

Think Work

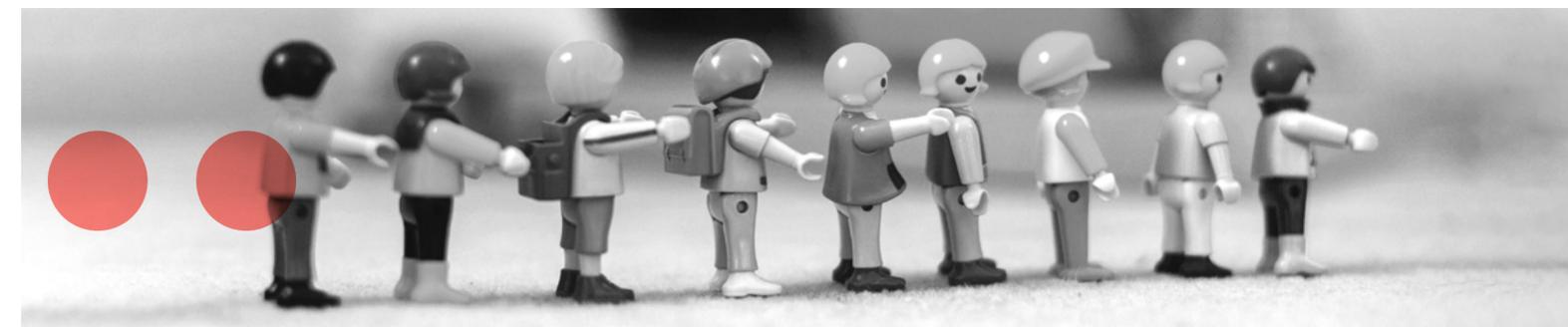
LAB

ABRIL 2023

Parentalidade
no mercado de
trabalho do Brasil



Sumário



Introdução	03
Ser mãe e pai no mercado de trabalho brasileiro	04
As repercussões de ter filhos para a carreira	05
Influência dos filhos nas decisões de carreira	06
A divisão no cuidado dos filhos	07
Distribuição de tarefas vs. Acordos prévios	08
Impacto dos filhos na carreira e vida pessoal vs. Percepção de mães e pais	09
Qual o impacto de ter filhos nos seguintes aspectos?	10
Dias perdidos no trabalho para cuidar dos filhos	11
Como as empresas lidam com as faltas das mães e pais	12
O papel dos gestores	13
Mães são mais questionadas no trabalho	14
Os gestores mais e menos amigáveis para mães e pais	15
Chefes com atitude negativa contra mães e pais	16

Os mitos sobre parentalidade no mercado de trabalho	17
Impacto na carreira	18
Impacto em competências	19
Impacto na vida pessoal	20
Impacto na vida pessoal vs. Visão de quem tem filhos e está ou não trabalhando	21
Como a parentalidade impacta sua vida pessoal nos seguintes aspectos?	22
Mais felizes (quase) todos os dias	23
Quer atrair e reter talentos? Olhe para os (futuros) filhos	24
Os benefícios mais desejados	25
Apoio após a perda de um filho	26
A licença parental ideal	27
Trabalho híbrido	28
Quem respondeu	29
Sobre a Think Work	31



A pesquisa **Think Work Market | Parentalidade no Mercado de Trabalho** traz um dos mais completos retratos sobre o que é ser mãe e pai nas empresas no Brasil. Após ouvir mais de 200 pessoas em fevereiro de 2023, trazemos aqui uma série de insights que podem levar a maneira como a sua companhia lida com a parentalidade a um novo (e melhor) patamar.

Desde a fundação da **Think Work**, no final de 2020, lançamos **mais de dez** estudos para aprofundar o debate sobre gestão de pessoas no Brasil e empoderar os RHs para assumir um papel cada vez mais estratégico nas organizações. Esse é mais um deles. Esperamos que os dados levantados aqui sejam sementes de mudança para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

Boa leitura!

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO da Think Work



Ser mãe e pai no mercado de trabalho brasileiro



Apesar dos progressos no debate sobre Diversidade e Inclusão no país, a pesquisa **Think Work Market | Parentalidade no Mercado de Trabalho** revela que as empresas ainda estão patinando no processo de criar políticas que realmente façam a diferença no dia-a-dia dos funcionários que têm filhos. Não ter um olhar estruturado para essa questão resulta na perpetuação da desigualdade de gêneros e de entraves para o avanço das mulheres na carreira.



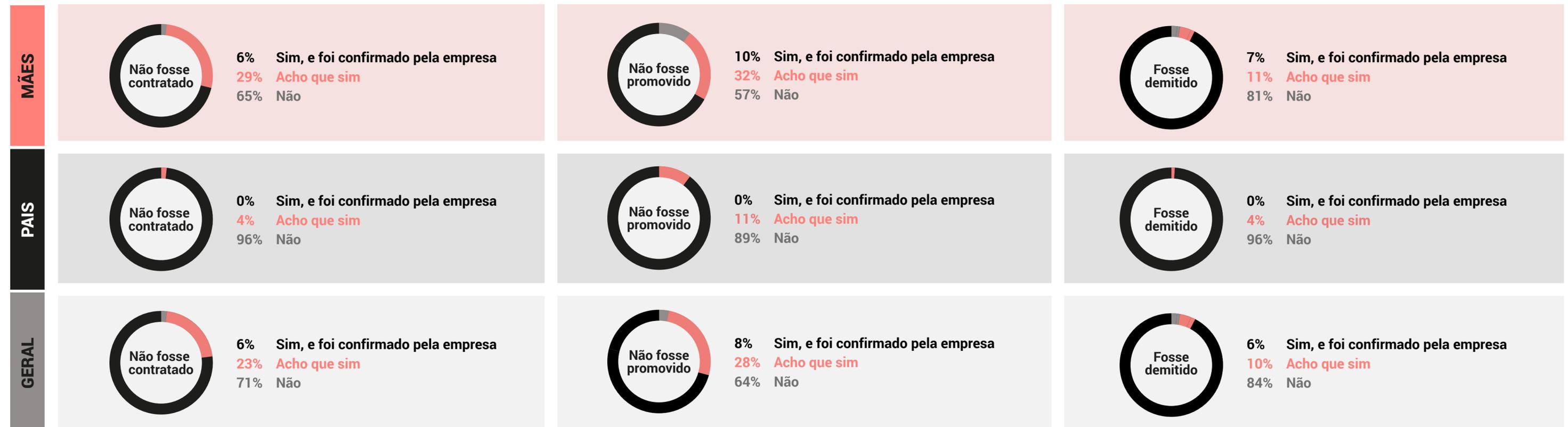
39%

das mães afirmam que já foram menosprezadas no trabalho por terem filhos. O número é **CINCO** vezes maior do que o total de casos relatados por pais.

As repercussões de ter filhos para a carreira



De acordo com os relatos, as mães são mais demitidas, menos consideradas para uma promoção ou oferta de emprego pelo simples fato de terem uma criança em casa. Em alguns casos, segundo as respondentes, essa distinção foi abertamente confirmada pelas empresas.



