



Mulheres no TRC

SETCESP



Nota à imprensa

O **IPTC – Instituto Paulista do Transporte de Carga** é um centro de pesquisa sem fins lucrativos criado pelo SETCESP (Sindicado das Empresas de Transportes de Carga de São Paulo e Região). Fundado em 26 de janeiro de 2017, o instituto tem como finalidade agregar conhecimento e servir o Transporte Rodoviário de Cargas com estudos, pesquisas técnicas, índices e estatísticas pertinentes promovendo o avanço tecnológico e a inovação do setor.

Com a intenção de entender o perfil da **mulher que trabalha no setor de Transporte Rodoviário de Cargas (TRC)**, e saber quais são os objetivos e os desafios enfrentados por elas em sua rotina profissional, o IPTC elaborou a **Pesquisa Mulheres no TRC** a pedido do **SETCESP**.

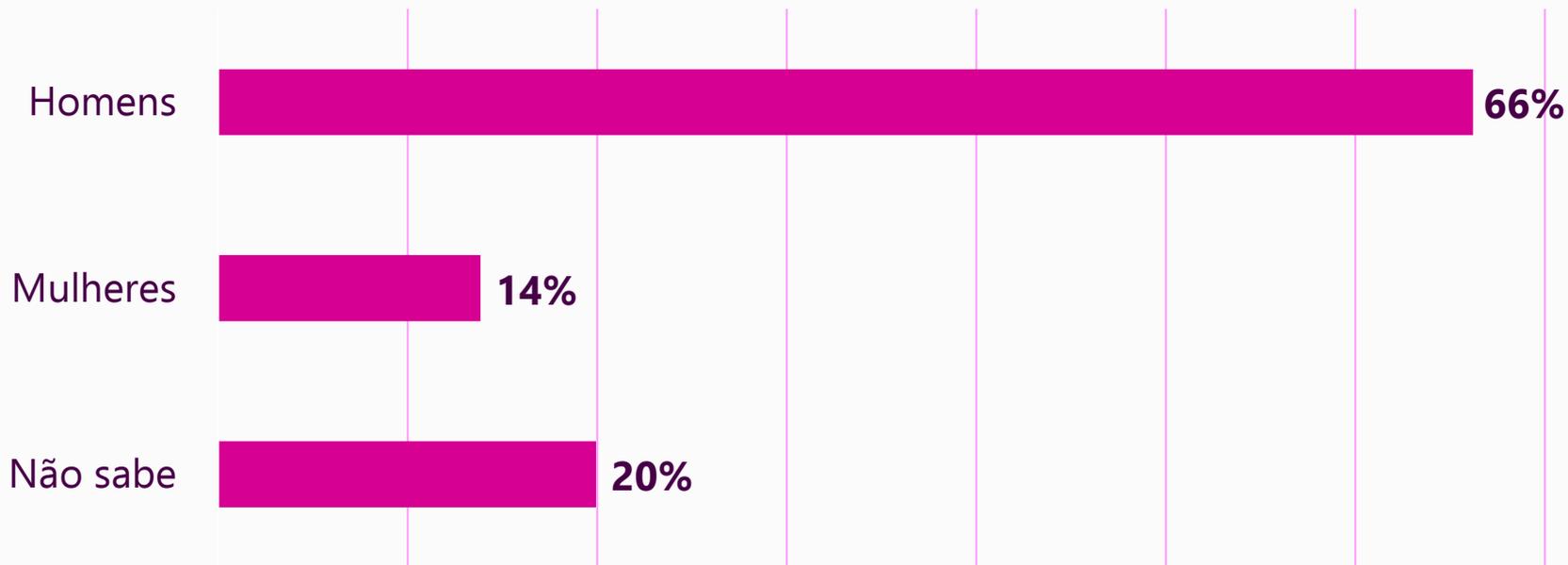
O estudo foi realizado entre os dias 20 e 31 de agosto deste ano, por meio de um formulário eletrônico. Foram feitas 48 perguntas para mulheres que trabalham nas principais transportadoras do País e segmentos ligados a estas. No total, foram obtidas **657 respostas válidas**, que retratam o atual cenário.

