nas atividades de apoio à produção florestal. Observa-se que a média de vínculos formais ocupados por mulheres nas diferentes faixas remuneratórias é 13,3%, com amplitude de 7,7% a 24,8% (Tabela 9). A maior parte dos empregos ofertados às mulheres está concentrada em faixas de remuneração de 0,51 a 3,00 salários-mínimos mensais. Entretanto, chama a atenção as percentagens de mulheres ocupadas nas faixas remuneratórias mais elevadas, entre 7 e 20 salários-mínimos.

Tabela 9. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de apoio à produção florestal no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	110	20,8	418	79,2	528
0,51 a 1,00	500	10,5	4.259	89,5	4.759
1,01 a 1,50	1.302	10,3	11.278	89,7	12.580
1,51 a 2,00	780	11,8	5.830	88,2	6.610
2,01 a 3,00	347	7,7	4.179	92,3	4.526
3,01 a 4,00	164	8,6	1.737	91,4	1901
4,01 a 5,00	66	7,8	776	92,2	842
5,01 a 7,00	71	12,4	501	87,6	572
7,01 a 10,00	46	18,9	197	81,1	243
10,01 a 15,00	26	24,3	81	75,7	107
15,01 a 20,00	8	17,4	38	82,6	46
Mais de 20,00	5	9,8	46	90,2	51
Sem classificação	189	11,9	1.401	88,1	1.590
Total	3.614	–	30.741	–	34.355
Média	–	13,3	–	86,7	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Fabricação de celulose

A fabricação de celulose e de outras pastas para a fabricação de papel compreende a fabricação de celulose, pasta ou polpa de madeira, fibra, bagaço de cana-de-açúcar, papel usado e de outros materiais, ao sulfato e sulfito, branqueada ou não, inclusive celulose

semiquímica e, também, a fabricação de pastas químicas, semiquímicas, mecânicas, mecanoquímicas, termoquímicas, dentre outras e de polpa de madeira (IBGE, 2024). Esta classe não compreende a fabricação de artefatos de pasta e de polpa de madeira (IBGE, 2024).

Pela série histórica, 2021 se destacou como o ano com a maior oferta de empregos formais (21.930) e, 2011, com a menor oferta (13.032) (Figura 14). A média anual de empregos ocupados pelas mulheres foi igual a 16,2%. A menor percentagem de vínculos formais de empregos para mulheres ocorreu em 2010, com 14,3% do total e, 2021, com a maior (17,8%). Percebe-se a tendência de aumento no número de vínculos formais de empregos para mulheres desde 2017. No Brasil, foram catalogados 50 empreendimentos ligados à fabricação de celulose em 2021.

No relato de Yoshioka (2020), a proporção de homens e mulheres no segmento de celulose e papel foi 87% do sexo masculino e 13% do sexo feminino. Nota-se que os dados reportados pelo SNIF

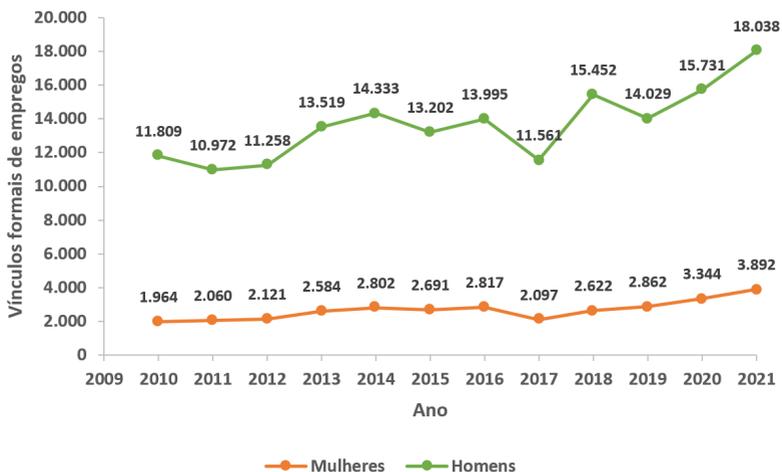


Figura 14. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na fabricação de celulose, no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

demonstram percentuais de mulheres na atividade de celulose são um pouco superiores, embora ainda distantes da equidade de gênero.

Os estados com as maiores ofertas de empregos na fabricação de celulose são (Figura 15): Mato Grosso do Sul (5.729), São Paulo (4.415), Bahia (3.540), Paraná (2.263), Minas Gerais (1.923), Rio Grande do Sul (1.222) e Espírito Santo (1.115). Nestes estados estão localizados os maiores polos produtores de celulose em território brasileiro. Os estados com maiores ofertas de empregos para mulheres são: Rio Grande do Sul e Paraná (empatados em primeira colocação = 22% cada), seguidos de São Paulo (21%), Minas Gerais (18%) e Maranhão (17%).

Cerca de 91,9% dos vínculos formais de empregos estão concentrados nas faixas remuneratórias entre 1,01 e 15 salários-mínimos (Tabela 10), o que denota distribuição mais ampla de empregos nas diferentes faixas etárias, incluindo àquelas com maior remuneração, em relação às demais atividades até então relatadas nesta publicação. A percentagem de vínculos ocupados por mulheres variou de 10,1% (10,00 a 15,00 salários-mínimos) a 50,3% (até 0,50). A média de mulheres ocupadas nesta atividade e, nas várias faixas remuneratórias, foi 21,1%.

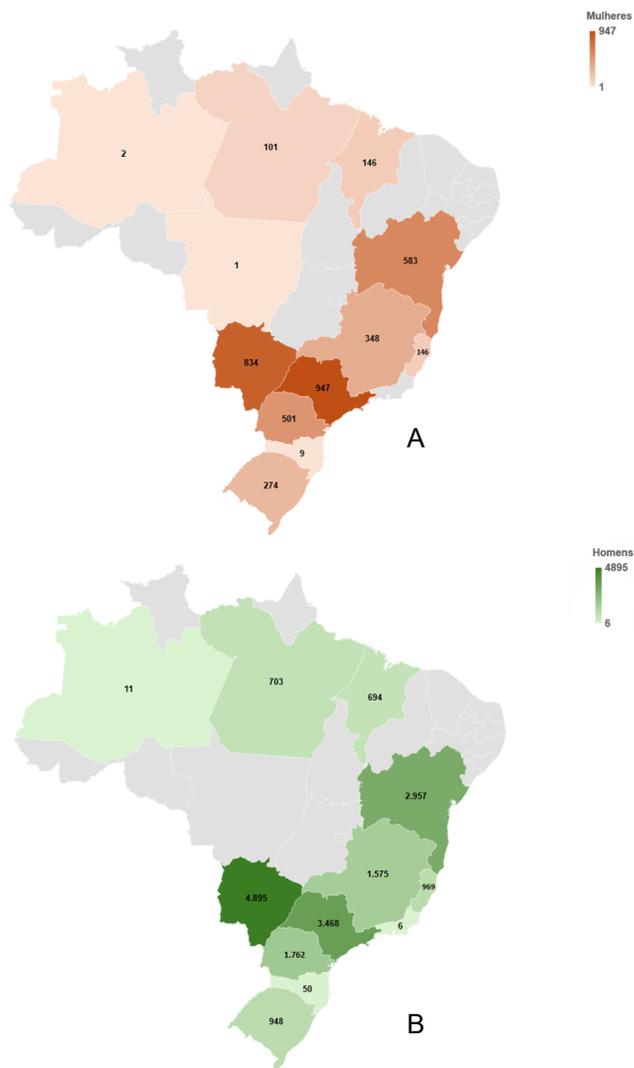


Figura 15. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na fabricação de celulose por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 10. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de fabricação de celulose no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	74	50,3	73	49,7	147
0,51 a 1,00	97	36,2	171	63,8	268
1,01 a 1,50	565	34,0	1.099	66,0	1.664
1,51 a 2,00	335	19,4	1.390	80,6	1.725
2,01 a 3,00	597	18,4	2.651	81,6	3.248
3,01 a 4,00	467	15,3	2.578	84,7	3.045
4,01 a 5,00	387	17,3	1.854	82,7	2.241
5,01 a 7,00	562	18,0	2.568	82,0	3.130
7,01 a 10,00	419	13,7	2.638	86,3	3.057
10,01 a 15,00	207	10,1	1.836	89,9	2.043
15,01 a 20,00	64	11,9	473	88,1	537
Mais de 20,00	51	11,5	394	88,5	445
Sem classificação	67	17,6	313	82,4	380
Total	3.892	–	18.038	–	21.930
Média	–	21,1	–	78,9	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Fabricação de papel

A fabricação de papel é composta pela fabricação de papéis para impressão (jornal, couché, imprensa, offset etc) e para escrever (florpost, apergaminhado, super bond etc); pela fabricação de papéis para embalagem (kraft, manilha, impermeável, seda etc) e pela fabricação

de papéis para uso industrial, de acabamento especial e outros (crepom, sanitário, filtro e semelhantes; prateado ou dourado, impermeabilizado ou encerado, impregnado ou revestido etc) (IBGE, 2024). O SNIF também incluiu nesta classe a fabricação de cartolina e de papel cartão.

Nesta atividade, a maior oferta de vínculos formais de empregos ocorreu em 2017 (43.608) e, a menor, em 2010 (37.336) como pode ser observado na Figura 16. Ao longo dos 12 anos da série histórica, a percentagem média anual de empregos ocupados pelas mulheres foi 13%. Dos 41.201 vínculos formais de empregos existentes em 2021, 14% foram ocupados por mulheres (maior valor da série histórica) e 86,0% pelos homens. Neste ano, foram catalogados 268 empreendimentos ligados à fabricação de papel em território brasileiro.

Conforme já mencionado anteriormente, Yoshioka (2020) relatou que a proporção de homens e mulheres dentro do setor de celulose e papel foi de 87% do sexo masculino e 13% do sexo feminino, sendo

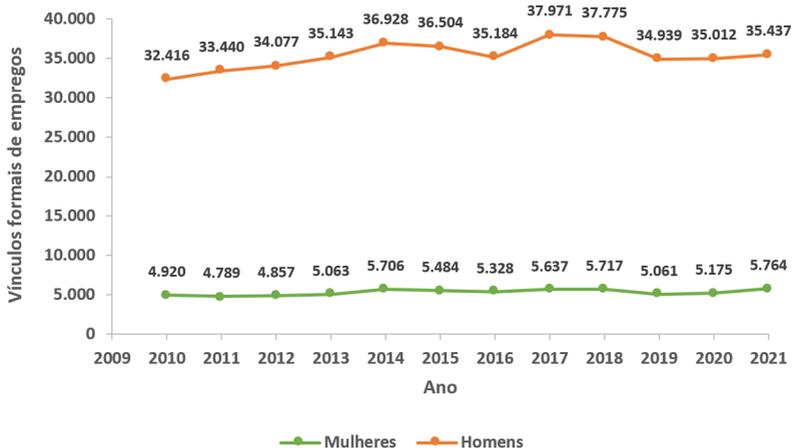


Figura 16. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na fabricação de papel no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

semelhante ao relato do percentual médio, com base em 12 anos de série histórica do SNIF ora apresentado.

Em 2021, os estados que ofertaram os maiores números de empregos voltados à fabricação de papel foram (Figura 17): São Paulo (11.606), Paraná (8.500) e Santa Catarina (7.843), sendo as suas respectivas proporções de mulheres iguais a 13%, 14,1% e 15,5%. Embora sejam estados sem grande relevância neste segmento, Rio Grande do Norte (28,6%), Rio Grande do Sul e Ceará (estes dois últimos empatados com 26,6% cada) obtiveram as maiores percentagens de vínculos empregatícios ocupados pelas mulheres em 2021.

Nesta atividade, 92,7% dos empregos estão distribuídos entre as faixas remuneratórias de 1,01 a 15 salários-mínimos (Tabela 11). Como já observado para a fabricação de celulose, há também neste segmento maior número de empregos distribuídos em diferentes faixas etárias, inclusive àquelas com maiores remunerações. A amplitude de vínculos ocupados por mulheres variou de 9,7% a 41,6%, com média de 17,4%. As faixas remuneratórias que superaram a média de mulheres ocupadas foram: até 0,50; 0,51 a 1,00; 1,00 a 1,50 e 1,51 a 2,00.