Influência dos filhos nas decisões de carreira



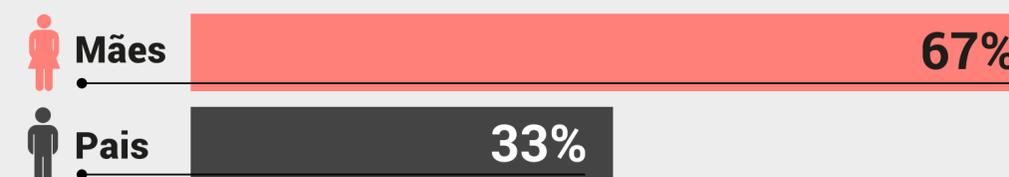
Três em cada cinco mães e pais entrevistados afirmam que já rejeitaram uma proposta de emprego porque tinham filhos. Entre aqueles que não estavam empregados no momento da pesquisa, 61% disseram que os filhos eram a razão para estarem fora do mercado de trabalho.

Mulheres são maioria nos dois grupos.

DESISTIU DE UMA OFERTA DE EMPREGO POR CAUSA DOS FILHOS



DEIXOU O MERCADO DE TRABALHO POR CAUSA DOS FILHOS

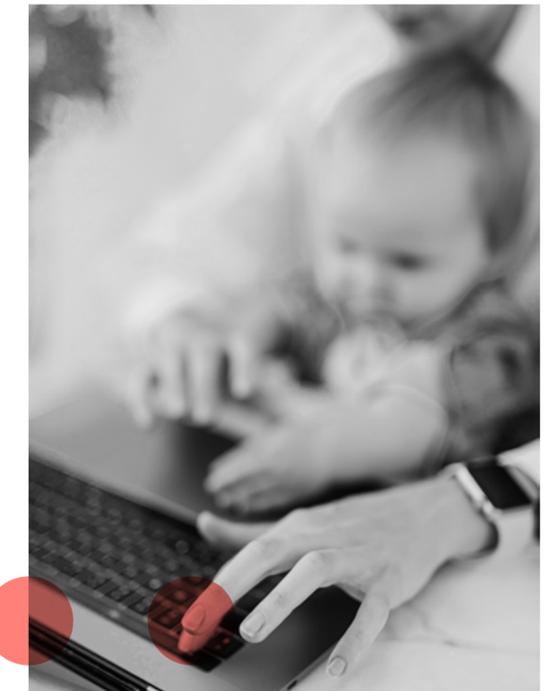


5% dos respondentes afirmaram ter filhos com deficiência. **88%** deles tiveram de desistir de vagas de emprego por conta da parentalidade.

A divisão no cuidado dos filhos



Quando o assunto é dedicação à criação de filhos, a desigualdade de gêneros começa em casa. Segundo os relatos capturados pela pesquisa, as mães, em geral, são as principais responsáveis pela maior parte das tarefas ligadas ao cuidado familiar. Os dados sinalizam também um descompasso entre as percepções das duas figuras parentais, com mais da metade dos pais acreditando que o cuidado dos filhos é compartilhado de maneira igualitária.



Como é a distribuição de tarefas de cuidado dos filhos entre você e a outra figura parental?

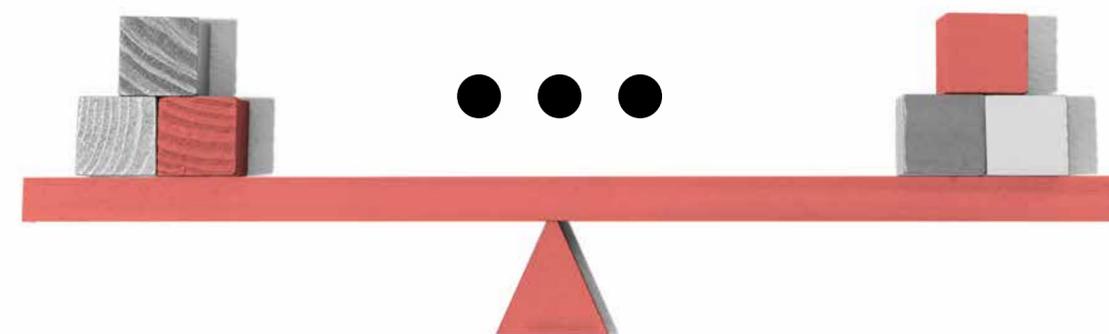
	Mães	Pais
Sou a único(a) responsável	9%	7%
Eu tenho uma contribuição maior	49%	7%
A distribuição é igualitária	39%	54%
Eu tenho uma contribuição menor	3%	32%
Não participo de nenhuma maneira	0%	0%

Distribuição de tarefas vs. Acordos prévios



Em geral, nas famílias onde a distribuição das tarefas é mais igualitária, o arranjo foi discutido previamente entre as partes. Nos grupos em que há desigualdade no cuidado dos filhos, contudo, não há consenso sobre se houve ou não acordo prévio. Entre os participantes que admitem ter uma contribuição menor no cuidado parental, mais de 90% afirmam que a distribuição de tarefas foi discutida previamente. Por outro lado, uma parte relevante (60%) de quem se dedica mais nega que o acordo tenha ocorrido.

Entre os que se dizem ser o único responsável pelas crianças, três quintos são solteiros e quase 30% são divorciados.



A distribuição de tarefas foi acordada previamente entre ambos?

GERAL	Sim	Não
Sou o único responsável	9%	91%
Eu tenho uma contribuição maior	40%	60%
A distribuição é igualitária	83%	17%
Eu tenho uma contribuição menor	92%	8%
PAIS	79%	21%
MÃES	55%	45%

Impacto dos filhos na carreira e vida pessoal vs. Percepção de mães e pais



A pesquisa **Think Work Market | Parentalidade no Mercado de Trabalho** mapeou a percepção dos entrevistados sobre o impacto de ter filhos em 57 aspectos ligados ao desenvolvimento de competências, vida pessoal e profissional. Em comparação com as respostas dadas pelas mães, a sensação é de que, em alguns pontos, a vida dos pais pouco mudou após o nascimento dos filhos. E isso é sentido especialmente nos fatores ligados à vida profissional.

61% 

dos homens que têm filhos **não sentiram impacto** em promoções depois de virarem pais, contra 39% das mães que afirmam isso.

52% 

das mulheres afirmam que tiveram **menos oportunidades de crescimento na carreira** após se tornarem mães.

Qual o impacto de ter filhos nos seguintes aspectos?

(Principais diferenças na percepção de mães e pais)



Área	Fator	MÃES QUE TRABALHAM			PAIS QUE TRABALHAM		
		Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo
Competências	Concentração	35%	10%	54%	29%	36%	36%
	Equilíbrio emocional	61%	8%	30%	75%	7%	18%
Vida Profissional	Participação em projetos	14%	41%	46%	25%	64%	11%
	Promoções	16%	39%	46%	21%	61%	18%
	Aumentos salariais	13%	44%	44%	14%	68%	18%
	Oportunidades de crescimento na carreira	20%	28%	52%	29%	43%	29%
	Relacionamento com gestores	47%	30%	23%	54%	46%	0%
Vida Pessoal	Dores no corpo	10%	33%	56%	11%	68%	21%
	Peso corporal	9%	32%	58%	21%	46%	32%
	Rede de apoio	46%	23%	31%	64%	29%	7%
	Mudanças no humor	11%	29%	59%	21%	43%	36%

Dias perdidos no trabalho para cuidar dos filhos



As mães e pais entrevistados afirmam que, nos três meses anteriores à pesquisa, tiveram de faltar no trabalho o equivalente a **dois dias e meio** para poder cuidar dos filhos. Entre as mulheres, a média é de quase um dia superior ao total de ausências relatadas pelos homens.