Segundo os dados coletados, a maioria das mulheres percebem os problemas da mesma forma, independente do perfil em que se enquadram. Em geral, a pesquisa revelou um tom bastante otimista das participantes com relação ao setor.

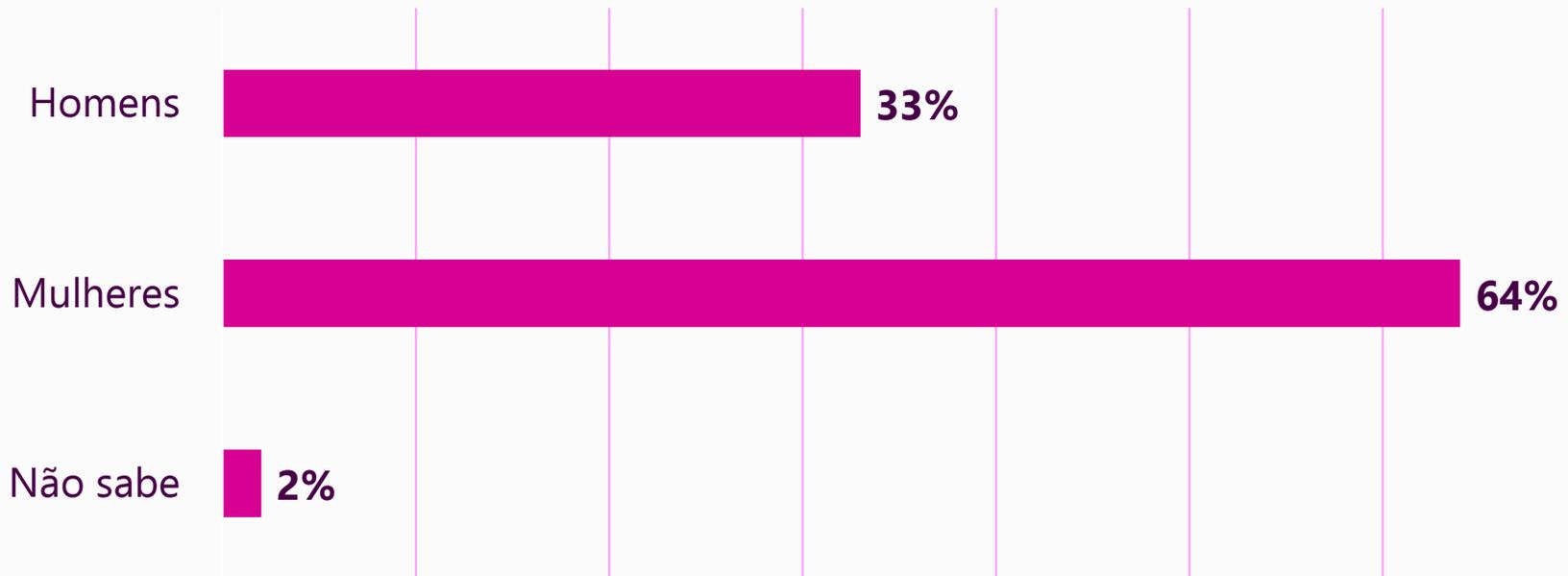
Camila Florencio
Comunicação
SETCESP

Fernando Zingler
Diretor Executivo
**IPTC**
INSTITUTO PAULISTA DO TRANSPORTE DE CARGA