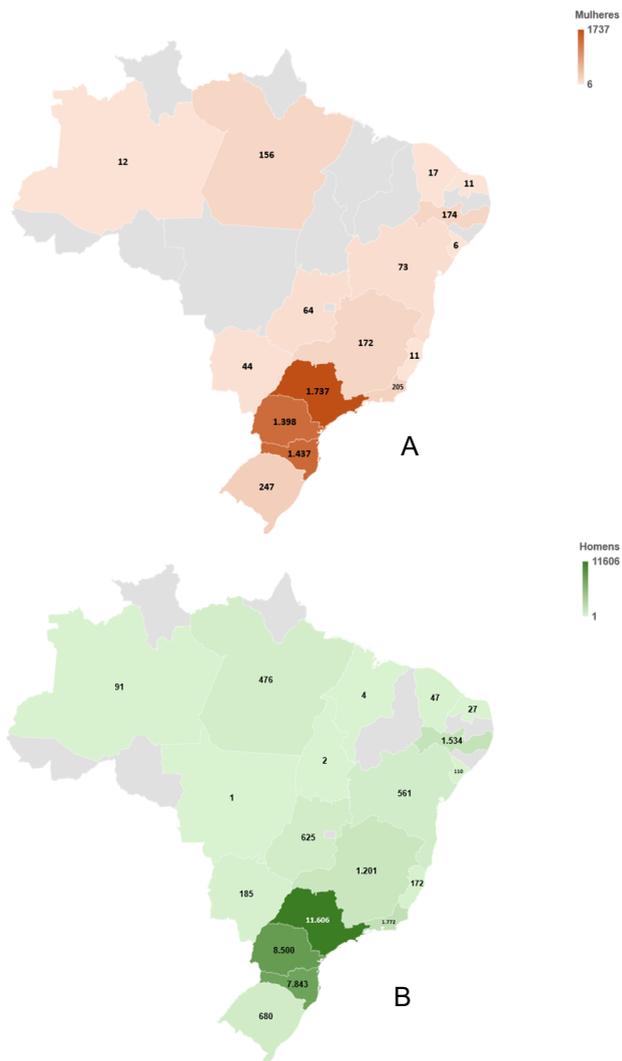


Figura 17. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na fabricação de papel por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 11. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de fabricação de papel no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	68	38,6	108	61,4	176
0,51 a 1,00	326	41,6	458	58,4	784
1,01 a 1,50	793	22,8	2.687	77,2	3.480
1,51 a 2,00	990	18,0	4.516	82,0	5.506
2,01 a 3,00	1.317	12,8	9.005	87,2	10.322
3,01 a 4,00	698	11,2	5.535	88,8	6.233
4,01 a 5,00	423	9,9	3.860	90,1	4.283
5,01 a 7,00	470	9,7	4.361	90,3	4.831
7,01 a 10,00	259	11,0	2.103	89,0	2.362
10,01 a 15,00	146	12,4	1.034	87,6	1.180
15,01 a 20,00	42	11,6	319	88,4	361
Mais de 20,00	40	12,6	277	87,4	317
Sem classificação	192	14,1	1.174	85,9	1.366
Total	5.764	–	35.437	–	41.201
Média	–	17,4	–	82,6	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Fabricação de produtos de papel

A fabricação de produtos de papel engloba: 1) fabricação de chapas e de embalagens de papelão ondulado; 2) fabricação de embalagens de cartolina e papel cartão; 3) fabricação de embalagens de papel; 4) fabricação de formulários contínuos; 5) fabricação de fraldas

descartáveis; 6) fabricação de absorventes higiênicos; 7) fabricação de produtos de papel para uso doméstico e higiênico-sanitário não especificados anteriormente; 8) fabricação de produtos de papel, cartolina, papel cartão e papelão ondulado para uso comercial e de escritório, exceto formulário contínuo e 9) fabricação de produtos de pastas celulósicas, papel, cartolina, papel cartão e papelão ondulado não especificados anteriormente (IBGE, 2024).

Pela série histórica, no ano de 2013 ocorreu o maior número de vínculos ativos de empregos formais (125.325) e, em 2018, o menor (110.563) (Figura 18). Nestes anos ocorreu também o maior (29,4%) e o menor (25,4%) percentual de mulheres ocupadas nesta atividade, respectivamente. Na média de 12 anos, o percentual médio de mulheres com vínculos formais de empregos foi 27,1%.

Em 2021, havia 4.036 empreendimentos voltados à fabricação de produtos de papel, com a geração de 120.925 empregos formais, sendo 73,4% ocupados por homens e 26,6% por mulheres. Deve-se ressaltar que a atividade de fabricação de produtos de papel

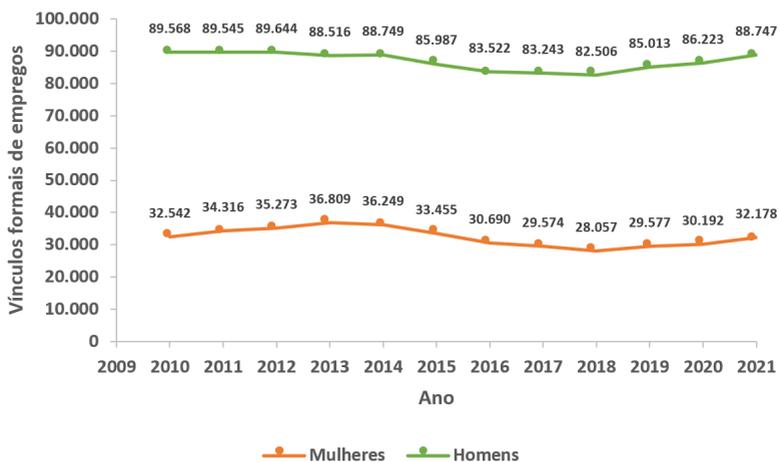


Figura 18. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos na fabricação de produtos de papel, no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

ocupou o segundo lugar dentre as atividades da cadeia produtiva florestal, com maior oferta de empregos formais em 2021.

Os estados com maior número de vínculos formais de empregos nesta atividade foram (Figura 19): São Paulo (52.265), Santa Catarina (12.849) e Paraná (12.842). Os percentuais de mulheres ocupadas nestes estados foram, respectivamente, 25,6%, 24,9% e 26,5%. O estado de Tocantins obteve 80% de mulheres ocupadas nesta atividade, entretanto o número total de empregos gerados neste estado foi igual a 10, sendo o mais baixo entre todos aqueles estados considerados.

Na fabricação de produtos de papel, as faixas remuneratórias de 1,01 a 4,00 salários-mínimos agregaram 78,2% dos vínculos empregatícios (Tabela 12). Essas mesmas faixas também empregaram as maiores quantidades de mulheres. A amplitude de mulheres ocupadas nas diversas faixas remuneratórias variou de 15,7% a 50,9%, com média de 26,8%.

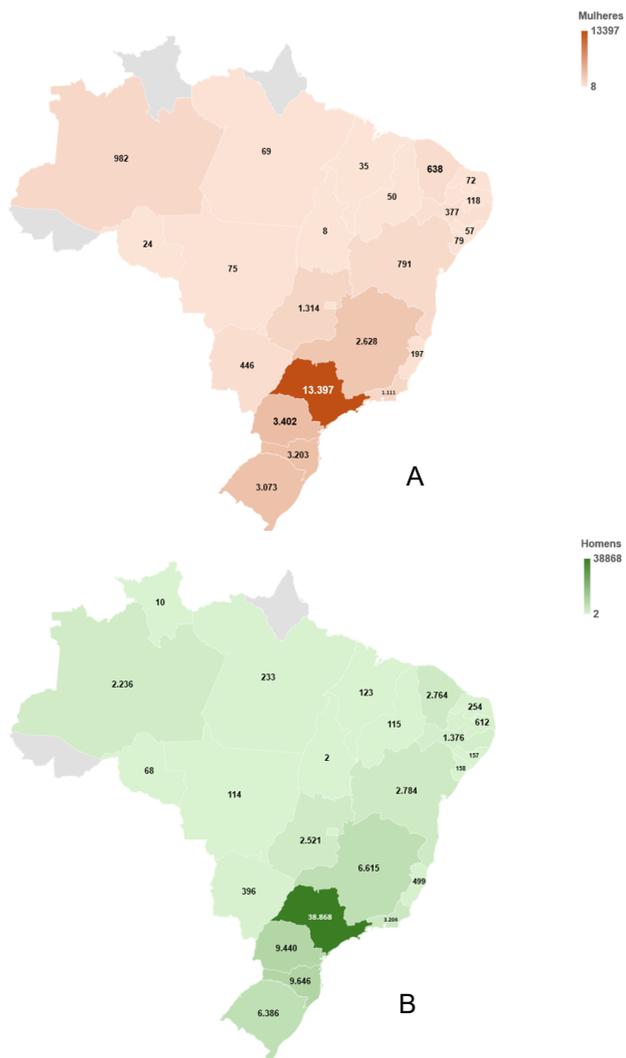


Figura 19. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na fabricação de produtos de papel por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 12. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de fabricação de produtos de papel no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	368	50,9	355	49,1	723
0,51 a 1,00	2.152	43,6	2.780	56,4	4.932
1,01 a 1,50	10.691	38,3	17.238	61,7	27.929
1,51 a 2,00	8.210	28,7	20.390	71,3	28.600
2,01 a 3,00	4.936	18,7	21.446	81,3	26.382
3,01 a 4,00	1.843	15,8	9.844	84,2	11.687
4,01 a 5,00	925	15,7	4.950	84,3	5.875
5,01 a 7,00	891	16,7	4.446	83,3	5.337
7,01 a 10,00	555	18,3	2.471	81,7	3.026
10,01 a 15,00	382	21,4	1.405	78,6	1.787
15,01 a 20,00	173	26,3	485	73,7	658
Mais de 20,00	213	24,7	648	75,3	861
Sem classificação	839	26,8	2.289	73,2	3.128
Total	32.178	–	88.747	–	120.925
Média	–	26,6	–	73,4	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Atividade de impressão

A atividade de impressão compreende jornais, livros, revistas e outras publicações periódicas; a impressão de material de segurança e a impressão de materiais para outros usos.

A subclasse impressão de jornais, livros, revistas e outras publicações periódicas compreende a impressão, sob contrato, de jornais, revistas, publicações periódicas, livros em geral (atlas, mapas, livros de conteúdo técnico e geral, revistas de consumo ou gratuitas etc). Entretanto, não engloba a atividade de edição de jornais; a edição de jornais integrada à atividade de impressão; a edição de livros, revistas e outros periódicos e a edição de livros, revistas e outros periódicos, integrada à atividade de impressão (IBGE, 2024).

A impressão de material de segurança envolve, sob contrato, impressos de segurança (talonários de cheques, ações, títulos ao portador, cautelas, cartões magnéticos e telefônicos, holografias, selos, bilhetes eletromagnéticos etc) (IBGE, 2024).

A impressão de materiais para outros usos compreende, sob contrato, materiais publicitários ou promocionais (calendários, pôsteres, cartazes, catálogos promocionais, relatórios de empresas, tabloides e encartes, malas diretas e livros em pequena tiragem, kits promocionais, banners, outdoors etc); a impressão, sob contrato, de materiais diversos (cardápios, cartões de apresentação e de mensagens, diplomas, convites etc) e a impressão por dados variáveis transacionais (contas telefônicas e extratos bancários) (IBGE, 2024).

O maior valor de vínculos formais ativos para as atividades de impressão ocorreu em 2014 (88.384) e, o menor, em 2020 (68.047) (Figura 20). Os percentuais de mulheres ocupadas nestes anos corresponderam a 32,5% e 33,1%, respectivamente. A amplitude de variação nos vínculos ocupados pelas mulheres foi de 30,5% (2010) a 33,9% (2021), com média anual igual a 32,2%. Observa-se que essa atividade obteve os maiores valores de participações das mulheres nos postos de trabalho dentre todas as atividades consideradas neste estudo.

Em 2021, havia 8.953 empreendimentos focados na atividade de impressão, com 70.870 vínculos de empregos formais ativos. São Paulo se destacou como o maior estado empregador brasileiro nas atividades de impressão, totalizando 24.411 empregos gerados em 2021 e 35,5% de vínculos formais de empregos ocupados pelas mulheres (Figura 21). Em segunda e terceira colocações estão os

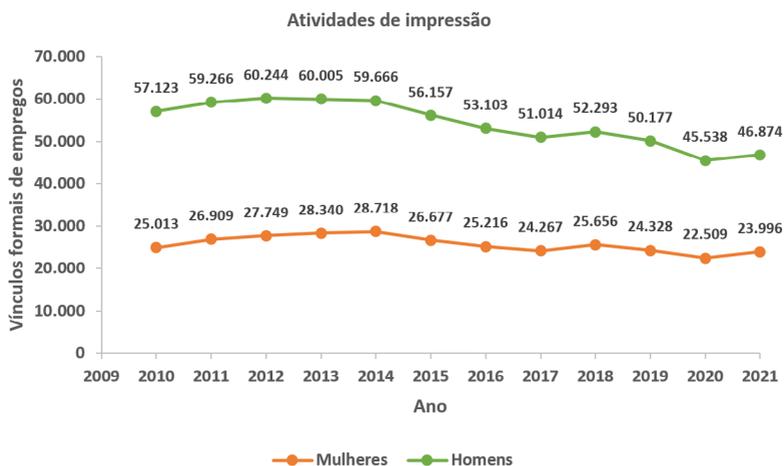


Figura 20. Série histórica brasileira dos vínculos formais de empregos ocupados por (A) mulheres e (B) homens, nas atividades de impressão no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

estados de Minas Gerais (6.433 empregos com 31,7% de mulheres) e Rio de Janeiro (5.721 empregos com 31,4% de mulheres).