Nos últimos 3 meses, quantos dias você precisou se ausentar do trabalho por conta de compromissos familiares?*



*A pesquisa foi conduzida em fevereiro de 2023.

Como as empresas lidam com as faltas das mães e pais



Apesar da recorrência das faltas para cuidar da família, oito de cada dez respondentes afirmam que a negociação para se ausentar do serviço foi negociada informalmente com o gestor – indicando que as organizações podem não ter uma política formal para isso.

A empresa te dá liberdade para se ausentar de compromissos do trabalho quando há demandas familiares urgentes?

81%

Sim, mas informalmente

14%

Sim, e há uma política oficial para isso

5%

Não

Você tem a quem recorrer na empresa em caso de impasse entre você e seu gestor por conta de suas demandas familiares?

35%

Sim, mas nunca precisei acionar

1%

Sim e já acionei, mas não resolveu o meu problema

6%

Sim, já acionei e resolveu o meu problema

58%

Não

O papel dos gestores



Em média, os gestores avaliam de maneira positiva a forma como lidam com as questões familiares de seus liderados. Mães e pais, contudo, têm uma percepção contrária. Segundo a pesquisa, praticamente um a cada quatro profissionais com filhos já foi questionado por seus chefes quando teve de resolver alguma demanda familiar durante o expediente.

8,8

é a nota média que os gestores dão para a maneira como atuam em casos que envolvem a família de seus liderados, em uma escala de 0 a 10



Mães são mais questionadas no trabalho



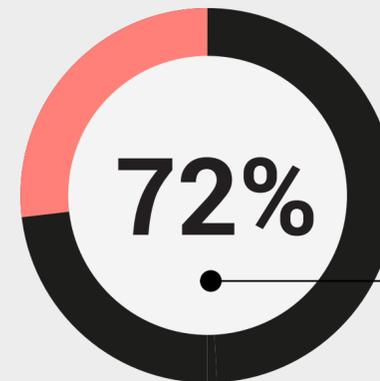
Com uma responsabilidade maior do cuidado dos filhos sobre os ombros, as mães são quase quatro vezes mais questionadas do que os pais quando precisam lidar com uma questão urgente da família durante o expediente. A maior parte que se vê nessa situação acaba mentindo para poder resolver o impasse.