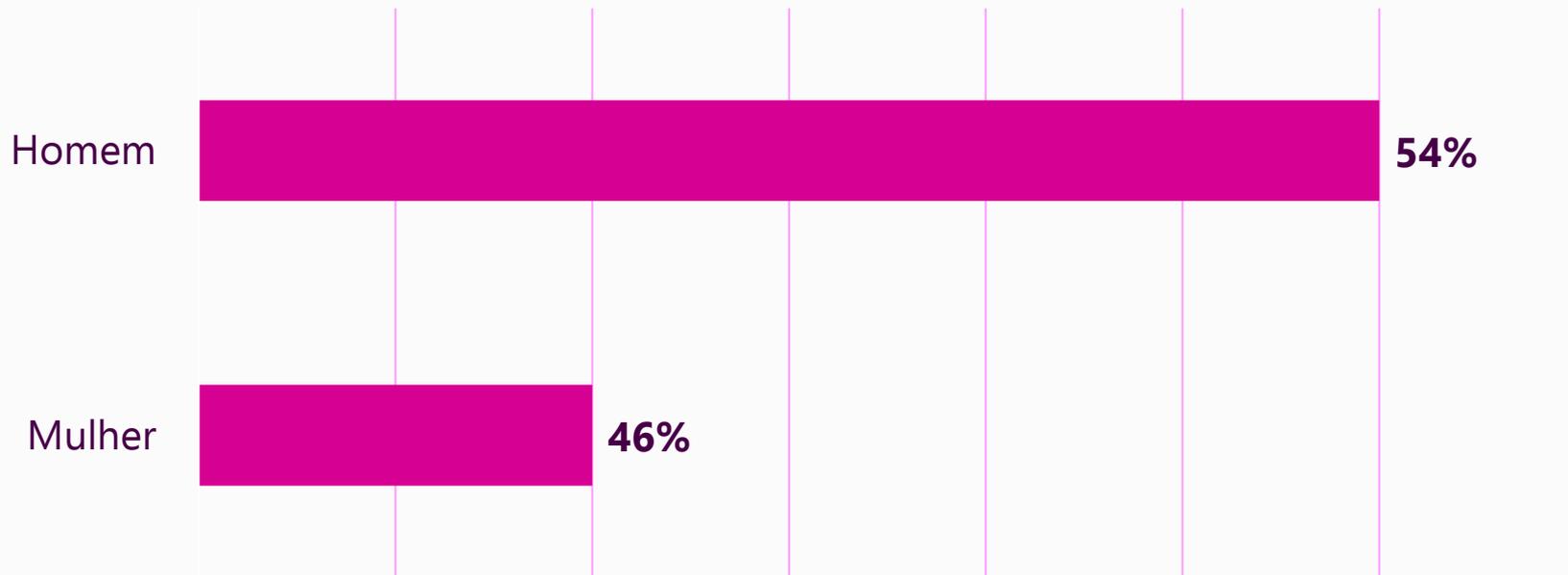
Na empresa, há mais *colaboradores*:



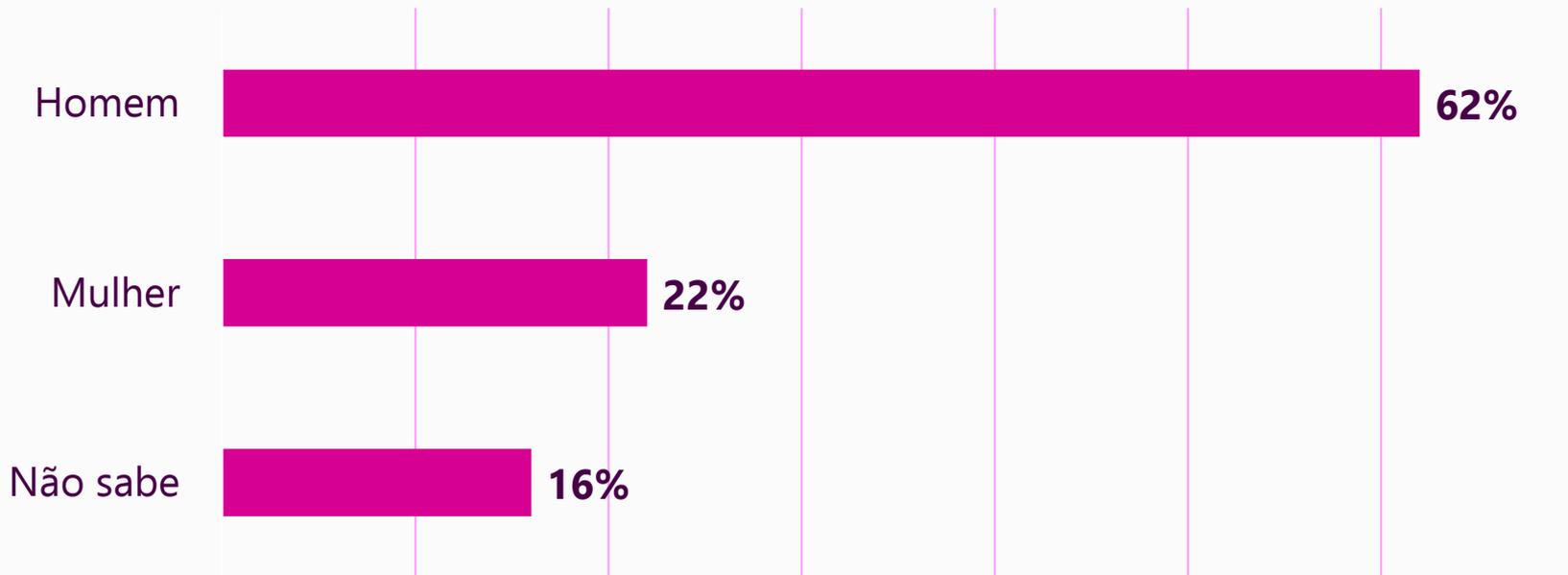
Na equipe de trabalho direta, há mais:



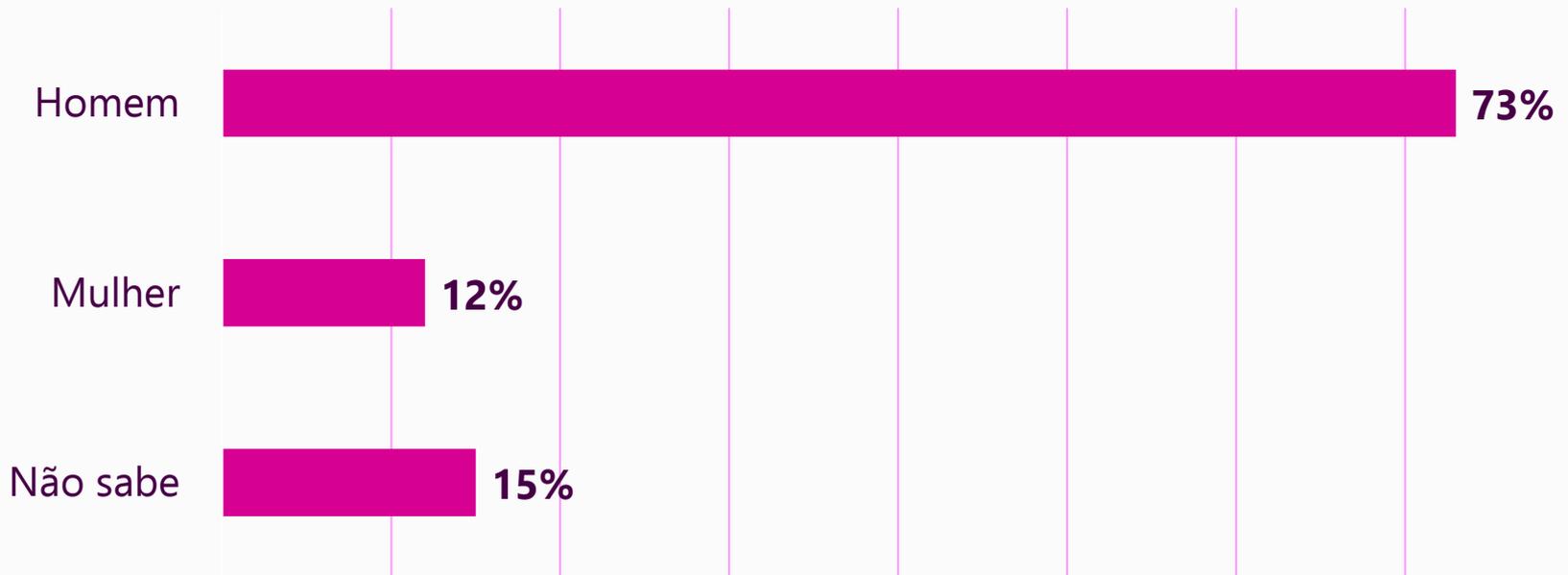
O superior imediato é:



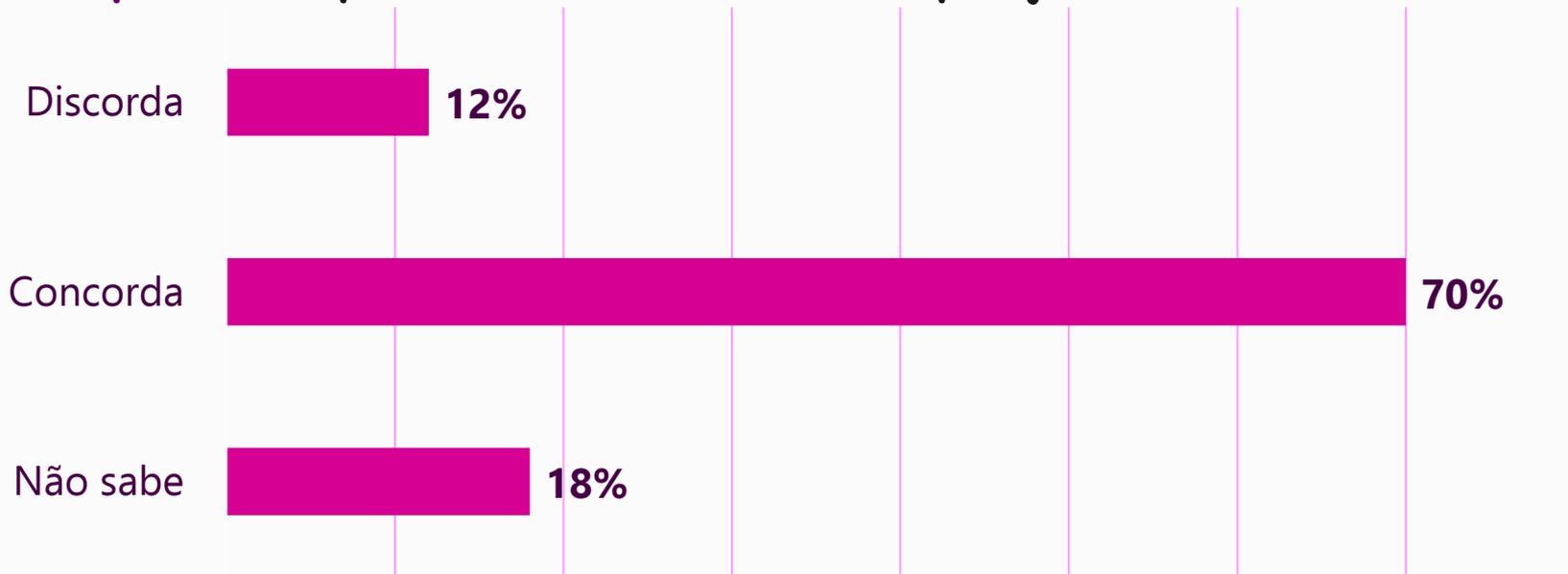
Na média liderança (supervisão / coordenação), há mais:



Na liderança executiva (diretoria / presidência), há mais:



Na empresa em que trabalho, a *maternidade não é vista como um impeditivo* para meu crescimento profissional.