Nas atividades de impressão, 71,7% dos empregos estão distribuídos nas faixas remuneratórias de 1,01 a 3,00 (Tabela 13). A média de mulheres ocupadas nas diferentes faixas remuneratórias é 29,9%, com amplitude de variação de 18% a 56,3%. As faixas remuneratórias com percentuais de mulheres superiores à média foram: até 0,50; 0,51 a 1,00; 1,01 a 1,50 e 1,51 a 2 salários-mínimos.

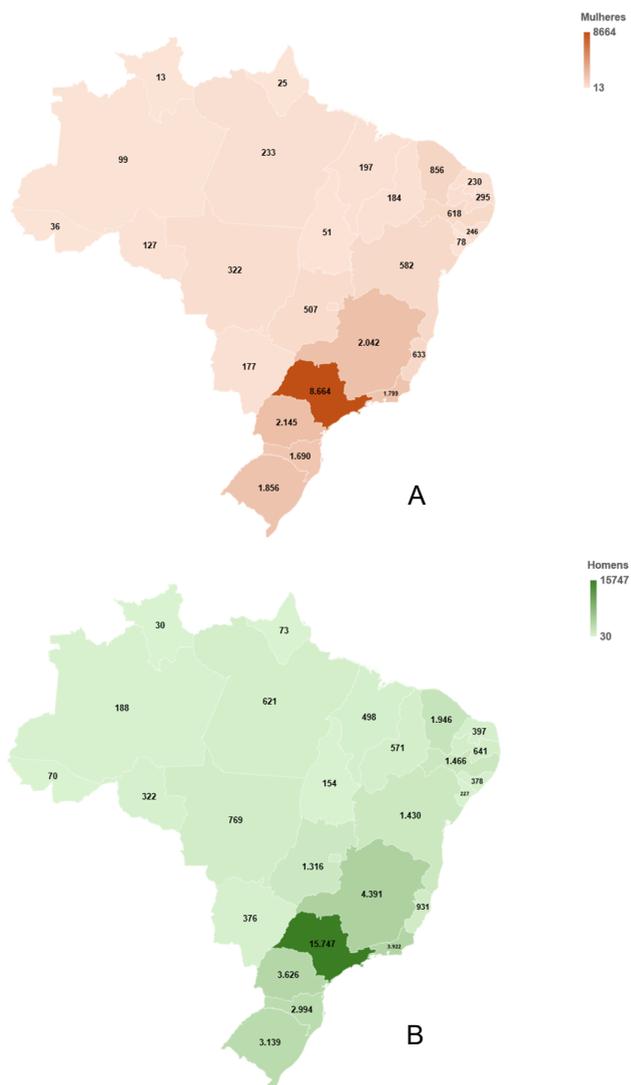


Figura 21. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, nas atividades de impressão por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 13. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de impressão no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	240	56,3	186	43,7	426
0,51 a 1,00	2.361	42,2	3.231	57,8	5.592
1,01 a 1,50	7.976	39,4	12.273	60,6	20.249
1,51 a 2,00	6.665	38,8	10.510	61,2	17.175
2,01 a 3,00	3.707	27,6	9.712	72,4	13.419
3,01 a 4,00	978	19,9	3.946	80,1	4.924
4,01 a 5,00	431	18,0	1.970	82,0	2.401
5,01 a 7,00	485	21,5	1.769	78,5	2.254
7,01 a 10,00	265	19,6	1.086	80,4	1.351
10,01 a 15,00	188	24,0	594	76,0	782
15,01 a 20,00	49	26,5	136	73,5	185
Mais de 20,00	38	24,1	120	75,9	158
Sem classificação	613	31,4	1.339	68,6	1952
Total	23.996	–	46.874	–	70.868
Média	–	29,9	–	70,1	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Desdobramento de madeira

A atividade de desdobramento de madeira contempla: 1) desdobramento de madeira em bruto; 2) serrarias sem desdobramento de madeira em bruto – resserragem e 3) serviço de tratamento de madeira realizado sob contrato (IBGE, 2024).

Nas serrarias com desdobramento de madeira em bruto estão inclusas: a produção de madeira bruta desdobrada ou serrada em bruto e a secagem, preservação e, também, a imunização da madeira serrada quando integrada à produção de madeira bruta desdobrada ou serrada em bruto. Entretanto, não inclui a extração florestal de madeira em bruto, as serrarias sem desdobramento de madeira em bruto e os serviços de tratamento de madeira realizada sob contrato (IBGE, 2024).

As serrarias sem desdobramento de madeira em bruto – resserragem compreendem: a produção de madeira resserrada submetida a aplainamento, secagem ou lixamento (pranchas, pranchões, postes, tábuas, tacos e parquetes para assoalhos e semelhantes); a fabricação de forros de madeira e a fabricação de dormentes para vias férreas; a fabricação de lâ e de partículas de madeira para qualquer fim e, também, a secagem, preservação e imunização da madeira quando integrada à produção de madeira resserrada (IBGE, 2024). Esta subclasse não compreende a extração florestal de madeira em bruto; as serrarias com desdobramento de madeira em bruto; os serviços de tratamento de madeira realizada sob contrato; a fabricação de chapas de madeira compensada, prensada ou aglomerada e a fabricação de estruturas de madeira e vigamentos para construção (IBGE, 2024).

No serviço de tratamento de madeira realizado sob contrato estão também inclusos: a secagem, a preservação e a imunização de madeira e, também, o tratamento químico da madeira (impregnação) para dar maior durabilidade e resistência (IBGE, 2024).

O maior número de empregos no desdobramento de madeira foi observado em 2010 (87.586) e, o menor, em 2018 (61.522) (Figura 22). Nestes anos, as percentagens de mulheres ocupadas foram 12,5% e 15,5%, respectivamente. A percentagem obtida em 2010 foi também a menor da série histórica. O percentual mais elevado de mulheres empregadas desta série ocorreu em 2021 (19,5%). No decorrer da série, a média de ocupação das mulheres foi 16,2%. Nota-se que esse percentual é quase o dobro do valor encontrado na literatura, em que, nos setores de madeira serrada, toras e madeira sólida, a proporção seria de 91% do sexo masculino e 9% do sexo feminino (Silva; Lacerda, 2021).

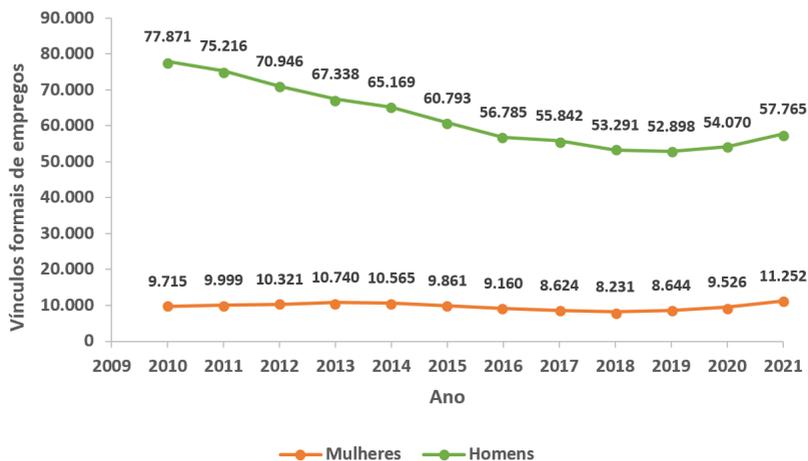


Figura 22. Série histórica dos vínculos formais de empregos no desdobramento de madeira no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Em 2021, havia 5.130 empreendimentos ligados à atividade de desdobramento da madeira no Brasil, com número total de empregos igual a 69.017. Naquele mesmo ano, os estados com maiores quantidades de vínculos formais ativos de empregos na atividade de desdobramento de madeira foram: Santa Catarina (15.682), Paraná (14.212), Rio Grande do Sul (8.334), Mato Grosso (7.805) e Pará (6.854). Esses estados também se destacaram quanto à maior disponibilidade de empregos ocupados pelas mulheres (Figura 23). Santa Catarina obteve a maior percentagem de ocupação das mulheres (21,7%) e o Rio Grande do Norte, a menor (4,9%).

As faixas remuneratórias de 1,01 a 3,00 salários-mínimos perfazem 82,8% dos empregos gerados no desdobramento de madeira (Tabela 14). O maior percentual de mulheres empregadas foi 42,7% na faixa de remuneração de até 0,50 e a menor, 9,4%, ocorrido para 3,01 a 4,00 salários-mínimos. A média de mulheres em postos de trabalho nas diferentes faixas salariais foi igual a 16,6%.

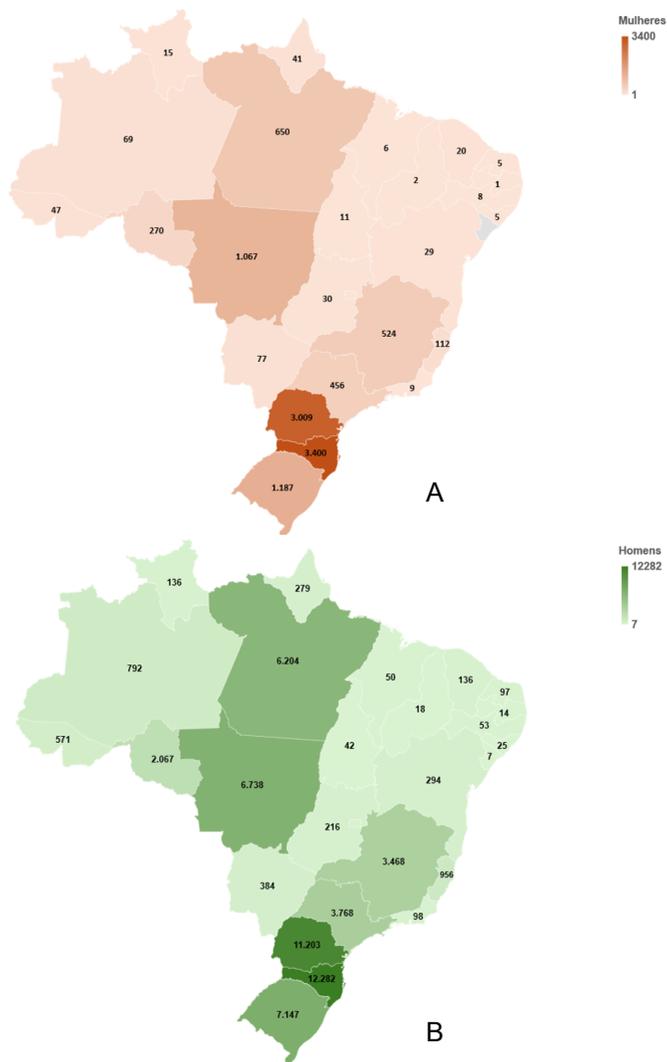


Figura 23. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, no desdobramento de madeira por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 14. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de desdobramento da madeira no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	167	42,7	224	57,3	391
0,51 a 1,00	832	25,3	2.458	74,7	3.290
1,01 a 1,50	5.061	19,7	20.647	80,3	25.708
1,51 a 2,00	2.904	14,8	16.779	85,2	19.683
2,01 a 3,00	1.242	10,6	10.506	89,4	11.748
3,01 a 4,00	277	9,4	2.685	90,6	2.962
4,01 a 5,00	110	11,1	879	88,9	989
5,01 a 7,00	86	12,1	626	87,9	712
7,01 a 10,00	33	13,7	208	86,3	241
10,01 a 15,00	13	13,5	83	86,5	96
15,01 a 20,00	4	12,9	27	87,1	31
Mais de 20,00	6	13,0	40	87,0	46
Sem classificação	517	16,6	2.603	83,4	3.120
Total	11.252	–	57.765	–	69.017
Média	–	16,6	–	83,4	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Fabricação de móveis

A fabricação de móveis engloba mobiliários de madeira ou com predominância de madeira, envernizados, encerados, esmaltados, laqueados, recobertos com lâminas de material plástico, estofados, para uso residencial e não residencial (IBGE, 2024). Abrange também

a fabricação de móveis embutidos ou modulados de madeira, a fabricação de esqueletos de madeira para móveis e o acabamento de móveis (vernizamento, esmaltagem, laqueação e serviços similares) (IBGE, 2024). Entretanto, não inclui: a fabricação de bancos e estofados para veículos automotores, veículos ferroviários e aeronaves; a montagem de móveis realizada sob contrato e a reparação e restauração de móveis (IBGE, 2024).

O maior número total de vínculos empregatícios (208.481) ocorreu no ano de 2014 (Figura 24). Os anos de 2013 e 2014 se destacaram pela maior percentagem de mulheres ocupadas (25%). A menor oferta total de empregos formais ativos foi detectada em 2019 (169.849). A menor percentagem de mulheres ocupadas nesta atividade foi contabilizada em 2010 (23,2%). A média anual de mulheres ocupadas é igual 24,1%.