JÁ FOI QUESTIONADO PELO GESTOR POR TER DE ATENDER UMA DEMANDA FAMILIAR



27%
Mães

7%
Pais



DOS QUE JÁ FORAM QUESTIONADOS PELO GESTOR PRECISARAM MENTIR PARA ATENDER DEMANDAS FAMILIARES

JÁ TEVE QUE MENTIR AO GESTOR PARA CONSEGUIR ATENDER UMA DEMANDA FAMILIAR



29%
Mães

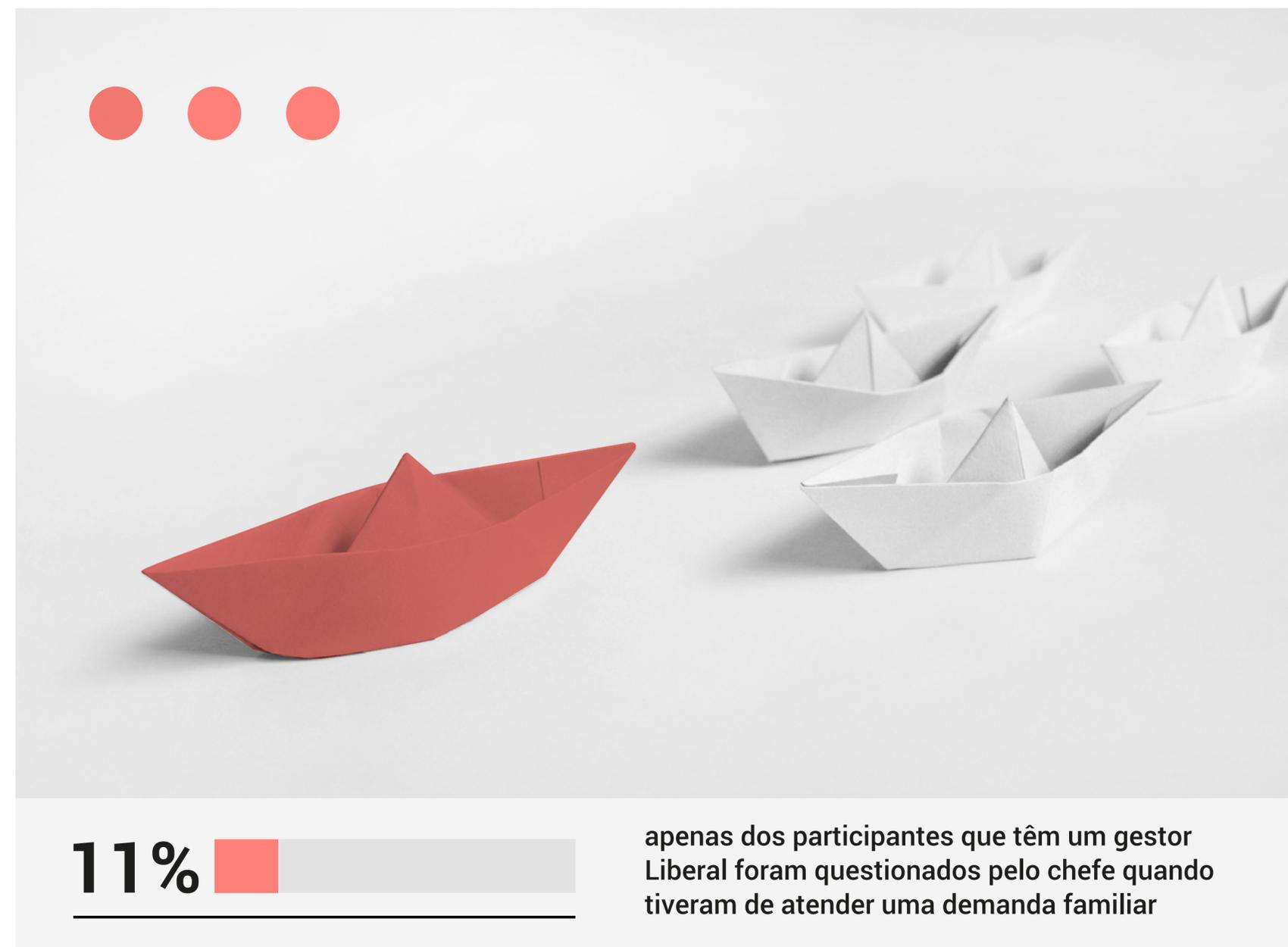
14%
Pais



Os gestores mais e menos amigáveis para mães e pais

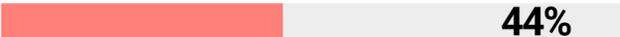
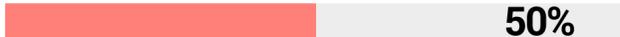
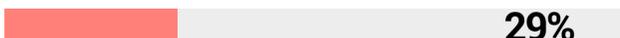
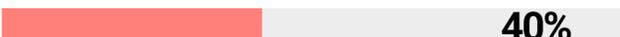
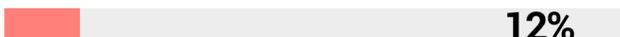
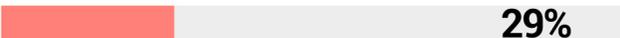
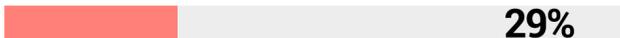
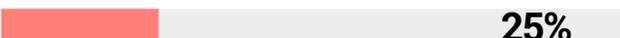
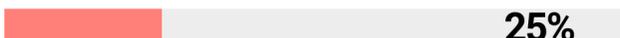
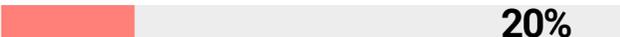
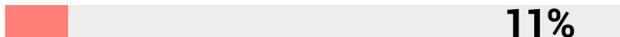
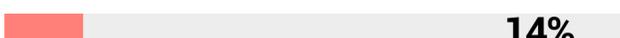


A pesquisa **Think Work Market | Parentalidade no Mercado de Trabalho** mapeou a relação entre comportamentos adotados por gestores e seu perfil de liderança, seguindo os modelos desenhados por Daniel Goleman e pela Indeed. Dentre os perfis da metodologia, chefes autoritários, cobradores e burocráticos são apontados como os que mais demonstram menosprezo e questionamentos contra mães e pais.



Chefes com atitude negativa contra mães e pais

PERFIL GESTOR

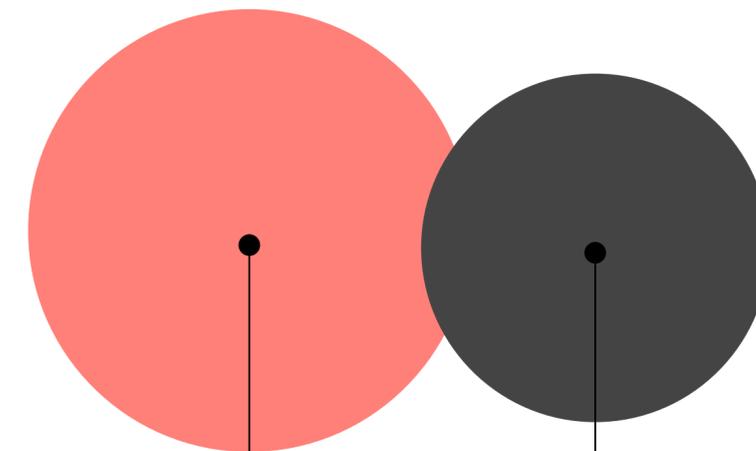
		% dos participantes com filhos que se sentiram menosprezados por um gestor com esse perfil	% dos participantes com filhos que foram questionados por gestores com esse perfil ao atender uma demanda familiar
Autoritário	Meu gestor preza pela ordem na minha equipe e toma a maioria das decisões sozinho	 60%	 60%
Cobrador	Meu gestor cobra minha equipe constantemente por resultados	 44%	 50%
Burocrático	Meu gestor gosta de regras claras e estabelece procedimentos e rotinas de trabalho bem definidos	 43%	 29%
Estratégico	Meu gestor tenta deixar claro a todos como as nossas atividades estão ligadas às estratégias da organização e como podemos ajudar a alcançá-las	 40%	 12%
Empático	Meu gestor preza pelo bem-estar da equipe e sempre se coloca no nosso lugar	 29%	 29%
Exigente	Meu gestor espera sempre que eu entregue o melhor resultado possível, mas me ajuda a desenvolver e alcançar as metas estabelecidas	 25%	 25%
Liberal	Meu gestor permite que os membros da minha equipe tenham autonomia e façam a gestão do seu trabalho	 20%	 11%
Democrático	Meu gestor ouve a opinião da equipe e considera os feedbacks recebidos por todos ao tomar suas decisões	 14%	 14%

Os mitos sobre parentalidade no mercado de trabalho



Profissionais que não têm filhos, em geral, nutrem uma visão mais pessimista dos efeitos da parentalidade na carreira e vida pessoal do que aqueles que estão, de fato, vivenciando a experiência. Quem não tem filhos vê um impacto negativo maior em 46 dos 57 fatores analisados pela pesquisa, principalmente nos temas ligados ao crescimento profissional, saúde financeira e nível de ansiedade.

Ao mesmo tempo, os que não têm filhos percebem que a parentalidade ajuda no desenvolvimento de algumas competências, especialmente na habilidade de lidar com multitarefas.



56%

dos profissionais que não têm filhos acham que parentalidade diminui as chances de conseguir uma promoção

39%

dos pais e mães vêm impacto neste aspecto

88%

das pessoas sem filhos acreditam que a parentalidade tem impacto positivo no desenvolvimento de multitarefas, contra 80% dos que têm filhos

Impacto na carreira

Quem ainda não é pai ou mãe crê que ter filhos repercute de maneira negativa na qualidade das entregas e nas chances de conseguir uma promoção ou aumento. Para as mães e os pais, por outro lado, os ganhos são visíveis em aspectos como comprometimento e empenho.

Como a parentalidade impacta a vida profissional nos seguintes aspectos?

(Pessoas que trabalham e têm filhos vs. Pessoas que trabalham e não têm filhos)

	TRABALHAM E TÊM FILHOS			TRABALHAM E NÃO TÊM FILHOS		
	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo
Promoções	17%	44%	39%	10%	35%	56%
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	42%	6%	52%	29%	6%	65%
Aumentos salariais	13%	49%	38%	13%	37%	50%
Produtividade	44%	31%	25%	35%	29%	37%
Qualidade das entregas	40%	51%	9%	29%	50%	21%
Oportunidades de crescimento na carreira	22%	32%	46%	13%	31%	56%
Participação em projetos	16%	46%	38%	15%	37%	48%
Relacionamento com colegas	55%	30%	15%	38%	40%	21%
Realização profissional	37%	35%	28%	27%	40%	33%
Comprometimento	70%	18%	13%	48%	35%	17%
Decisões sobre próximos passos de carreira	48%	11%	41%	44%	12%	44%
Realização de tarefas fora do expediente/horas-extras	18%	14%	68%	17%	12%	71%
Relacionamento com gestores	48%	34%	18%	33%	48%	19%
Empenho	67%	19%	14%	48%	37%	15%
Aprendizado de competências técnicas	30%	37%	33%	25%	58%	17%

Impacto em competências

Pais e mães reconhecem que ter filhos foi fundamental para desenvolver 16 de 17 habilidades comportamentais mapeadas pela pesquisa. Concentração é a única competência apontada como mais comprometida após a parentalidade.

Como a parentalidade impacta o desenvolvimento dessas competências?