Na empresa em que trabalho, a maternidade *não é vista como um impeditivo* para meu crescimento profissional.



70% concordam

- **70% das mulheres** não vê a maternidade como um impeditivo, 12% expressaram receio;
- As mulheres entre **19 e 25 anos, solteiras**, são as mais preocupadas com esta questão;
- Quanto **maior a escolaridade, maior o receio** com a maternidade;
- Mulheres que possuem **superiores mulheres**, ou estão em **empresas lideradas por mulheres** enxergam de forma **mais positiva a maternidade** (74% não vê impeditivo e apenas 9% expressam receio).

Eu desejo alcançar uma posição maior que a minha função atual no setor de transporte rodoviário de cargas.

 **91% concordam**

- Conforme a **faixa etária cresce**, a motivação de atingir uma função maior **diminui**;
- Pessoas de **raça parda e negra** possuem menor perspectiva neste aspecto;
- Mulheres **solteiras e em união estável** são as mais ambiciosas a crescer;
- Quanto **mais filhos**, menor a ambição por crescer na função;
- Quanto menor a **escolaridade**, **maior a ambição** por crescer na função.

Eu me sinto preparada para alcançar uma posição maior que a minha função atual no setor de transporte rodoviário de cargas.



79% concordam

- As mulheres atingem um pico de confiança **entre os 35 e 44 anos**;
- A **escolaridade importa** – o ensino superior completo é que tem maior sentimento de estarem preparadas;
- Empresas **micro e médias** são as que possuem as mulheres que se sentem mais preparadas para assumir posições superiores;
- As mulheres se sentem mais preparadas **após 10 anos de atuação** no TRC.

Eu estou confiante que poderei alcançar uma posição maior que a minha atual no setor de transporte rodoviário de cargas.



77% concordam

- As mulheres **acima de 55 anos já não possuem** a confiança para buscar posições superiores à suas funções atuais;
- A **união estável** representa a maior parcela de mulheres com confiança no crescimento no TRC;
- Mulheres com **dois ou mais filhos** são mais confiantes em suas habilidades;
- Mulheres que trabalham em **empresas médias e muito grandes** são as **mais confiantes**.

Eu *acredito* que o setor de transporte rodoviário de cargas tem oportunidades profissionais que me permitirão alcançar uma posição maior que a minha função atual.

 **79% concordam**

- Mulheres de **raça parda e negra** são as que mais acreditam nas oportunidades do TRC, apesar de possuírem menor perspectiva de alcançar uma posição superior;
- Mulheres que trabalham em empresas **micro e pequenas** tendem a acreditar menos nas oportunidades do TRC, apesar de se sentirem mais preparadas;
- Há uma diferença de perspectiva de acordo com o superior imediato. Quando a **superior é mulher**, o otimismo é significativamente maior.

As *oportunidades* de crescimento profissional no setor do TRC são *iguais para homens e mulheres*.

 **43% concordam**

- Apenas **42,6% das mulheres** acreditam que as oportunidades são iguais;
- Mulheres **com filhos** acreditam mais nas oportunidades do que as sem filhos;
- Mulheres que trabalham em **empresas pequenas e médias** são as que menos acreditam nessa afirmação;
- Em geral, quanto **mais tempo no TRC**, menos as mulheres acreditam na igualdade de oportunidades.

As oportunidades de crescimento profissional na minha área / função são iguais para homens e mulheres.



61% concordam

- Em geral, as mulheres acreditam mais na igualdade por função do que no setor como um todo;
- Setores nos quais **mais se acredita** em igualdade: RH / Departamento Pessoal, Comercial e Atendimento ao Cliente;
- Setor nos quais **menos se acredita** em igualdade: Jurídico, Comunicação, Financeiro / Contabilidade;
- Ter superior mulher, ou liderança mulher na empresa, as estimula a crescer.