Em 2021, a fabricação de móveis englobou 18.098 empreendimentos, sendo o maior número dentre as demais atividades/segmentos da cadeia produtiva florestal relatados neste estudo.

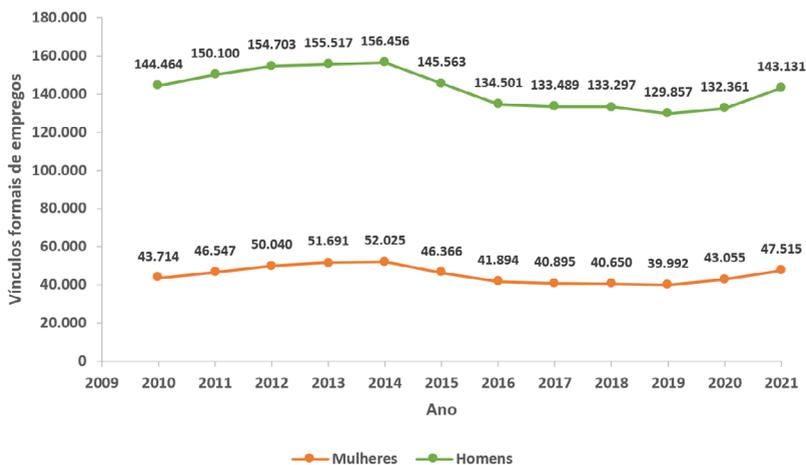


Figura 24. Série histórica dos vínculos formais de empregos na fabricação de móveis, no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Essa atividade se destaca também pela maior oferta de empregos nesta cadeia, perfazendo 190.646 vínculos em 2021. Neste mesmo ano, as mulheres ocuparam 24,9% dos empregos ativos.

Os estados de São Paulo (39.671), Paraná (31.667), Rio Grande do Sul (31.160), Santa Catarina (28.916) e Minas Gerais (27.211) detiveram as maiores quantidades de vínculos empregatícios ativos ligados à fabricação de móveis (Figura 25). As referidas unidades Federativas despontam por concentrarem os maiores polos moveleiros no Brasil. As percentagens de mulheres empregadas nestes estados foram: 20,6% (SP), 27,1% (PR), 33,3% (RS), 32,6% (SC) e 21,8% (MG). A maior percentagem de mulheres ocupadas ocorreu em Roraima (40%). Entretanto, o número total de vínculos foi muito baixo (igual a 10) neste estado. A menor percentagem foi registrada no estado do Acre, onde apenas 7,6% dos empregos foram ocupados por mulheres.

Na análise dos números e das percentagens de vínculos formais de empregos, observa-se uma maior concentração de funcionários nas faixas remuneratórias entre 0,51 e 4,00 (92,8%) (Tabela 15). A amplitude de mulheres ocupadas variou de 11,4% a 40,8%, com média de 21,3%. As faixas remuneratórias que superaram a média de mulheres ocupadas foram: até 0,50; 0,51 a 1,00; 1,01 a 1,50; 1,51 a 2,00 salários-mínimos e, também, a categoria “sem classificação”.

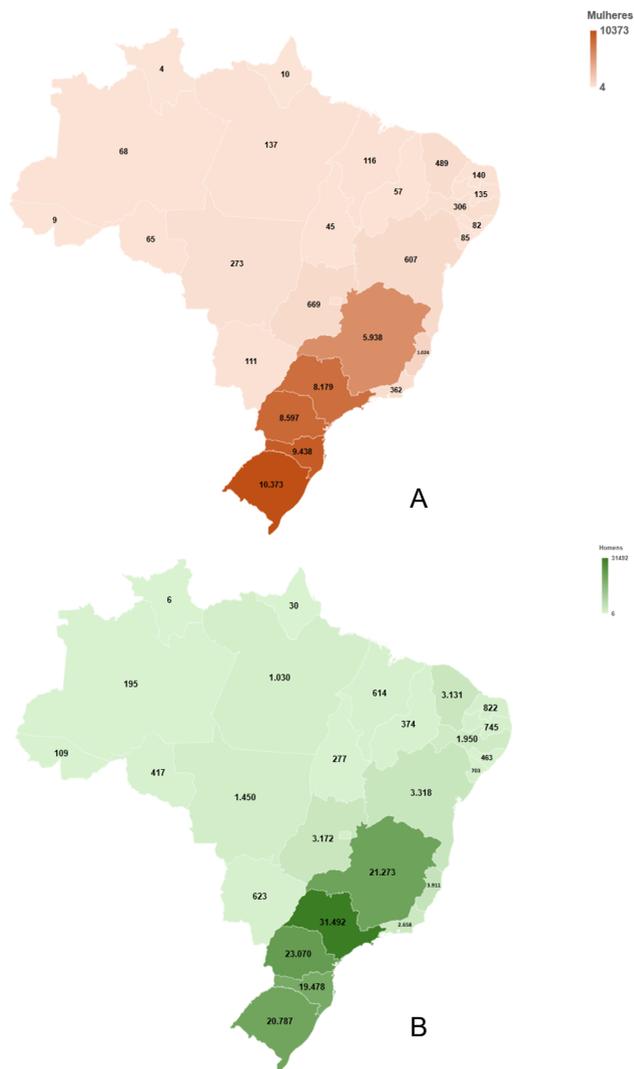


Figura 25. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na fabricação de móveis por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 15. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de fabricação de móveis no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	516	40,8	750	59,2	1.266
0,51 a 1,00	2.699	25,0	8.091	75,0	10.790
1,01 a 1,50	17.389	28,8	43.063	71,2	60.452
1,51 a 2,00	15.103	26,3	42.408	73,7	57.511
2,01 a 3,00	7.594	20,0	30.414	80,0	38.008
3,01 a 4,00	1.579	15,6	8.511	84,4	10.090
4,01 a 5,00	542	15,7	2.901	84,3	3.443
5,01 a 7,00	360	16,2	1.863	83,8	2.223
7,01 a 10,00	151	18,9	646	81,1	797
10,01 a 15,00	39	13,8	244	86,2	283
15,01 a 20,00	15	17,0	73	83,0	88
Mais de 20,00	9	11,4	70	88,6	79
Sem classificação	1.519	27,0	4.097	73,0	5.616
Total	47.515	–	143.131	–	190.646
Média	–	21,3	–	78,7	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Fabricação de produtos de madeira

A fabricação de produtos de madeira, cortiça e material trançado, exceto móveis, compreende: 1) a fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada; 2) a fabricação de estruturas de madeira e de artigos de carpintaria para construção;

3) a fabricação de artefatos de tanoaria e de embalagens de madeira e 4) a fabricação de artefatos de madeira, palha, cortiça, vime e material trançado não especificados anteriormente, exceto móveis (IBGE, 2024).

A fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada contempla: 1) fabricação de madeira laminada e de madeira folheada, 2) fabricação de chapas e placas de madeira aglomerada ou prensada, revestidas ou não de material plástico, 3) fabricação de chapas de madeira compensada revestidas ou não com material plástico e 4) fabricação de madeira densificada (IBGE, 2024). Entretanto, não compreende a produção de madeira res serrada (pranchas, pranchões, postes, tábuas, tacos e parquetes para assoalhos etc) (IBGE, 2024).

A fabricação de estruturas de madeira e de artigos de carpintaria para construção engloba a fabricação de esquadrias de madeira; a fabricação de casas de madeira pré-fabricadas, inclusive componentes; a fabricação de estruturas de madeira e vigamentos para construção e a fabricação de peças de madeira para instalações industriais e comerciais (IBGE, 2024). Esta classe compreende também a montagem de casas de madeira pré-fabricadas e a instalação de esquadrias de madeira, em ambos os casos, quando realizada pelo próprio fabricante (IBGE, 2024). Entretanto, não contempla a fabricação de pisos de madeira e tábuas para assoalho e teto; a fabricação de armários e outros móveis embutidos de madeira; a montagem de casas de madeira pré-fabricadas, quando realizada por unidade especializada e a instalação de esquadrias de madeira quando realizada por unidade especializada (IBGE, 2024).

A fabricação de artefatos de tanoaria e de embalagens de madeira compreende a fabricação de artefatos de tanoaria (barris, tonéis, pipas etc); a fabricação de caixas, caixotes, cilindros e outros materiais de madeira para embalagem e, também, a fabricação de paletes e estrados de madeira para carga (IBGE, 2024). Esta classe não compreende a reparação de artefatos de tanoaria, de embalagens e de outros artefatos de madeira (IBGE, 2024).

A fabricação de artefatos diversos de cortiça, bambu, palha, vime e outros materiais trançados, exceto móveis, é composta pela fabricação de artefatos de madeira para uso doméstico, industrial e comercial; fabricação de artefatos de madeira torneada (cabos para ferramentas

e utensílios etc); execução de obras de talha; fabricação de fôrmas e modelos de madeira; preparação e fabricação de artefatos de cortiça (rolhas, grânulos etc) e fabricação de artefatos de bambu, vime, junco, palha e outros materiais trançados e a reparação de artefatos de tanoaria, de embalagens de madeira e de outros artefatos de madeira (IBGE, 2024). Entretanto, não contempla a fabricação de partes de madeira para calçados; a fabricação de carretéis e bobinas de madeira (quando são componentes para máquinas têxteis); a fabricação de móveis de madeira; a fabricação de móveis de vime, junco e palha trançada; a fabricação de bijuterias de madeira; a fabricação de brinquedos de madeira; a fabricação de artefatos de cortiça para segurança e proteção e a fabricação de caixões mortuários (ataúdes) de madeira e a reparação de artefatos de tanoaria, de embalagens de madeira e de outros artefatos de madeira (IBGE, 2024).

Em 2011, houve o maior registro de vínculos formais ativos de emprego nesta atividade (116.828), dos quais 20,2% eram ocupados por mulheres (Figura 26). Em 2019, houve o menor registro de empregos, totalizando 92.061. Destes, 20,0% eram ocupados por mulheres.

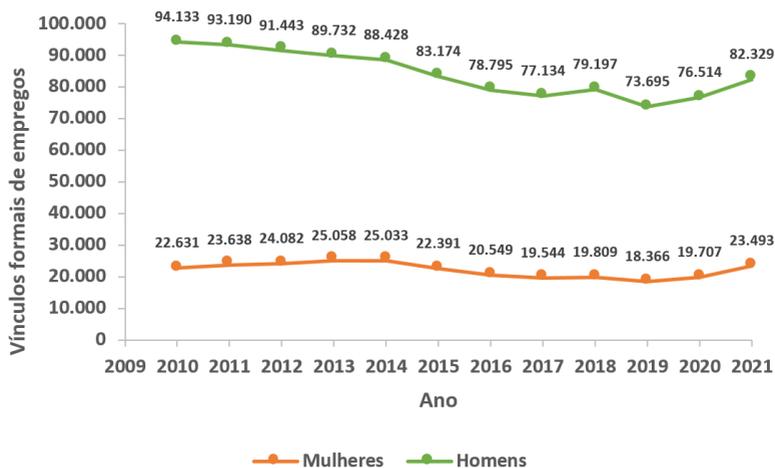


Figura 26. Série histórica dos vínculos formais de empregos na fabricação de produtos de madeira, no período 2010–2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Em 2021, a fabricação de produtos de madeira foi composta por 7.138 empreendimentos, com 105.822 vínculos formais ativos, sendo a terceira atividade que mais gerou empregos na cadeia produtiva florestal. Os empregos ocupados pelas mulheres somaram 22,2% e, pelos homens, 77,8% em 2021. A maior e a menor percentagem de mulheres ocupadas em vínculos ativos nesta atividade ocorreram em 2010 (19,4%) e 2021 (22,2%), respectivamente. A média no decorrer dos 12 anos da série histórica é 20,8% de vínculos ocupados pelas mulheres.

Santa Catarina (29.322), Paraná (23.540) e São Paulo (19.400) se destacam pelas maiores quantidades de vínculos gerados na fabricação de produtos de madeira, com 26,4%, 24,3% e 18,4% postos de trabalho ocupados pelas mulheres, respectivamente. Quando comparada com todas as demais unidades Federativas, Santa Catarina também ocupou lugar de destaque, com a maior percentagem de oferta de empregos às mulheres (Figura 27).

As faixas remuneratórias de 1,01 a 3,00 salários-mínimos apresentaram as maiores concentrações de empregados (Tabela 16). Empregadas com renda de até 0,50 salário-mínimo perfazem 45,8% dessa faixa remuneratória, sendo esse o maior percentual ocupado pelas mulheres. O menor percentual registrado foi 11,9% para funcionárias com faixa salarial de 3,01 a 4,00. A participação média das mulheres foi igual a 20,8%, ao longo dos 12 anos.