(Pessoas que trabalham e têm filhos vs. Pessoas que trabalham e não têm filhos)

	TRABALHAM E TÊM FILHOS			TRABALHAM E NÃO TÊM FILHOS		
	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo
Gestão do tempo	71%	6%	22%	60%	6%	35%
Concentração	34%	16%	50%	29%	17%	54%
Gestão de mudanças	82%	8%	10%	67%	19%	13%
Proatividade	68%	25%	7%	56%	35%	10%
Resolução de conflitos	88%	9%	3%	77%	17%	6%
Trabalho em equipe	75%	19%	6%	73%	19%	8%
Negociação	78%	18%	4%	69%	25%	6%
Planejamento	83%	6%	10%	75%	13%	12%
Criatividade	76%	15%	9%	75%	15%	10%
Empatia	99%	0%	1%	92%	6%	2%
Equilíbrio emocional	64%	8%	28%	56%	15%	29%
Flexibilidade	63%	3%	34%	56%	10%	35%
Comunicação	90%	8%	2%	83%	15%	2%
Tomada de decisão	76%	18%	6%	73%	21%	6%
Resiliência	92%	6%	2%	87%	13%	0%
Liderança	82%	13%	6%	67%	31%	2%
Multitarefa	80%	10%	10%	88%	6%	6%

Impacto na vida pessoal

Quem não tem filhos acredita que a parentalidade compromete especialmente aspectos como saúde financeira e física – tal percepção não é compartilhada por mães e pais na mesma intensidade.

Como a parentalidade impacta a vida pessoal nos seguintes aspectos?

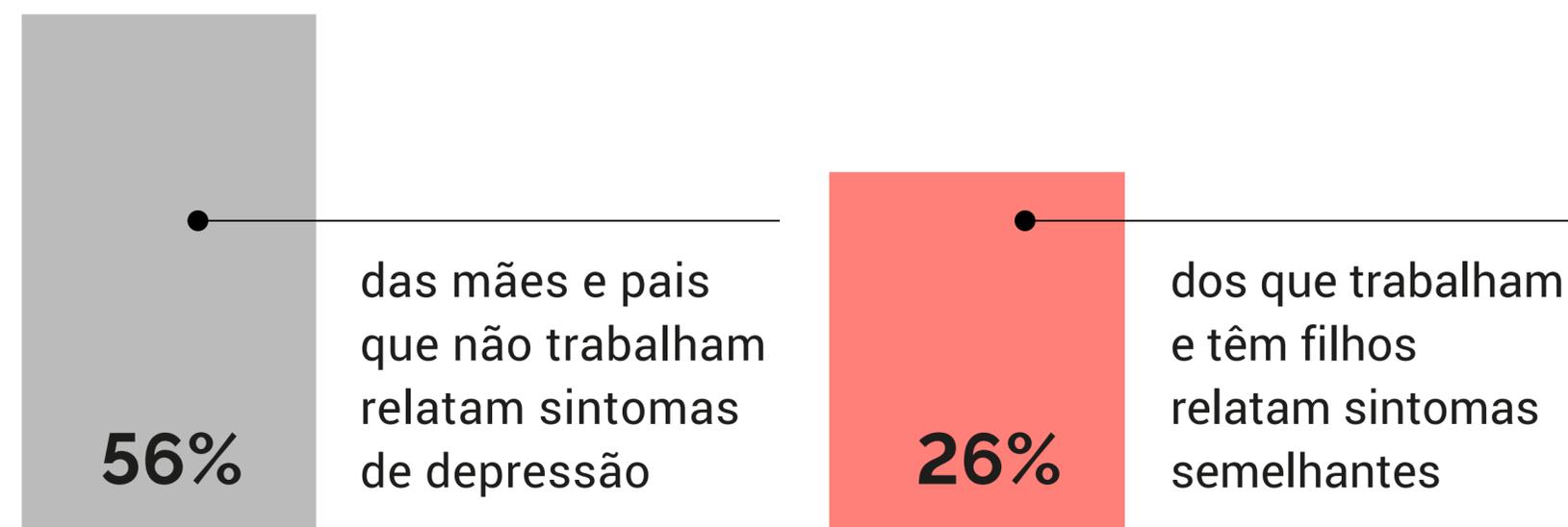
(Pessoas que trabalham e têm filhos vs. Pessoas que trabalham e não têm filhos)

	TRABALHAM E TÊM FILHOS			TRABALHAM E NÃO TÊM FILHOS		
	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo
Saúde financeira	25%	30%	46%	6%	12%	83%
Frequência de dor de cabeça	10%	71%	19%	6%	44%	50%
Frequência de atividades físicas	33%	19%	48%	13%	13%	73%
Dores no corpo	10%	41%	49%	6%	23%	71%
Peso corporal	12%	36%	52%	4%	23%	73%
Nível de ansiedade	13%	26%	61%	6%	13%	81%
Sensação de depressão	22%	52%	26%	27%	29%	44%
Horas de sono	6%	15%	78%	2%	6%	92%
Irritação	11%	29%	60%	4%	23%	73%
Hábitos alimentares	54%	21%	25%	46%	17%	37%
Diagnósticos de novas doenças	16%	67%	17%	21%	50%	29%
Nível de estresse	10%	23%	66%	8%	15%	77%
Saúde mental	50%	20%	30%	38%	25%	37%
Alteração no consumo de bebidas alcoólicas, cigarro, remédios e/ou drogas	53%	41%	6%	65%	23%	12%
Relacionamentos (amorosos, familiares, de amizade)	46%	22%	32%	48%	13%	38%
Cansaço	7%	9%	84%	4%	8%	88%
Tempo livre	11%	14%	75%	10%	12%	79%
Mudanças no humor	14%	33%	54%	6%	37%	58%
Encontros com amigos e familiares	30%	22%	49%	44%	13%	42%
Atividades de lazer	43%	15%	42%	58%	10%	33%

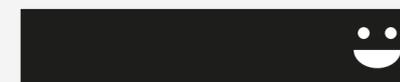
Impacto na vida pessoal vs. Visão de quem tem filhos e está ou não trabalhando



A percepção dos reflexos da parentalidade na vida pessoal difere entre quem está ou não no mercado de trabalho. Em média, as mães e pais desempregados admitem que se sentem mais deprimidos e relatam índices menores de felicidade. Entre aqueles que continuam empregados, a maior diferença está nos efeitos negativos nas horas de sono e tempo livre.



83%



dos que trabalham e têm filhos relatam dar mais risadas após a parentalidade

Como a parentalidade impacta sua vida pessoal nos seguintes aspectos?