Minha remuneração é igual a de um profissional homem que exerce a mesma atividade que eu na minha empresa.



65% concordam

- As **mulheres negras** são as que mais discordam desta afirmação;
- Quanto **mais tempo trabalhando no TRC, menor é a percepção** de equiparação dos salários;
- As mulheres do **departamento de tecnologia** são as que mais concordam com essa afirmação, e do **departamento administrativo** são as que mais discordam;
- A **média liderança** (coordenadoras, gerentes) percebem mais essa diferença de remuneração.

Sinto-me livre para expressar meus pontos de vista e opiniões em meu local de trabalho.

 **69% concordam**

- As mulheres **acima de 45 anos** são as que mais se sentem livres para expressar opiniões;
- Há um aumento na liberdade para se expressar quando **há mais mulheres na liderança** como um todo da empresa, mas não quando a superior imediata é mulher;
- As funções de **coordenadora e diretora** sentem-se mais livres para expressar opiniões que as gerentes. A função que menos se sente livre é de **vendedora**.
- Considerando os departamentos, os de **Segurança do Trabalho, Jurídico e Planejamento** são que se sentem mais livres para expressar opiniões;
- Já os que menos tem liberdade são **Tecnologia, Comunicação e Contabilidade**.

Sinto que *minhas ideias são ouvidas e valorizadas* em meu local de trabalho.



64% concordam

- Apenas **64% das mulheres se sentem ouvidas no TRC**;
- Em geral, **a idade contribui** para que elas se sintam ouvidas: as mulheres com **mais de 45 anos** relatam concordar mais com esta afirmação;
- A **mulher negra** é a que menos se sente ouvida: **apenas 48%** concordaram com a frase;
- Quanto **maior a empresa**, mais a mulher que trabalha nela se sente ouvida;
- A mulher na liderança ou presente em maior quantidade no departamento influencia nesse fator. Em todos os casos a percepção foi positiva quando havia mais **mulheres na liderança direta ou geral**.

Sinto que *contribuo* para melhorar os resultados da minha empresa.