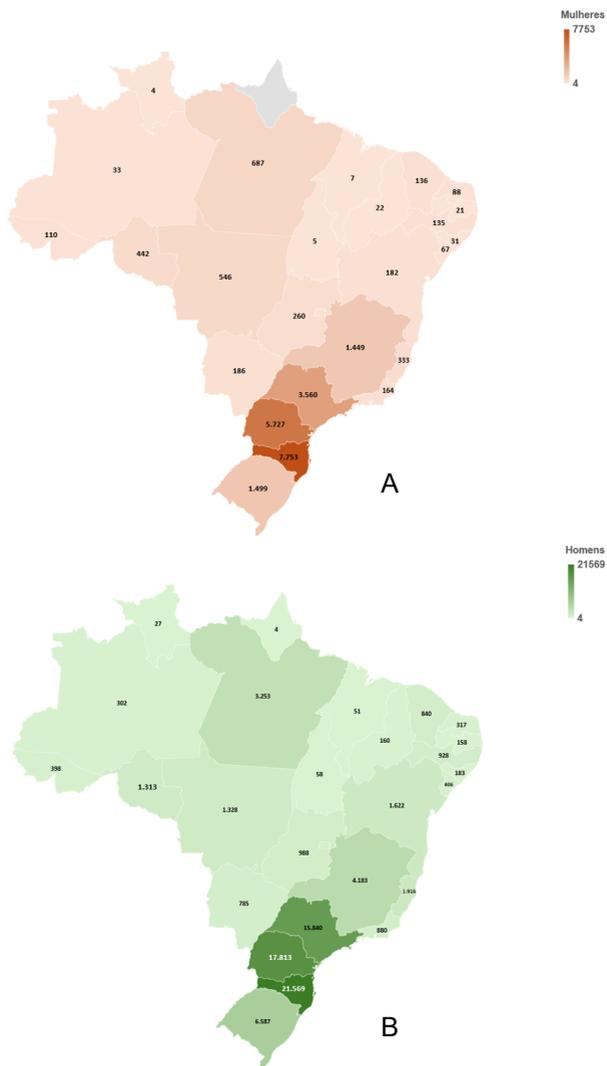


Figura 27. Distribuição espacial dos vínculos de empregos formais ocupados por (A) mulheres e (B) homens, na fabricação de produtos de madeira por unidade Federativa do Brasil, em 2021.

Fonte: Brasil (2022) e Serviço Florestal Brasileiro (2023).

Tabela 16. Distribuição dos vínculos formais de empregos ocupados por mulheres e homens por faixa remuneratória nas atividades de fabricação de produtos de madeira no Brasil em 2021.

Remuneração	Mulheres	Mulheres (%)	Homens	Homens (%)	Total
Até 0,50	243	45,8	287	54,2	530
0,51 a 1,00	1.726	30,8	3.869	69,2	5.595
1,01 a 1,50	10.618	29,5	25.415	70,5	36.033
1,51 a 2,00	5.950	20,7	22.837	79,3	28.787
2,01 a 3,00	2.226	12,0	16.281	88,0	18.507
3,01 a 4,00	699	11,9	5.152	88,1	5.851
4,01 a 5,00	335	13,4	2.164	86,6	2.499
5,01 a 7,00	289	14,3	1.725	85,7	2.014
7,01 a 10,00	141	15,3	781	84,7	922
10,01 a 15,00	79	16,9	389	83,1	468
15,01 a 20,00	25	18,7	109	81,3	134
Mais de 20,00	23	14,6	135	85,4	158
Sem classificação	1.139	26,3	3.185	73,7	4.324
Total	23.493	–	82.329	–	105.822
Média	–	20,8	–	79,2	–

Remuneração: classificação da faixa remuneratória (salário-mínimo), mulheres: número de vínculos formais de empregos ocupados por mulheres, mulheres (%): percentagem de vínculos ocupados por mulheres, homens: número de vínculos formais de empregos ocupados por homens e homens (%): percentagem de vínculos ocupados por homens.

Fontes: Brasil (2022) e Sistema Nacional de Informações Florestais (2023).

Formação profissional em Engenharia Florestal no Brasil

No Brasil, havia 1.071.943 profissionais registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (Crea) em 2023, sendo 19,4% mulheres e 80,4% homens (Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, 2023). Dentre esses, o número total de registros de engenheiros florestais foi 15.654, onde 34,4% são mulheres e 65,6% homens. Observa-se que a percentagem de mulheres com formação em Engenharia Florestal é bastante superior à percentagem nacional de engenheiras como um todo, embora ainda esteja abaixo da vislumbrada equidade de gênero.

Na Figura 28 são apresentados os quantitativos de registros no Crea para mulheres e homens graduados em Engenharia Florestal, por região geográfica brasileira, em 2023. A região Sudeste possuiu

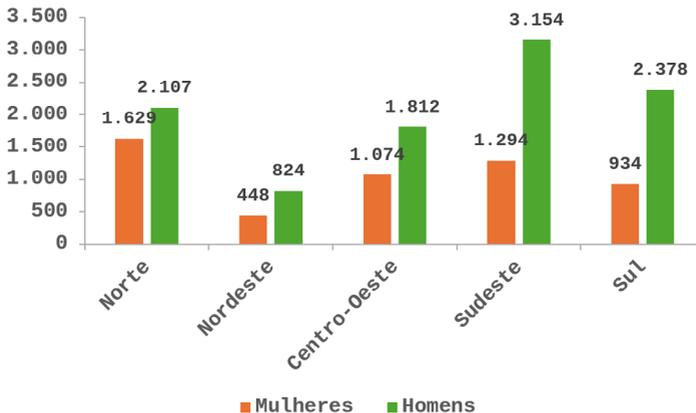


Figura 28. Registros de engenheiras e engenheiros florestais no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (Crea), por região geográfica brasileira, em 2023.

Fonte: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (2023).

o maior número de registros (4.448), seguida pela Norte (3.736), Sul (3.312), Centro-Oeste (2.886) e, por fim, Nordeste (1.272). A região Norte se destaca pela maior percentagem de engenheiras florestais (43,6%), seguida da região Centro-Oeste (37,2%), Nordeste (35,2%), Sudeste (29,1%) e Sul (28,2%).

O Pará se destaca pela maior quantidade de engenheiras florestais, seguido de Mato Grosso, Minas Gerais e São Paulo (Figura 29). A menor percentagem de engenheiras florestais foi detectada no Paraná (23,4%) e a maior em Roraima (100%), onde só foram contabilizados registros de engenheiras florestais no Crea em 2023. Com base nos registros das 27 unidades Federativas, a média de engenheiras florestais é igual a 37,5%. Além de Roraima, as seguintes unidades Federativas superaram a média: Acre (40,8%), Alagoas (42,9%), Amazonas (46,1%), Ceará (38,2%), Distrito Federal (38,2%), Goiás (40,1%), Mato Grosso do Sul (38,1%), Pará (47,2%), Pernambuco (39,4%), Rio Grande do Norte (42,1%), Rio Grande do Sul (37,6%) e Sergipe (44,8%).

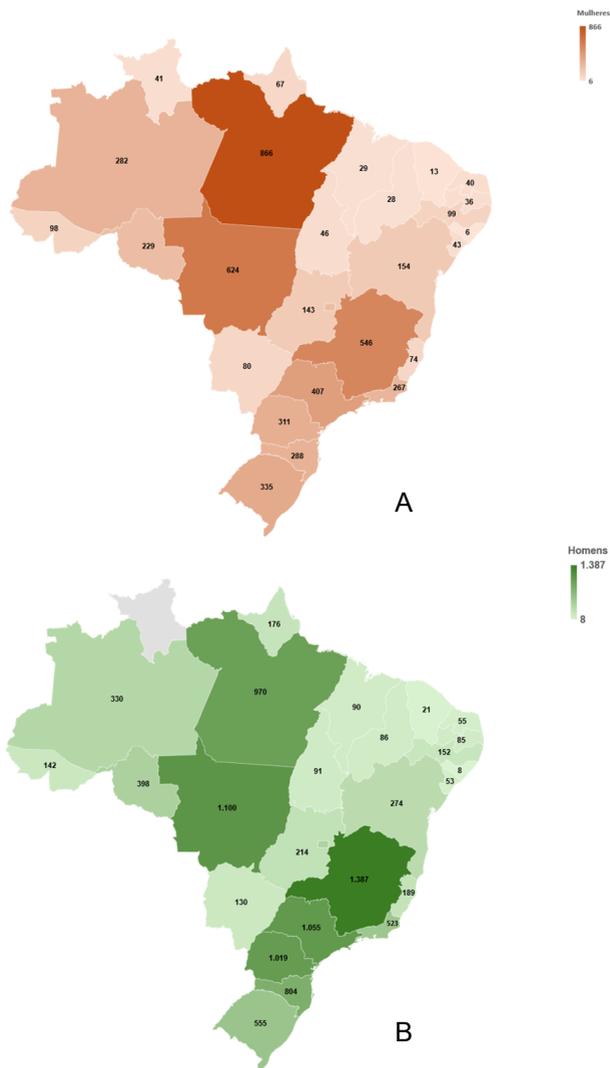


Figura 29. Distribuição espacial dos registros do CREA para (A) engenheiras e (B) engenheiros florestais nas unidades Federativas brasileiras, no ano de 2023.

Fonte: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (2023).

Contribuições institucionais em prol da equidade de gênero, na cadeia produtiva florestal

Rede Mulher Florestal

A Rede Mulher Florestal (RMF), fundada em novembro de 2018, consiste em uma entidade civil brasileira, com caráter não governamental, sem fins lucrativos ou vinculação partidária, criada em caráter inovador para promover a discussão sobre a equidade de gênero no setor florestal brasileiro (Rede Mulher Florestal, 2019, 2020, 2021; Yoshioka, 2020; Schuchovski et al., 2022). Sua missão tem como intuito discutir o gênero, promovendo o respeito à diversidade e a igualdade de oportunidades para as mulheres no setor florestal. Adicionalmente, tem como objetivos promover a troca de experiências e ações para a igualdade de gênero. Na atualidade, 29 instituições (empresas privadas e associações) florestais já são filiadas a RMF e, em conjunto, têm buscado unir esforços sobre este assunto em âmbito do território brasileiro.

A RMF tem se esmerado em atuar nas seguintes linhas estratégicas (Rede Mulher Florestal, 2019, 2020, 2021): 1) promover e participar de debates sobre a presença efetiva das mulheres nos níveis de tomada de decisão; 2) promover junto ao poder público a inclusão das mulheres na formulação e implementação de políticas florestais; 3) discutir e oportunizar a presença das mulheres em todos os níveis e áreas do setor florestal; 4) promover e participar de debates sobre o papel das mulheres no setor; 5) promover e participar de debates sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres no setor florestal; 6) gerar e difundir dados sobre gênero no setor florestal e 7) promover ações de educação, treinamento e extensão no setor florestal.

Em revisão da literatura sobre as atividades realizadas pela RMF, observa-se que ela tem atuado de forma expressiva no adequado cumprimento dos pressupostos elencados nas suas linhas estratégicas de atuação. Realizou também pesquisas relevantes junto às suas associadas e lançou de forma gratuita diversos documentos (anúários, panoramas de gênero, síntese de oficinas, dentre outros) contribuindo substancialmente para a prospecção e a divulgação de informações sobre a participação das mulheres no setor florestal brasileiro (Rede Mulher Florestal, 2019, 2020, 2021; Yoshioka, 2020; Schuchovski et al., 2022).

Além disso, tem participado de diversas comissões e, ou eventos promovidos por instituições de relevância mundial e que têm promovido ações ligadas à equidade de gênero tais como: United Nations Forum on Forests da Organização das Nações Unidas (UNFF/ONU), International Tropical Timber Organization (ITTO), Forest Stewardship Council (FSC), International Union of Forest Research Organizations (IUFRO), Women's Major Group/ WECF International, Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management (WOCAN), bem como instituições nacionais: Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), Diálogo Florestal, Coalizão Brasil e Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (Crea).

Forest Stewardship Council

O Forest Stewardship Council (FSC), também denominado como Conselho de Manejo Florestal, é uma organização internacional sem fins lucrativos, focada na certificação florestal (Vilela; Voigtlaender, 2023). O FSC foi fundado em 1994, como consequência da então conferência da Organização das Nações Unidas (ONU), a Eco-92, realizada em 1992, no Rio de Janeiro, RJ, no intuito de firmar um acordo sobre questões ambientais entre diversos governos mundiais (Vilela; Voigtlaender, 2023). A criação do FSC ocorreu, principalmente, por iniciativa da sociedade civil, com a participação de Organizações Não Governamentais (ONGs) ambientais, comerciantes de madeira, grupos de povos indígenas, organizações de trabalhadores, dentre outros (Vilela; Voigtlaender, 2023).

A certificação florestal tem como foco principal promover o bom manejo das florestas e facilitar a rastreabilidade dos produtos originários destas, gerando maiores benefícios ambientais, sociais e econômicos, quando comparados aos gerados em florestas manejadas da forma convencional (Vilela; Voigtlaender, 2023). Além disso, também busca influenciar o comportamento dos consumidores, por identificar produtos madeireiros e não madeireiros manejados, de forma a minimizar os impactos e promover a sustentabilidade (Vilela; Voigtlaender, 2023).