(Pessoas que trabalham e têm filhos vs. Pessoas que não trabalham e têm filhos)

	TRABALHAM E TÊM FILHOS			NÃO TRABALHAM E TÊM FILHOS		
	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo	Impacto positivo	Sem impacto	Impacto negativo
Sensação de depressão	22%	52%	26%	22%	22%	56%
Relacionamentos (amorosos, familiares, de amizade)	46%	22%	32%	44%	6%	50%
Mudanças no humor	14%	33%	54%	17%	11%	72%
Diagnósticos de novas doenças	16%	67%	17%	6%	61%	33%
Frequência de dor de cabeça	10%	71%	19%	22%	44%	33%
Rede de apoio	50%	24%	26%	44%	17%	39%
Saúde financeira	25%	30%	46%	28%	17%	56%
Felicidade	92%	4%	4%	72%	17%	11%
Nível de estresse	10%	23%	66%	11%	17%	72%
Alteração no consumo de bebidas alcoólicas, cigarro, remédios e/ou drogas	53%	41%	6%	44%	44%	11%
Saúde mental	50%	20%	30%	50%	17%	33%
Hábitos alimentares	54%	21%	25%	72%	6%	22%
Convivência familiar	70%	15%	14%	61%	28%	11%
Cansaço	7%	9%	84%	11%	11%	78%
Frequência de atividades físicas	33%	19%	48%	44%	17%	39%
Percepção de envelhecimento	20%	26%	54%	17%	39%	44%
Tempo livre	11%	14%	75%	28%	17%	56%
Horas de sono	6%	15%	78%	28%	17%	56%

Mais felizes (quase) todos os dias



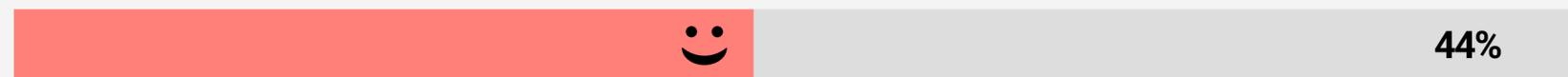
Apesar dos perrengues, a pesquisa mostra que filhos influenciam diretamente a felicidade cotidiana de mães e pais. Praticamente todos os entrevistados relatam que os filhos são a razão para se sentirem mais felizes na maior parte do tempo.

Por causa dos meus filhos, eu:

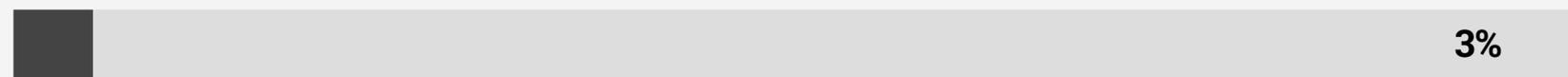
Me sinto mais feliz todos os dias



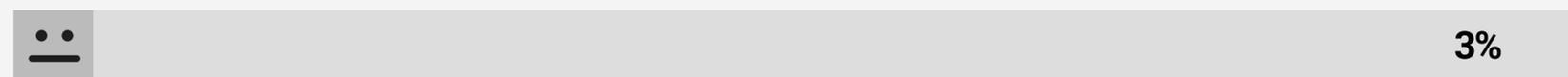
Me sinto mais feliz na maioria dos dias



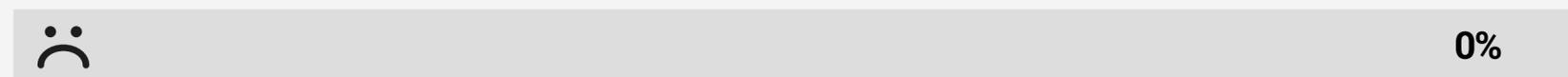
Não me sinto nem mais feliz nem mais triste



Me sinto mais triste na maioria dos dias



Me sinto mais triste todos os dias

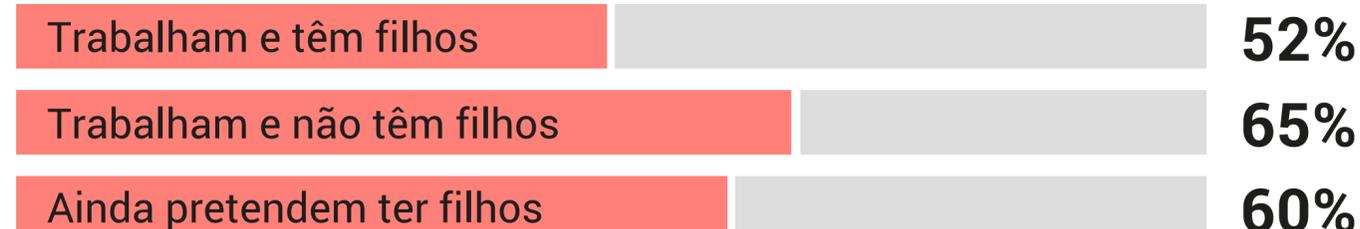


Quer atrair e reter talentos? Olhe para os (futuros) filhos

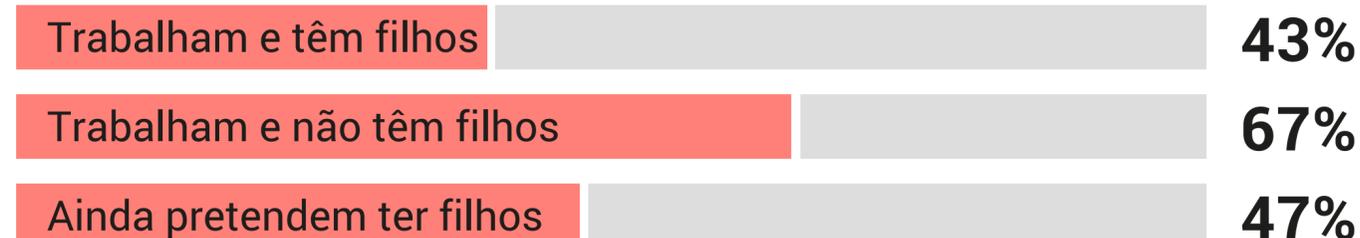


Os benefícios parentais têm um peso relevante para atração e retenção de talentos. Curiosamente, os que ainda não têm filhos (e querem ter) são os mais interessados nesse tipo de incentivo. Mas, conforme os filhos crescem, o valor desses diferenciais diminui para mães e pais.

Você considera que os benefícios parentais oferecidos pela empresa tiveram influência em sua retenção?



Você considera que os benefícios parentais oferecidos pela empresa tiveram influência em sua atração?



42%

das pessoas homossexuais não sabem se têm direito aos mesmos benefícios parentais que uma pessoa heterossexual

Os benefícios mais desejados

O que os profissionais querem em termos de benefícios parentais? Em resumo, mais tempo com as crianças e apoio para trabalhar sabendo que a prole está sendo bem cuidada. Entre quem ainda não tem filhos, o destaque vai para ter suporte da empresa na hora de tentar engravidar ou adotar uma criança.



Apoio psicológico para si e para os filhos é o benefício menos usado por pais e mães: respectivamente, 39% e 34% dos que têm direito nunca acessaram esse incentivo.

Quais benefícios parentais você não tem, mas gostaria de ter?