 **92% concordam**

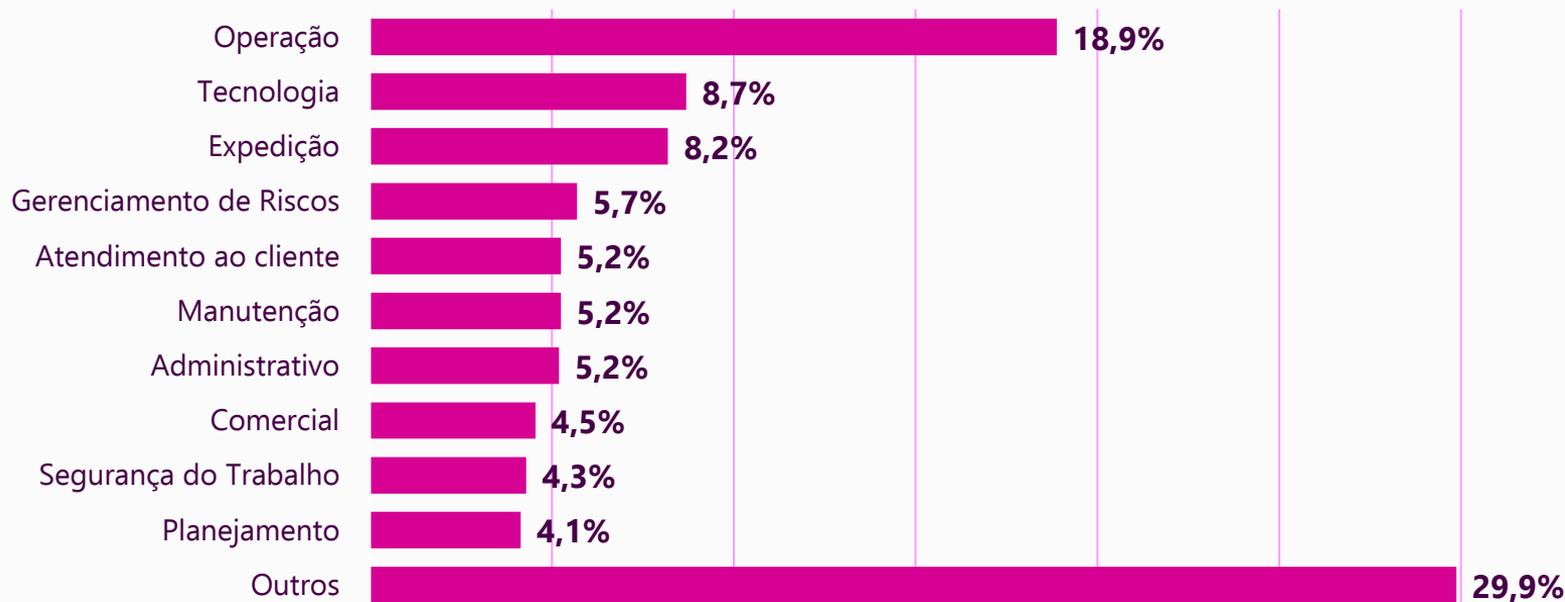
- Quanto **maior a idade e maior o tempo no TRC**, maior também a percepção de contribuição;
- As mulheres sentem que contribuem mais em empresas de **médio porte** – de 21 a 500 colaboradores;
- Departamentos de **Comunicação, Controladoria e Segurança do Trabalho** são os que mais sentem que contribuem para os resultados da empresa. Já **Contabilidade** é o que menos afirma isso;
- Em linhas gerais, há uma relação com o cargo e o sentimento de contribuição nos resultados, pois **Assistentes, Auxiliares e Analistas** são os que sentem menor contribuição, enquanto **Gerentes, Coordenadores e Encarregadas** são as que sentem maior contribuição.

Sou *reconhecida pelos meus superiores* por contribuir para a melhoria dos resultados da minha empresa.

 **73% concordam**

- O sentimento de reconhecimento **aumenta com a idade da mulher**;
- Quanto **maior a escolaridade**, menor o reconhecimento percebido pelas mulheres;
- As mulheres se sentem mais reconhecidas quando seu **superior imediato é homem**, ou quando há mais homens na empresa. Quando há mais mulheres na equipe, o sentimento de reconhecimento também é menor.

Sinto que há *necessidade de mais mulheres* trabalhando neste setor de minha empresa.



- **Outros:** Controladoria, Projetos, treinamento, Marketing, Qualidade, Recursos Humanos, Financeiro, Compras, Comunicação, Contabilidade e Jurídico.

Conclusões Gerais

- Quem deseja alcançar uma posição maior que a função atual no TRC também está confiante que irá alcançar uma posição maior no futuro;
- Quem está confiante que vai alcançar uma posição maior no futuro, acredita também que o TRC tem oportunidades para tal;
- **Quem percebe as oportunidades iguais para homens e mulheres no TRC, também percebe as oportunidades iguais na sua área/função;**
- Quem percebe as oportunidades iguais na sua função para homens e mulheres, também acredita que não há diferença na remuneração entre gêneros;
- **Quem se sente livre para expressar opiniões e ideias também se sente ouvida no local de trabalho;**
- Quem se sente ouvida no local de trabalho também se sente reconhecida pelo superior imediato.



SETCESP

**Sindicato das Empresas de Transportes
e Carga de São Paulo e Região**

Rua Orlando Monteiro, 21 – 6º andar
São Paulo – SP – 02121.021

+55 11 2632.1000

setcesp.org.br



Instituto Paulista do Transporte de Carga

Rua Orlando Monteiro, 21 – 5º andar
São Paulo – SP – 02121.021

+55 11 2632.2379

iptcsp.com.br