Na atualidade, a certificação FSC está presente em 89 países, com 1.733 certificados de manejo florestal expedidos e aproximadamente 211 milhões de hectares certificados e com 43 mil certificados de cadeia de custódia (Vilela; Voigtlaender, 2023). A maior parte das florestas certificadas se localiza na Europa (52%), seguida pela América do Norte (30%), América Latina (7%), Ásia (6%), África (3,5%) e Oceania (1,5%). O Brasil ocupa o sexto lugar entre os países com certificação, com mais de 7 milhões de hectares certificados (Vilela; Voigtlaender, 2023).

Em 2016, ao reconhecer as evidências do domínio masculino observadas na formulação de políticas do manejo florestal formal, o FSC abriu uma discussão importante acerca da necessidade de promover padrões de igualdade de sexo no manejo florestal (Queiroz; Amaral, 2020). Neste cenário, foi lançada a publicação norteadora Promovendo a igualdade de gênero nos padrões nacionais de manejo florestal (Forest Stewardship Council, 2016).

Adicionalmente, para se obter a certificação de manejo florestal, esta deve, essencialmente, atender aos Princípios e Critérios estabelecidos pelo FSC, que são considerados os elementos principais do manejo florestal responsável. Esses Princípios e Critérios abrangem diversas questões relacionadas ao impacto ambiental, às relações comunitárias, aos direitos dos trabalhadores e à avaliação do desempenho do manejo, sendo também envolvida a equidade de gênero (Vilela; Voigtlaender, 2023).

De acordo com o Critério 2.2 do FSC, a organização deve promover equidade de gênero em práticas de emprego, oportunidades

de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de manejo (Forest Stewardship Council, 2015a, 2015b; Vilela; Voigtlaender, 2023). Assim, os Desenvolvedores de Padrões devem identificar leis e regulamentos nacionais em relação à equidade de gênero nas práticas de emprego, treinamento, oportunidades, atribuição de contratos, processos de engajamento e atividades de manejo (Forest Stewardship Council, 2015a, 2015b). Além de também identificar eventuais lacunas entre os requisitos deste Critério e regulamentos nacionais, bem como desenvolver indicadores que descrevam as ações a serem tomadas pela Organização, para preencher essas lacunas (Forest Stewardship Council, 2015a, 2015b). Preencher essas lacunas pode, em alguns casos, exigir sistemas adicionais para serem colocados em vigor pela Organização e estes podem incluir (Forest Stewardship Council, 2015a, 2015b):

- prover oportunidades de treinamento para mulheres nas habilidades necessárias para suas carreiras;
- prover programas de assistência às mulheres para assegurar emprego seguro na Organização, incluindo tutoria e treinamentos em liderança;
- desenvolver métodos alternativos apropriados de pagamento para assegurar a segurança de trabalhadoras mulheres, tais como pagamento direto das taxas escolares;
- prover políticas de trabalho flexíveis e práticas para os pais, tais como horário flexível, compartilhamento de trabalho e trabalho em casa em função dos horários escolares;
- encorajar os homens a tirarem a licença paternidade para fornecer suporte às suas famílias;
- prover contratos alternativos sem redução de salário quando grávidas requerem designações de trabalho menos fisicamente demandantes;
- prover instalações para grávidas e mulheres que amamentam e instalações para creche, para crianças com idade pré-escolar.

A seguir serão listados os subcritérios relacionados ao Critério 2.2 sobre equidade de gênero do FSC (Forest Stewardship Council, 2015b):

2.2.1) sistemas são implementados para promover a equidade de gênero e prevenir discriminação nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, processo de engajamento e atividades de manejo.

2.2.2) oportunidades de trabalho são abertas tanto para mulheres quanto para homens sob as mesmas condições e mulheres são encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de emprego.

2.2.3) trabalhos tipicamente desenvolvidos por mulheres (silvicultura, colheita de produtos não madeireiros, pesagem, empacotamento etc) são incluídos nos treinamentos e nos programas de saúde e segurança do trabalho, na mesma extensão dos trabalhos tipicamente desenvolvidos por homens.

2.2.4) mulheres e homens são pagos com o mesmo salário quando desenvolvem o mesmo trabalho.

2.2.5) mulheres são pagas diretamente e utilizando métodos mutuamente acordados (por exemplo: transferência bancária direta, pagamento direto para taxas escolares etc), para assegurar que estas recebam de forma segura e retenham seus salários.

2.2.6) licença maternidade não é menor que um período de seis semanas após o nascimento.

2.2.7) licença paternidade está disponível e não há penalidades em usufruí-la.

2.2.8) reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão são organizados para incluir homens e mulheres, bem como para facilitar a participação ativa de ambos.

2.2.9) existência de mecanismos confidenciais e efetivos para reportar e eliminar casos de assédio sexual e discriminação baseada em gênero, estado civil, parentesco ou orientação sexual.

Do exposto, todas as empresas que almejam obter a certificação florestal precisam se adequar e cumprir essas premissas, para que a equidade de gênero seja cada vez mais efetiva no setor florestal brasileiro.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Entre as premissas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU estão a promoção e a busca constante pela efetividade da equidade de gênero nas instituições públicas e privadas da cadeia produtiva florestal brasileira (Nações Unidas, 2015). Existem três Critérios nos ODS que tratam de forma direta ou indireta sobre esse assunto, a saber (Nações Unidas, 2015):

ODS 05: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Meta 5.1 - acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

Meta 5.2 - eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico, a exploração sexual e de outros tipos.

Meta 5.3 - eliminar todas as práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e, também, as mutilações genitais femininas.

Meta 5.4 - reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Meta 5.5 - garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Meta 5.6 - assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos como acordado em conformidade com o Programa da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

Meta 5.a - realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle

sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

Meta 5.b - aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

Meta 5.c - adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

ODS 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

Meta 8.5 - até 2030, alcançar o emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, bem como remuneração igual para trabalho de igual valor.

Meta 8.8 - proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

ODS 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

Meta 10.2 - até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Meta 10.3 - garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e promover legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios

Os sete Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios (Women’s Empowerment Principles – WEPS) da Organização das Nações Unidas são (Nações Unidas, 2017):

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
3. Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.
4. Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres;
6. Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária;
7. Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

Environmental, Social and Governance (ESG)

Environmental, Social and Governance (ESG) corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização (A evolução..., 2021). A ESG faz alusão ao estímulo dado às empresas para assumirem e adotarem medidas que gerem impactos sociais, ambientais e de governança cada vez mais positivos (A evolução..., 2021). Portanto, as práticas ESG também colocam em evidência a relevância da promoção da equidade de gênero.

Fatores que inibem ou motivam a presença das mulheres nas organizações

No decorrer deste tópico serão sumarizados os resultados de importante pesquisa realizada pela Rede Mulher Florestal junto a 41 empresas do setor florestal brasileiro (Schuchovski et al., 2022). Os resultados obtidos trazem à tona os fatores que inibem ou motivam a presença das mulheres nas organizações florestais brasileiras, conforme descritos a seguir:

- 57,9% das empresas participantes possuem política interna (a exemplo de códigos de ética/conduta) de diversidade ou não discriminatória.
- Há um percentual extremamente significativo (89,5%) de empresas que estão comprometidas com assuntos relacionados à diversidade e à inclusão (existência de códigos de ética, promoção de eventos específicos para mulheres, plano de ação de Diversidade e Inclusão).
- Ações relacionadas ao empoderamento/protagonismo das mulheres estão presentes em 47,4% das empresas.
- Entre as empresas participantes, 63,2% possuem política ou declaração de compromisso com a não discriminação e promoção da equidade de gênero.
- Em 57,9% das empresas existe pessoa designada, área/setor, instância e, ou comitê que monitora o compromisso com a equidade de gênero.
- Há plano de trabalho/gestão presente em 47,2% das empresas com foco na promoção da equidade de gênero, visando identificar as oportunidades e, ou eliminar as barreiras.
- As principais barreiras ou fatores inibidores à equidade de gênero citadas foram: domínio masculino na área (reportado por 73,7% das empresas), escassez de profissionais capacitados para trabalhar na área (34,2%), falta de sensibilidade dos líderes em relação à maternidade e à amamentação (15,8%), discriminação de gênero (10,5%), assédio sexual (5,3%), outros

fatores inibidores (26,3%) e “não sei” (5,3%) (referem-se às empresas que não souberam opinar sobre o assunto). Nos comentários das empresas a essa questão apareceram: os vieses inconscientes de gênero, falta de segurança das mulheres em trabalho de campo com homens e piadas de cunho sexista.

- Como principais oportunidades ou fatores motivadores à promoção da equidade de gênero na organização foram listados: práticas de equidade de gênero no processo de recrutamento e seleção (reportados por 68,4% das empresas), capacitação de equipes femininas para atuação em campo (68,4%), líderes com postura voltada à promoção da diversidade e inclusão (60,5%), sensibilização de gestores (57,9%), capacitação em comportamentos não tolerados e vieses de gênero (55,3%), definição de metas de equidade de gênero (39,5%), alinhamento com os ODS da Agenda 2030 da ONU (13,2%), outros fatores (7,9%) e “não sei” (2,6%).
- Quanto à adoção de boas práticas para a promoção da equidade de gênero nas empresas foram listadas: políticas de remuneração, avaliação de desempenho e promoção da equidade (presentes em 52,6% das empresas), anúncios de vagas de emprego declarando a não discriminação de gênero (47,4%), capacitações sobre biodiversidade (42,1%), atividades visando ao ODS-5 (21,1%), colaborações com ações na RMF (18,4%), mentoring para mulheres (10,5%), participação no Movimento Mulheres 360 (5,30), empresas que não adotam essas práticas (15,8%) e outro (13,2%).
- Entre as empresas participantes que têm base florestal, plantações florestais ou florestas nativas, 77,8% são certificadas pelo FSC, sendo 30,6% com dupla certificação FSC e do Programa Brasileiro de Certificação Florestal (Cerflor), 11,1% possuem apenas a certificação Cerflor e 11,1% não possuem certificação.
- 58,3% das empresas possuem sistemas que promovem a igualdade de gênero e evitam a discriminação de gênero em práticas de emprego, oportunidades de treinamento, concessão de contratos, processos de engajamento e atividades de gerenciamento (IGI FSC 2.2.1).

- As oportunidades de empregos estão abertas a mulheres e homens nas mesmas condições, sendo as mulheres encorajadas a participar ativamente em todos os níveis de empregos, em 86,1% das empresas (IGI FSC 2.2.2).
- Em 100% das empresas participantes da pesquisa realizada pela RMF, os programas de treinamento de saúde e segurança são oferecidos na mesma medida para mulheres e homens (IGI FSC 2.2.3).
- Em 94,4% das empresas participantes, as mulheres e os homens possuem equidade de salário, quando fazem o mesmo trabalho (IGI FSC 2.2.4).
- Com relação à via de pagamento dos salários, 91,7% das empresas declararam que as mulheres recebem seus pagamentos diretamente e usam métodos mutuamente acordados, majoritariamente por transferência bancária, bem como que os métodos de pagamento são acordados independentemente do gênero (IGI FSC 2.2.5).
- Dentre as empresas participantes, a totalidade cumpre a legislação brasileira em relação à licença maternidade. Assim, em 72,2% das empresas, a licença maternidade é de quatro meses, de acordo com a obrigatoriedade legal brasileira e 27,8% oferecem mais de quatro meses (IGI FSC 2.2.6).
- A licença paternidade está disponível em todas as empresas participantes da pesquisa e não há penalidade para os pais que a recebem. Em 77,8% das empresas, a duração da licença paternidade é de cinco dias e, em 22,2%, essa duração é de mais de cinco dias. Neste caso, a maioria das organizações adotou o Programa Empresa Cidadã, com licença de paternidade de 20 dias (IGI FSC 2.2.7).
- 75% das empresas adotam reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão para inclusão de mulheres e homens e para facilitar a participação ativa de ambos (IGI FSC 2.2.8).
- Em 86,1% das empresas, há mecanismos confidenciais e eficazes para denunciar e eliminar casos de assédio sexual e de

discriminação com base no sexo, estado civil, maternidade/paternidade ou orientação sexual (IGI FSC 2.2.9).

- 88,9% das empresas entrevistadas responderam que incorporaram práticas e, ou programas que garantem o sigilo e a proteção para que todos expressem suas ideias e opiniões sobre eventuais desigualdades, inclusive situações de assédio, ofensa e discriminação.
- A quase totalidade das empresas (97,2%) relatou que as situações de desigualdade e discriminação são levadas para a análise da diretoria, para que sejam tomadas medidas efetivas em relação ao (a) ofensor (a) ou assediador (a).
- Dentre as empresas pesquisadas, 45,7% são signatárias dos ODS/ONU.
- 57,1% das empresas participantes afirmaram ter compromisso e, ou programas visando acabar com a discriminação de gênero em toda a parte. As ações adotadas por essas empresas foram: ser signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios; participação na coalizão empresarial pelo fim da violência contra as mulheres e meninas; realização de campanhas na empresa a exemplo daquela denominada Outubro Rosa e, também, a realização de encontros empresariais entre funcionárias (ODS 5 – Meta 5.1).
- 37,1% das empresas reportaram a existência de práticas e, ou programas para eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas, incluindo tráfico e exploração sexual de todos os tipos (ODS 5 – Meta 5.2).
- Apenas 11,4% das empresas relataram possuir práticas e, ou programas que visam eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas (ODS 5 – Meta 5.3).
- A maioria das empresas (91,4%) não possui práticas e, ou programas que visam a reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerado, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família (ODS 5 – Meta 5.4).