Têm filhos

Day off no aniversário dos filhos	81%
Atividades no período de férias escolares	74%
Poupança para os filhos	71%
Creche na empresa	66%
Enxoval para o bebê	65%
Preparação para a parentalidade	64%
Presente de Natal para os filhos	63%
Carga horária reduzida após licença parental	62%
Grupo de afinidade para mães e pais	59%
Subsídio para procedimentos médicos para ter filhos	56%
Dias de folga para acompanhamento de dependentes	56%

Não têm filhos

Day off no aniversário dos filhos	62%
Subsídio para procedimentos médicos para ter filhos	60%
Creche na empresa	52%
Poupança para os filhos	48%
Carga horária reduzida após licença parental	46%
Dias de folga para acompanhamento de dependentes	44%
Apoio em processo de adoção	42%
Preparação para a parentalidade	42%
Presente de Natal para os filhos	40%
Atividades no período de férias escolares	40%
Day off de aniversário	40%

Apoio após a perda de um filho



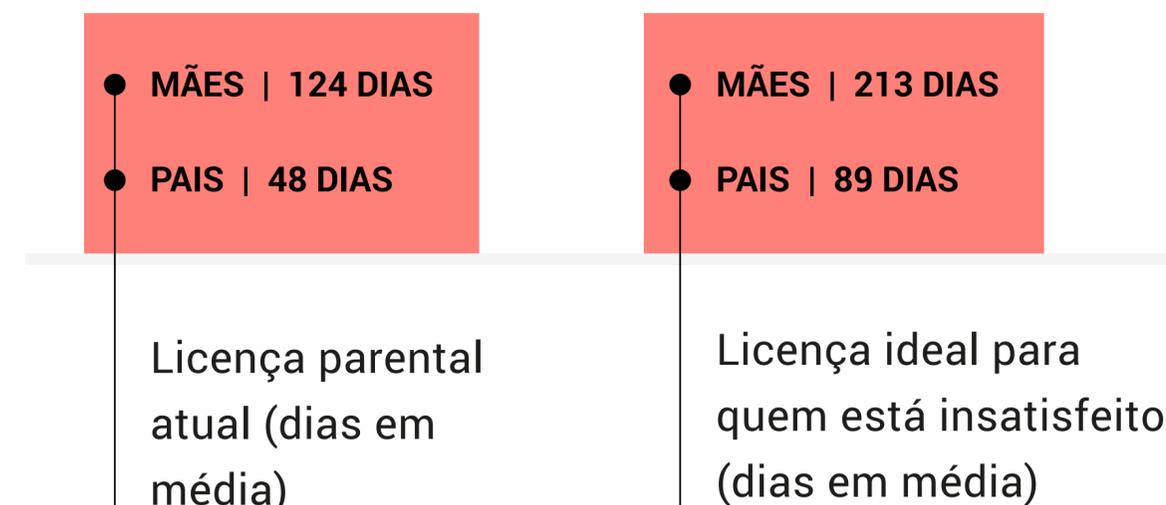
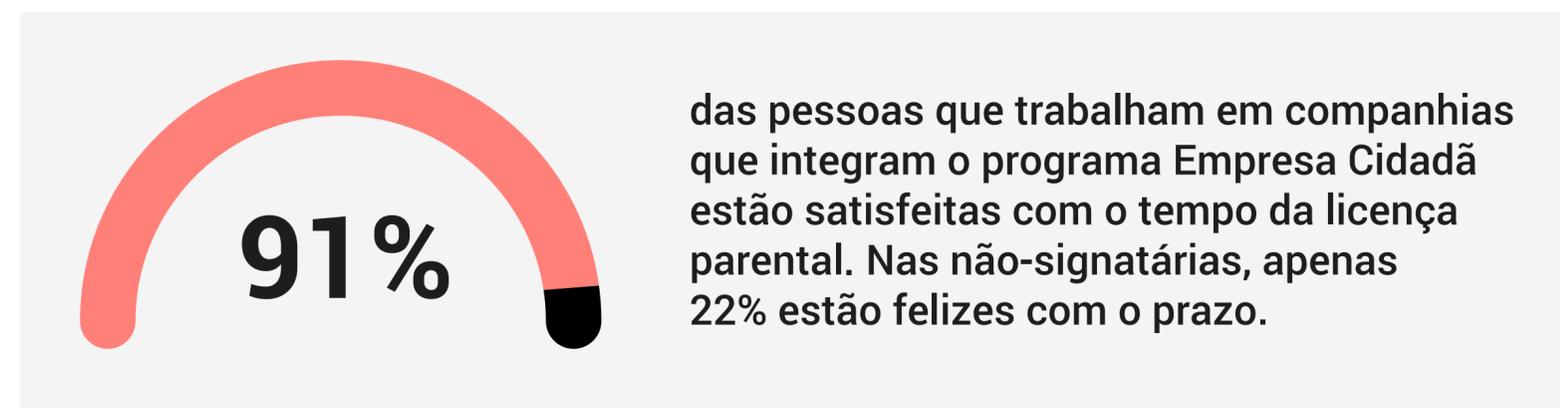
A pesquisa sinaliza que as empresas brasileiras ainda precisam estruturar uma política para acolher os funcionários em situações traumáticas, como a perda de um filho. Do total de entrevistados, 17% afirmam que já sofreram um aborto ou viram um filho morrer. Contudo, **83% desses profissionais não receberam apoio da companhia em que trabalhavam.**



A licença parental ideal



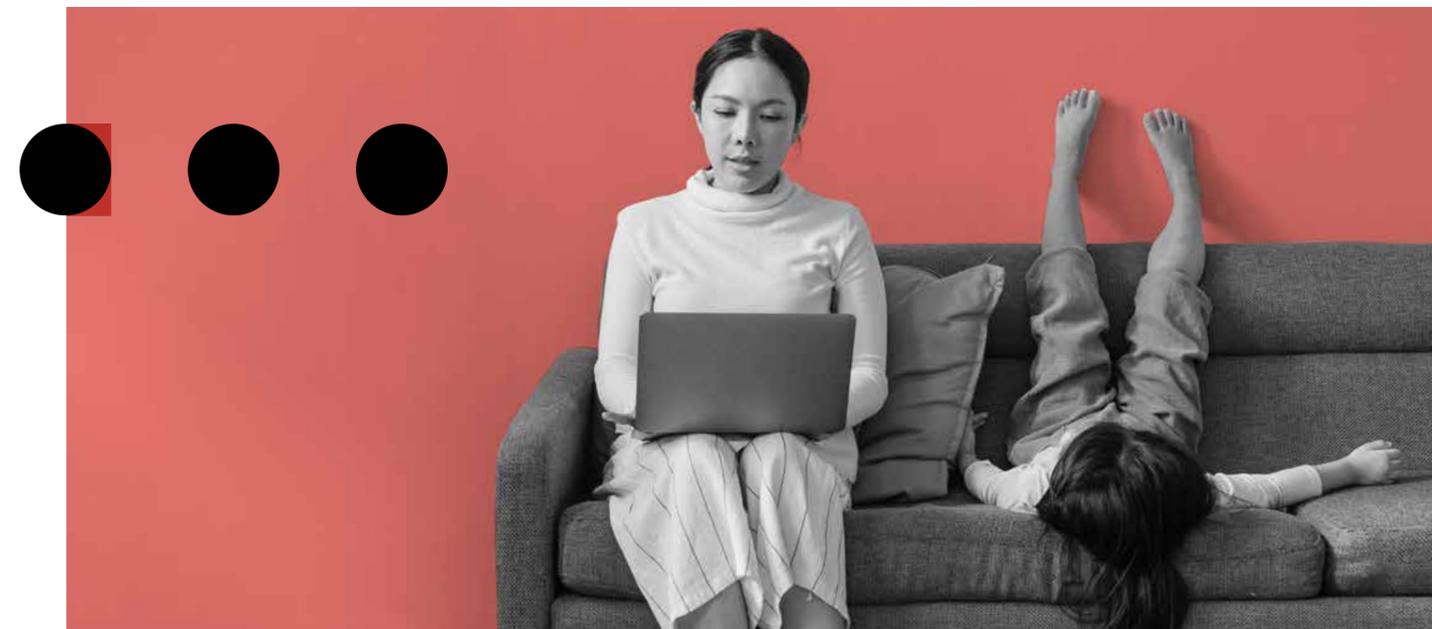
Metade dos participantes da pesquisa estão satisfeitos com o período de licença parental a que têm direito. Aqueles que atuam em companhias signatárias do programa Empresa Cidadã (30% dos respondentes) se mostram mais felizes com o tempo disponível. Entre os que gostariam de um prazo maior para ficar com a criança, o desejo é de ter quase o dobro de dias a mais de licença.