- 40% das empresas mencionaram a existência de práticas e, ou programas que visam a garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
- 77,1% das empresas entrevistadas reportaram a existência de práticas e, ou programas internos para a atração de colaboradores que sejam pessoas diversas, considerando gênero, orientação sexual, raça, etnia, classe social, nível de escolaridade, idade, aparência, religião, possuir ou não deficiências, dentre outras.
- 88,6% das empresas possuem práticas e, ou programas para que todos os funcionários tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, independente do gênero, orientação sexual, raça, etnia, classe social, nível de escolaridade, idade, aparência, religião, possuir ou não deficiências, dentre outros.
- A existência de práticas e, ou programas que visam assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos da mulher são mencionados por 53,4% das empresas participantes.
- 74,3% das empresas disponibilizam convênios médicos ou algum tipo de auxílio voltados aos tratamentos referentes à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos das mulheres (exemplo: tratamentos hormonais, métodos contraceptivos, dentre outros (ODS 5 – Meta 5.6). Neste caso, a maioria das empresas citou como benefício o convênio médico.
- 60% das empresas possuem práticas ou políticas de retenção das mulheres que retornaram de licença maternidade/adoção. Dentre as práticas são citadas: sala própria para aleitamento materno, auxílio creche e projeto de parentalidade e de auxílio às gestantes.
- Apenas 11,4% das empresas promovem práticas e, ou programas que visam dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como ao acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais (ODS 5 – Meta 5.6a).

- No que tange à promoção de práticas e, ou programas que visam promover o empoderamento das mulheres através da disponibilização de tecnologias de base, em particular, tecnologias de informação e comunicação; 42,9% das empresas são aderentes a esse tipo de atividade.
- 42,9% das empresas possuem práticas e, ou programas que visam a adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ODS 5 – Meta 5.6c).

Fragilidades, potencialidades e recomendações para melhorias

Além das análises das séries históricas de vínculos formais de empregos ativos nas 13 atividades produtivas entre 2010–2021, bem como das escolaridades e das faixas remuneratórias referentes ao ano de 2021, foi realizada uma vasta busca na literatura em torno de publicações relacionadas ao tema equidade de gênero na cadeia produtiva florestal brasileira. Essa prospecção foi realizada no intuito de melhor elencar as fragilidades, potencialidades e recomendações para melhorias, conforme listadas a seguir:

Fragilidades

- Historicamente, a mão de obra da cadeia produtiva florestal é majoritariamente masculina, sendo que uma maior inserção das mulheres ocorreu mais recentemente (Revista B Forest, 2019; Rede Mulher Florestal, 2020; Yoshioka, 2020; Lopes, 2021; Revista Referência Florestal, 2022a; Schuchovski et al., 2022). Esse padrão se repete em todas as atividades consideradas, sendo que a maior participação média das mulheres (34%)

ocorreu nas atividades de impressão. Do exposto, a diversidade no setor não é nem de longe sinônimo de equidade na ocupação dos espaços, sobretudo no que corresponde às decisões que o conduzem (Queiroz; Amaral, 2020).

- As características do setor florestal estão conectadas a estereótipos de sexo que, historicamente, codificam diferenças como naturalmente femininas ou masculinas, atribuindo habilidades e tarefas distintas para homens e mulheres (Queiroz; Amaral, 2020). Tais diferenças podem influenciar nos processos de seleção, avaliação e promoção dentro das organizações, podendo alimentar, assim, a hegemonia masculina no setor florestal (Queiroz; Amaral, 2020).
- O contexto em que a mulher se insere no setor pode ser explicado pelo seu cotidiano em uma sociedade que diferencia a sua trajetória, suas possibilidades e sua posição quando, por meio do princípio organizador da separação entre homens e mulheres, as responsabiliza e as onera em tarefas das quais os homens são liberados (Queiroz; Amaral, 2020). Todos os aspectos mostram que a mulher pode estar estigmatizada conforme uma hierarquia social e por um lugar criado nessa estrutura que pode a conduzir e limitar sua trajetória no mercado de trabalho e que se replica no setor florestal (Queiroz; Amaral, 2020).
- O desequilíbrio entre as oportunidades para engenheiros e engenheiras florestais se materializa em um contexto bastante conservador, no qual as mulheres ainda são impactadas pelas preocupações acerca das perspectivas de carreira devido à falta de flexibilidade em suas jornadas de trabalho, quando se deparam com responsabilidades como a maternidade (Queiroz; Amaral, 2020). A questão da maternidade para a engenheira florestal é bastante controversa, na qual a mulher se depara com o estigma da maternidade compulsória ou com a perpetuação da desigualdade dos cuidados infantis, que são evidenciados com a licença maternidade em extremo desequilíbrio com a licença paternidade (Queiroz; Amaral, 2020). Em ambos os casos, a mulher sofre com o estigma do trabalho doméstico não remunerado, sendo entendida como um elo fraco em uma corrente que, mais cedo ou mais tarde, pode se partir (Queiroz; Amaral, 2020).

- O manejo florestal madeireiro tem sido frequentemente considerado um setor dominado por homens, o que pode dificultar a participação das mulheres nesta atividade e nas tomadas de decisões (Center for International Forestry Research, 2013). As principais considerações deste centro de pesquisa são listadas a seguir: As mulheres são frequentemente excluídas das tomadas de decisões por causa de barreiras sociais, barreiras logísticas, pelas regras que regem o manejo florestal e pelo viés masculino nas atitudes daqueles que promovem iniciativas de manejo florestal comunitário. Estudos sugerem que a participação das mulheres é provável quando há instituições menos exclusivas, maiores níveis de educação nas famílias e existe pequena desigualdade econômica entre os gêneros. A maior participação das mulheres nos comitês de tomada de decisões nas instituições florestais comunitárias tem levado a uma melhor governança florestal e à sustentabilidade de recursos.
- Em 2007, o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) reconheceu que as mudanças climáticas poderão ter diferentes consequências para homens e mulheres (Center for International Forestry Research, 2013). Neste trabalho, é apontado que as mudanças climáticas têm o potencial de exacerbar as desigualdades de gênero e aumentar a vulnerabilidade das mulheres em uma série de maneiras. Por exemplo, as mulheres rurais que obtêm sua renda de florestas poderão ter os seus meios de vida alterados por mudanças que afetam a disponibilidade de recursos. No entanto, a participação ativa das mulheres no manejo e na conservação de florestas e outros recursos naturais as tornam agentes-chave nos esforços de mitigação e adaptação. Enquanto técnicas agrícolas climaticamente inteligentes vão sendo identificadas, elas precisam ser adaptadas e disseminadas de forma que homens e mulheres tenham a oportunidade de adotá-las.
- Entre as principais barreiras (fatores inibidores) à promoção da equidade de gênero, estão: o preconceito à presença feminina nos trabalhos de campo ou na indústria, geralmente atribuído ao fato de o setor ser historicamente masculino (Yoshioka, 2020). Além disso, na referida publicação, foram mencionados também a tentativa de domínio de homens sobre as

mulheres, a menor disponibilidade no mercado de trabalho de mulheres preparadas para funções operacionais dentro do segmento, o assédio sexual e a falta de sensibilização dos gestores e líderes para questões voltadas à maternidade e amamentação.

- Alguns autores relatam que o Brasil apresenta um fenômeno particular em que, quanto mais alto o cargo, menor a proporção de ocupação por mulheres (Revista B Forest, 2019; Queiroz; Amaral, 2020; Rede Mulher Florestal, 2020; Lacerda, 2021; Revista Referência Florestal, 2022a, 2022b; Silva). Esse fenômeno é chamado de “teto de vidro” e é descrito de forma simbólica como uma barreira transparente e sutil, no entanto forte por não ser nítida e capaz de dificultar severamente a ascensão de mulheres aos cargos de liderança e à tomada de decisão (Queiroz; Amaral, 2020).
- Não se pode negar que existe um espaço dedicado às discussões de sexo no setor florestal, todavia a participação das mulheres no processo se mantém periférica (Queiroz; Amaral, 2020). Essas autoras reforçam que embora a discussão esteja democratizada, a importância ao tema assim como as decisões acerca do que será discutido continuam a ser dominadas pelos homens.
- A discussão protagonizada por mulheres está restrita aos espaços criados para tal e, quando chegam aos demais espaços, têm sua essência esvaziada e a sua repercussão enfraquecida pela ausência de pares capazes de conservar a inteireza da questão (Queiroz; Amaral, 2020). Assim, essas autoras consideram que uma discussão expressiva acerca da mulher no setor florestal deve acolher temas como a maternidade, o assédio, o teto de vidro e a divisão sexual do trabalho, fatores que dificultam a sua inserção e permanência no mercado.
- De acordo com Queiroz e Amaral (2020), o protagonismo das mulheres nas discussões e nas decisões que devem conduzir a política e todas as diretrizes de combate à inequidade de oportunidades entre homens e mulheres, assim como a ocupação de cargos onde se concentram as decisões do setor florestal, são os alicerces para a construção de um novo paradigma e para romper com a posição de subordinação da mulher.

- No intuito de melhor compreender a liderança das mulheres na gestão de projetos na área florestal, Silva e Lacerda (2021) compilaram respostas de 112 formulários respondidos por mulheres atuantes nas diversas áreas do setor, desde pesquisa e desenvolvimento até áreas da silvicultura e colheita florestal. A maioria dessas mulheres se concentra na faixa etária de 26 a 36 anos, são graduadas em Engenharia Florestal por universidades de Minas Gerais ou São Paulo, bem como possuem o curso de mestrado. Ademais, possuem conhecimentos em gestão de projetos e atuam nos cargos por seis meses até dois anos. A maioria dessas, às vezes, passaram por situações constrangedoras, foram intimidadas por conta do gênero e não se sentem sempre seguras para gerir projetos. Infere-se que tais dados são importantes para discussões de igualdade de gênero no setor, bem como a liderança na gestão de projetos florestais.

Potencialidades

- Segundo Marques (2017), o mundo globalizado exige um profissional multifuncional, capaz de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, sem perder o foco em nenhuma. Essa é uma característica que aparece nas lideranças femininas, tendo “jogo de cintura” e a capacidade em saber trabalhar distribuindo atenção e o interesse em desenvolver diversas funções (Silva; Lacerda, 2021).
- Com um time mais equilibrado entre mulheres e homens, vislumbra-se ser possível entregar mais valor para os parceiros comerciais, para os fornecedores, para o mercado e para o setor florestal (Revista Referência Florestal, 2022a). Nota-se que a diversidade, a equidade e a inclusão de gênero trazem diversas vantagens competitivas para as organizações, tais como: senso de pertencimento dos colaboradores, melhor tomada de decisão, mais inovação, maior reputação corporativa, mais produtividade e lucratividade, como aponta o Relatório *Diversity Wins: how inclusion matters*, de 2020, da McKinsey, por meio do qual foi constatado que empresas no quartil superior para diversidade de gênero em suas equipes executivas eram 25%

mais propensas a ter lucratividade acima da média do que as empresas no quartil inferior (Schuchovski et al., 2022).

- Em estudo realizado sobre a atuação das mulheres na operação de equipamentos de colheita, atividade historicamente tida como masculina, foram elencadas vantagens e desvantagens (Fernandes, 2011). Como vantagens, as mulheres apresentam: maior facilidade de compreensão; melhor qualidade operacional; maior participação nos problemas e soluções; melhor qualidade nos relatórios diários; maior cuidado com manutenção dos equipamentos; maior preocupação com meio ambiente, maior segurança no trabalho e maior cumprimento das normas e maior integração no trabalho em equipe. Como desvantagens, as mulheres apresentam: maior dificuldade em situações climáticas adversas; maior dificuldade para realizar serviços pesados; excesso de cuidado com aparência pessoal; maior estresse em situações de pouca relevância e maior dificuldade para deslocar equipamentos no interior do talhão. É importante destacar que, nos resultados do grupo de controle masculino, 50% deles já eram advindos do setor florestal, ao contrário do grupo feminino, que não tinha qualquer familiaridade ou conhecimento da atividade. O que se verifica durante o processo de estudos sobre a inserção de operadoras na colheita florestal com equipamentos de alta performance é que a perspectiva é positiva. Em muitas situações de recrutamentos e seleções, é comum a escassez de candidatos do sexo masculino com perfil apropriado de requisitos pessoais especiais, dificultando ou até determinando a impossibilidade de efetivar o processo de contratação. Com a perspectiva de sucesso da contratação de operadoras, tal situação pode ser grandemente alterada, pois se verifica que as mulheres podem muito bem ser guindadas à atividade em questão, sem maiores problemas de produtividade, interação e qualidade, desde que considerados os aspectos significativos da diferença entre os gêneros objetos do referido estudo.
- Entre as principais oportunidades (fatores motivadores) à promoção da equidade de gênero, foram listadas: a mudança de pensamento e das práticas adotadas pelas áreas de recrutamento e seleção; o interesse por parte das lideranças para formação de um ambiente com maior diversidade gerando resultados mais

sustentáveis; a importância de considerar a visão feminina; a realização de treinamentos específicos para formar equipes femininas no campo; a sensibilização de gestores; o estabelecimento de metas para a equidade de gênero e alinhamento com os ODS da Agenda 2030 da ONU (Yoshioka, 2020).

Recomendações

- Identificar se os ambientes onde as mulheres estão inseridas são livres de discriminação e se existem canais seguros para reportar práticas abusivas e, ou discriminatórias serão passos importantes, dentre outros, para o alcance da almejada sociedade que inclui, respeita e valoriza as mulheres (Yoshioka, 2020).
- Importante criar métricas para acompanhar a evolução das ações relacionadas a maior representatividade das mulheres no setor florestal (Revista Referência Florestal, 2022a).
- Comunicar e engajar equipes e colaboradores, somando ainda mais esforços para a evolução da representatividade feminina em todos os níveis da organização e da sociedade (Revista Referência Florestal, 2022a).
- O protagonismo feminino nas discussões e nas decisões que devem conduzir a política e todas as diretrizes de combate à inequidade de oportunidades entre homens e mulheres, assim como a ocupação de cargos onde se concentram as decisões do setor florestal, podem ser o alicerce para que seja construído um novo paradigma e ocorra o rompimento com a posição de subordinação feminina (Queiroz; Amaral, 2020).
- Proporcionar de forma constante o tratamento igualitário a todos os funcionários, de modo que todos sejam valorizados, reconhecidos, ouvidos e respeitados (Revista Referência Florestal, 2022a).
- Existem vários benefícios de envolver homens e mulheres em políticas de manejo florestal (Center for International Forestry Research, 2013). A referida publicação menciona que envolver mulheres nas tomadas de decisões sobre o manejo florestal,

em nível da comunidade, tem apresentado efeitos positivos sobre uma gama de questões do manejo florestal, incluindo a regulamentação de atividades ilegais e da capacidade de grupos comunitários para gerenciar conflitos. A inclusão de mulheres nos comitês executivos do manejo florestal e a sua participação efetiva na tomada de decisões melhora a governança florestal e a sustentabilidade dos recursos. Em muitas florestas e países, portanto, uma maior equidade de gênero é uma das chaves para o manejo florestal sustentável.

- Publicações ligadas ao *Enfrentamento à violência contra as mulheres no campo e na floresta* (Cruz, 2011), *Promovendo a Igualdade de Gênero nos Padrões Nacionais de Manejo Florestal* (Forest Stewardship Council, 2016), *Igualdade entre homens e mulheres em projetos de atividades produtivas sustentáveis apoiados pelo Fundo Amazônia* (Pons et al., 2019), *Restauração florestal - Paisagens florestais e o protagonismo das mulheres* (Zanelatto; Dick, 2022), *Atuação das mulheres nas Ciências Florestais* (Moster et al., 2021, 2022), bem como as diversas publicações da RMF são relevantes instrumentos balizadores em prol da equidade de gênero no setor florestal. Neste contexto, há também vários vídeos disponíveis no Youtube e que são importantes fontes de informações sobre as mulheres no setor florestal.
- Por fim, depreende-se que, na cadeia produtiva florestal, já existem instrumentos importantes que, se constantemente observados e aplicados, poderão contribuir efetivamente para a equidade de gênero, sendo eles: os ODS da Agenda 2030 da ONU, as normas de padrão de certificação FSC, a ESG e os Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios.

Referências

A EVOLUÇÃO do ESG no Brasil. São Paulo: Pacto Global Brasil; Ouro Preto: Stilingue, 2021. 32 p.

A FORÇA delas. **Revista Referência Florestal**, p. 42-45, dez. 2022. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/67432597/florestal-247web>. Acesso: 23 jan. 2024.

A HORA Delas. **B. Forest**, p. 34-45, 2019. Disponível em: <https://revistabforest.com.br/wp-content/uploads/2019/03/b.forest-53-download.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2004.

BRASIL. Casa Civil. **RAIS 2021**: estoque de empregos formais no Brasil foi de 48,7 milhões. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/novembro/rais-2021-estoque-de-empregos-formais-no-brasil-foi-de-48-7-milhoes>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Entregar a relação anual de informações sociais**: (RAIS). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/entregar-a-relacao-anual-de-informacoes-sociais>. Acesso em: 25 jan. 2024.

CENTER FOR INTERNATIONAL FORESTRY RESEARCH. Consultative Group on International Agricultural Research. Análise de gênero na pesquisa florestal: o que os formuladores de políticas deveriam saber. **Factsheet**, n. 32, jun. 2013. 1 p. Principais conclusões da pesquisa. Disponível em: https://www.cifor-icraf.org/publications/pdf_files/factsheet/4217-factsheet.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (Brasil). **Profissionais por título e gênero**: registros por título e gênero. 2023. Disponível em: <https://relatorio.confex.org.br/Profissional/RegistrosPorGrupo>. Acesso em: 23 jan. 2024.

CRUZ, A. **Mulheres do campo e da floresta**: diretrizes e ações nacionais. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, 2011. 45 p. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/menu/entenda-a-violencia/files/pdfs/>

mulheres-do-campo-e-da-floresta-diretrizes-e-acoes-nacionais. Acesso em: 23 jan. 2024.

EMBRAPA. **Observatório das mulheres rurais do Brasil**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.embrapa.br/observatorio-das-mulheres-rurais-do-brasil>. Acesso em: 6 jan. 2024.

FERNANDES, O. R. Mulheres na operação de equipamentos de colheita. **Revista Opiniões**, p. 24, 2011. Disponível em: <https://florestal.revistaopinioes.com.br/pt-br/revista/detalhes/11-mulheres-na-operacao-de-equipamentos-de-colheit/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL. **Indicadores genéricos internacionais**. Bonn, 2015a. 89 p. (FSC-STD-01-004 V1-0 PT). Disponível em: https://br.fsc.org/sites/default/files/assets/FSC_newsentry_1420803802_file.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL. **Promoting gender equality in national forest stewardship standards**. Bonn, 2016. 44 p. (FSC. FSC-GUI-60-005 V1-0 EN). Disponível em: <https://connect.fsc.org/document-centre/documents/retrieve/153e557b-2a5e-410d-baac-af7049e9c844>. Acesso em: 23 jan. 2024.

FOREST STEWARDSHIP COUNCIL. **Principles and criterias for forest stewardship**. Bonn, 2015b. 32 p. Disponível em: <https://ic.fsc.org/file-download/fsc-principles-and-criteria-for-forest-stewardship-fsc-std-01-001-v5-2-en.a-2097.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

IBGE. Concla: Comissão Nacional de Classificação. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=estrutura>. Acesso em: 23 jan. 2024.

LOPES, M. S. Atuação da mulher no setor de meio ambiente. **Mata Nativa**, 2021. Disponível em: <https://matanativa.com.br/mullher-no-setor-florestal/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

MOSTER, C.; ARAÚJO, R. P.; DEMARCO, B. Q.; PEREIRA, L. B.; AMORIM, L. O. de; SANTOS, N. A. Reflexões sobre a maternidade pela igualdade de gênero na atuação de mulheres nas ciências florestais. In: SILVA, A. J. N. da; VIEIRA, A. R. L. (ed.). **Ciências humanas: desafios metodológicos**

e resultados empíricos. Ponta Grossa: Editora Atena, 2022. p. 25-35. DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.0222209064>.

MOSTER, C.; MOREIRA, C. G.; ARAÚJO, R. P.; SOUZA, C. S. DE; LIMA, A. M. Projeto de extensão da UFRRJ “Mulheres nas Ciências Florestais”. **Revista Multidisciplinaridade de Educação e Meio Ambiente**, v. 2, n. 3, p. 11, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51189/rema/1689>.

NAÇÕES UNIDAS. **Princípios de empoderamento das mulheres**. Brasil, 2017. 28 p. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_UNU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasil, 2015. 49 p. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2024.

PONS, E. G.; MELLO, D.; BUDI, J. **Igualdade entre homens e mulheres em projetos de atividades produtivas sustentáveis apoiados pelo Fundo Amazônia**. Rio de Janeiro: Cooperação Alemã para o Desenvolvimento Sustentável, 2019. 52 p. Disponível em: <https://www.fundoamazonia.gov.br/pt/.galleries/documentos/biblioteca/GIZ-Estudo-genero.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

QUEIROZ, C. S. de; AMARAL, D. H. Onde estão as mulheres no setor florestal? **Revista Opiniões**, p. 30-31, 2020. Disponível em: <https://florestal.revistaopinioes.com.br/revista/detalhes/11-onde-estao-mulheres-no-setor-florestal/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

REDE MULHER FLORESTAL. **Relatório anual 2019**. Curitiba: Rede Mulher Florestal, 2019. 22 p. Disponível em: https://www.redemulherflorestal.org/_files/ugd/b9b159_e1011a0c30494377a11c9d8a62e9960c.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

REDE MULHER FLORESTAL. **Relatório anual 2020**. Curitiba: Rede Mulher Florestal, 2020. 14 p. Disponível em: https://www.redemulherflorestal.org/_files/ugd/b9b159_c2d19373f3d7435492bb8cce3ec3c94a.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

REDE MULHER FLORESTAL. **Relatório anual 2021**. Curitiba: Rede Mulher Florestal, 2021. 14 p. Disponível em: https://www.redemulherflorestal.org/_files/ugd/b9b159_327bb0f324924216bbb542842d2d6f01.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

RIBEIRO, K. N. B. As mulheres dos castanhais e a sobrevivência na Amazônia brasileira: organizações de mulheres na reserva extrativista do Rio Cajarí no Amapá. In: ENCONTRO DA REDE FEMINISTA NORTE E NORDESTE DE ESTUDOS E PESQUISA SOBRE MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO (REDOR), 18., 2014. Recife: **Anais [...]**. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2014. p. 1756-1774. Disponível em: <http://www.ufpb.br/evento/index.php/18redor/18redor/paper/view/783/743>. Acesso em: 23 jan. 2024.

RODRIGUES, F. YOSHIOKA, M. H.; HOEFLICH, V. A.; NAZARIO, P. The presence of women in the Brazilian forestry sector. **Pesquisa Florestal Brasileira**, v. 39, e201902043, p. 101, 2019. Special issue. DOI: <https://doi.org/10.4336/2019.pfb.39e201902043>.

SCHUCHOVSKI, M. A vez e a voz delas. Revista Referência Florestal, p. 38-47, nov. 2022b. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/67377833/florestal-246-oppo>. Acesso: 23 jan. 2024.

SCHUCHOVSKI, M.; YOSHIOKA, M. H.; TREE CONSULTORIA EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO. **Panorama de gênero do setor florestal: 2021**. Curitiba: Rede Mulher Florestal, 2022. 61 p. Disponível em: https://www.redemulherflorestal.org/_files/ugd/b9b159_633444a8da9d4898a98ac86145be6cfc.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO. **Boletim SNIF**, 2022. Disponível em: <https://snif.florestal.gov.br/pt-br/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO. Sistema Nacional de Informações Florestais. **Emprego**, 2023. Disponível em: <https://snif.florestal.gov.br/pt-br/emprego>. Acesso em: 11 jan. 2023.

SILVA, D. F. S. H. S.; LACERDA, F. M. Perspectivas sobre a liderança feminina na gestão de projetos no setor florestal. In: ENCONTRO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAIS EM ADMINISTRAÇÃO, 2021. São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: FEA/USP,

2021. p. 1-14. Disponível em: <https://sistema.emprad.org.br/7/arquivos/53.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

VILELA, D. T.; VOIGTLAENDER, M. Certificação florestal FSC da teca. In: **Teca (*Tectona grandis* L. f.) no Brasil**. Brasília, DF: Embrapa, 2023. p. 705-733. Disponível em: <https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/doc/1154566/1/EmbrapaFlorestas-2023-Teca-Tectona-grandis-L.-f.-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

YOSHIOKA, M. H. **Panorama de gênero do setor florestal**: 2019. Curitiba: Rede Mulher Florestal, 2020. 29 p. Disponível em: https://www.redemulherflorestal.org/_files/ugd/b9b159_8a169bac962949ceafc472612b4820d1.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

ZANELATTO, V. L.; DICK, E. **Paisagens florestais e o protagonismo das mulheres**. Atalanta, SC: Apremavi, 2022. 16 p. Disponível em: <https://apremavi.org.br/wp-content/uploads/2023/12/cartilha-genero-digital-2.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.



CGPE 018731