CONSIDERA O TEMPO DA LICENÇA A QUEM TEM DIREITO ADEQUADO?



Trabalho híbrido



O modelo de trabalho híbrido é o favorito de todos os participantes da pesquisa, independentemente do perfil. Para quem tem filhos com deficiência, contudo, a jornada 100% presencial não é nem cogitada.

Qual o modelo de jornada atual e qual você gostaria de ter?

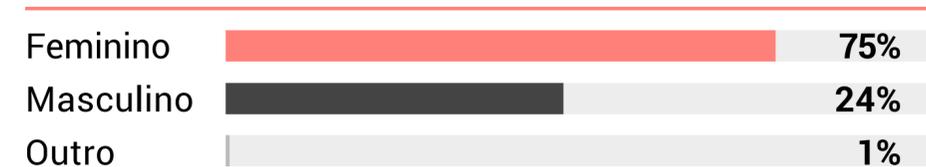
			MÃES		PAIS		TRABALHAM E TÊM FILHOS COM DEFICIÊNCIA		TRABALHAM, SEM FILHOS	
	Atual	Ideal	Atual	Ideal	Atual	Ideal	Atual	Ideal	Atual	Ideal
Presencial	24%	5%	21%	2%	34%	16%	38%	0%	23%	6%
Híbrido	58%	67%	61%	69%	48%	59%	38%	63%	58%	62%
Remoto	19%	28%	18%	29%	18%	25%	24%	37%	19%	32%

Quem respondeu

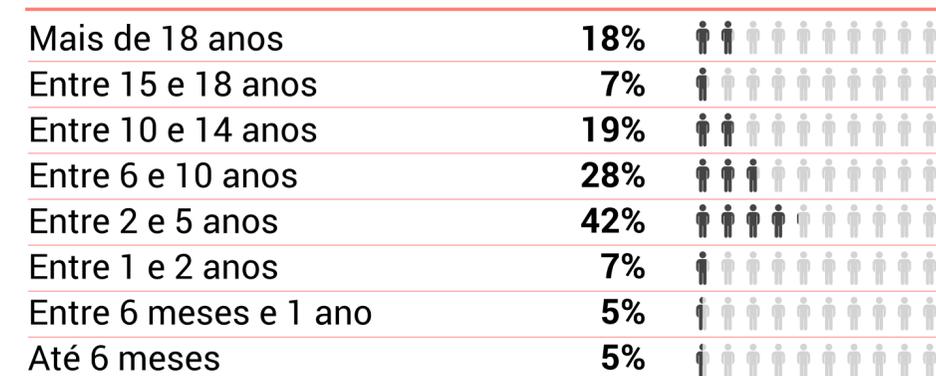
A pesquisa foi realizada entre 2 e 27 de fevereiro e contabilizou 202 respostas. No total, 62% dos participantes têm filhos e 88% estão trabalhando. A maioria tem filhos com até 10 anos de idade, 5% têm filhos com deficiência e 2% passaram por um processo de adoção. Dos respondentes, 75% são mulheres e 9% se declaram LGBTQIA+.

Perfil dos respondentes

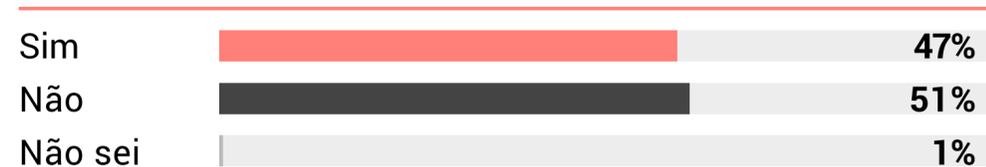
Gênero



Idade dos filhos

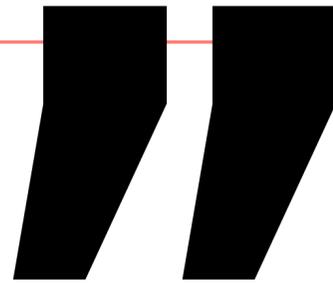


Gestor de funcionários com filhos



Porte da empresa





Flávia Porto

Diretora de RH da Yara Brasil

“Na maioria das vezes, às mulheres é delegado o cuidado dos filhos e dos familiares. Quando falamos da licença parental estendida para os pais, algumas mães questionavam se ia ser mais um para elas cuidarem. Então, decidimos conversar com esse público. Todo homem que opta pela licença parental estendida é incluído em um processo de educação para a parentalidade. Fomos questionados se esse era o papel da empresa. Nossa resposta é: **ao ser inclusivo com a parentalidade, eu estou cuidando do futuro do país, da futura força de trabalho, dos meus futuros clientes. O futuro das crianças é responsabilidade de toda a sociedade**”.



Claudia Queiroz

Diretora de RH da Fundação Dom Cabral

“As empresas têm uma influência muito grande nos processos, metodologias e hábitos que levamos para casa. Nós acreditamos que as companhias são responsáveis por esse processo educacional da sociedade. Estender a licença parental afeta as estruturas da casa. É um efeito dominó. **Ter pais e mães presentes na primeira infância é fundamental para ter adultos mais maduros e autônomos. Não é só uma questão prática de RH, é uma questão de filosofia**”.

Sobre a Think Work



O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação. Tecnologia, comportamento, sociedade, cultura. Tudo isso faz parte do repertório do RH hoje.

A **Think Work**, plataforma de conhecimento sobre gestão de pessoas, nasce com a missão de ajudar o profissional de recursos humanos a fazer essa transição e a ocupar um papel cada vez mais

estratégico nas organizações, trazendo ideias inovadoras, aplicações práticas, conexões relevantes e ferramentas úteis. Tudo na velocidade e no formato ideais para os tempos em que vivemos.

Conteúdo rápido, aplicável e transformador. Esse é o nosso propósito: empoderar a comunidade de RH por meio de conteúdos e conexões que ajudem na tomada de decisão num mundo em transformação.



Contato

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com

Daniela Moreira
Fundadora e COO

daniela@thinkworklab.com

Matthias Wegener
CKO (Chief Knowledge Officer)

matthias@thinkworklab.com



Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

