

Produto D1

# Relatório do Diagnóstico corporativo

Programa *Smart Mobility*

Transporte para Todas:  
gênero e raça  
na mobilidade urbana



# Ficha Institucional

## Secretaria Municipal de Transportes

Edson Caram (2018-2020)

Elisabete França (2020)

Levi Oliveira (2021)

## Secretaria Municipal de Trânsito e Transporte

Ricardo Teixeira (2022)

## Secretaria Municipal de Transporte e Mobilidade Urbana

Gilmar Miranda

## Levi Oliveira

Presidente da SPTrans

## Equipe

Angela Telma

Christina Borges

Cilene Cabral

Eduardo Castellani dos Reis

Everton da Costa Wagner

Isvetlana de Freitas Dias

Jeanete Laginhas

João Bonett

Lucia Capela

Luciana Durand

Maria Teresa Diniz

Michele Perea Cavinato

Rafael Sigollo

Rosimeire Lourenço

Vanessa Pessoa

## CET

### Presidente

Jair de Souza Dias (2019 - atual)

Sebastião Ricardo de Carvalho Martins (2019-2019)

Milton Roberto Perssoli (2018-2019)

João Octaviano Machado Neto (2017-2018)

### Equipe

José Julio Rebelo

Lilian Rose da Silva Carvalho Freire

Michele Perea Cavinato

Telma Maria Gorgulho Pereira

## **ITDP Brasil**

### **Direção Executiva**

Clarisse Cunha Linke

### **Equipe de Programas e Comunicação**

Ana Nassar

Beatriz G. Rodrigues

Bernardo Serra

Danielle Hoppe

Giulia Milesi

Iuri Moura

João Pedro M. Rocha

Juan Melo

Letícia Bortolon

Lorena Freitas

Mariana Brito

### **Equipe administrativa e financeira**

Célia Regina Alves de Souza

Lívia Guimarães

Roselene Paulino Vieira

## **CEERT**

### **Direção executiva**

Daniel Bento Teixeira

Mário Rogério

### **Conselheira**

Cida Bento

### **Equipe técnica**

Giselle dos Anjos Santos

Glória Gonçalves

Julia Rosenberg

Sara Alves

Winnie Nascimento dos Santos

### **Equipe administrativa e financeira**

Ivan Muniz

Joycimara Nascimento

Mariane Loureiro

Shirley Santos

Sonia Rocha

## **Banco Mundial**

### **Diretor de país**

Paloma Anós Casero

### **Gerente de transportes para América Latina**

Nicolas Peltier

### **Coordenador de Operações em Água e Infraestrutura para o Brasil**

Luis Alberto Andrés

### **Equipe**

Beatriz Moura dos Santos

Bianca Bianchi Alves

Carlos Bellas Lamas

Karla Dominguez González

Assistente de programa

Adriana Paula Pratesi

Angela Dengo

# Relatório do Diagnóstico corporativo

## FICHA TÉCNICA DA PUBLICAÇÃO

### Coordenação

**Clarisse Cunha Linke,**  
ITDP Brasil

### Equipe

**Beatriz Gomes,**  
ITDP Brasil

**Cida Bento,**  
CEERT

**Daniel Teixeira,**  
CEERT

**Giselle dos Anjos Santos,**  
CEERT

**Glauca Pereira,**  
Multiplicidade Mobilidade Urbana

**Glória Gonçalves,**  
CEERT

**Julia Rosemberg,**  
CEERT

**Letícia Bortolon,**  
ITDP Brasil

**Lucas Modesto,**  
Multiplicidade Mobilidade Urbana

**Mário Rogério,**  
CEERT

**Sara Alves,**  
CEERT

**Winnie Nascimento dos Santos**  
CEERT

**Ilustrações, diagramação e arte final**

**Diego Justino**

**Revisão gramatical e narrativa**

**Luiz Hargreaves,**  
Hargreaves Traduções e Eventos

**Revisão**

**Ana Nassar,**  
ITDP Brasil

**Beatriz Moura dos Santos,**  
Banco Mundial

**Carlos Bellas Lamas,**  
Banco Mundial

**Christina Borges,**  
SPTrans

**Eduardo Castellani dos Reis,**  
SPTrans

**Luciana Durand,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito

**Maria Teresa Diniz,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito

**Mariana Brito,**  
ITDP Brasil

**Rafael Sigollo,**  
SPTrans

**Vanessa Pessoa,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito

**Tais Fonseca De Medeiros,**  
Banco Mundial



Este trabalho está licenciado sob a Licença Atribuição-Compartilhável 3.0 Brasil Creative Commons. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/br/>

# Índice

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivo e contexto deste produto	5
<b>2. METODOLOGIA</b>	<b>7</b>
2.1. Análise de dados quantitativos da RAIS e da PNAD para diagnóstico corporativo do setor	8
2.2. Oficinas de diagnóstico colaborativo com a Prefeitura de São Paulo	9
<b>3. ESTRATÉGIA CONCEITUAL</b>	<b>10</b>
3.1. Diagnóstico corporativo do setor	11
3.1.1. Vínculos de trabalho por localidade, sexo e cor/raça	11
3.1.2. Faixa etária	14
3.1.3. Faixa salarial	16
3.1.4. Tempo no emprego	19
3.1.5. Escolaridade	20
3.1.6. Pessoas com deficiência	21
3.1.7. Ocupação de cargos	25
3.2. Oficinas: Gênero e raça na gestão de transportes do projeto	29
3.2.2. Participantes das oficinas	33
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>34</b>
<b>5. NOTAS METODOLÓGICAS</b>	<b>37</b>
5.1. Notas metodológicas - PNAD	38
5.2. Notas metodológicas – categorias ocupacionais	40
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>44</b>

# 01.

# Introdução

breve contexto sobre a ausência e/ou baixa aderência de mulheres, em especial mulheres negras, no ambiente corporativo das agências de transporte

Um dos principais desafios do mercado de trabalho brasileiro é a construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo que incorpore as dimensões de raça e gênero em sua gestão estratégica e na cultura organizacional, possibilitando novas relações com a sociedade (cidadãs e cidadãos, clientes e consumidores de produtos e serviços) e com o meio ambiente e garantindo a participação de todas as pessoas nos processos decisórios que influenciam o cotidiano da vida em sociedade.

A exigência de ações voltadas à equidade racial e de gênero é uma tendência crescente no contexto da diversidade e inclusão em empresas e outras organizações empregadoras. Ainda que a população negra seja majoritária no Brasil (56,1%), há pouca representação de pessoas negras no mundo empresarial, especialmente nas posições hierárquicas mais altas. Vale salientar que, segundo o IBGE, 68,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas em 2019, ao passo que apenas 31,6% eram ocupados por pessoas negras (pretas e pardas). De acordo com dados do Instituto Ethos, a participação de pessoas negras no quadro de pessoal das 500 maiores empresas do país era de apenas 34,4%. Quando interseccionamos raça e gênero, mulheres negras ocupam uma posição ainda mais desfavorável: 10,3% no nível funcional, 8,2% na supervisão e 1,6% na gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%: apenas duas mulheres negras nas 500 empresas que compunham o universo da pesquisa.

A baixa representação de negras, negros e mulheres em geral nos cargos diretos das grandes empresas é uma barreira importante para o desenvolvimento de um país como o Brasil, que desperdiça talentos e não incorpora outras perspectivas mundiais no cotidiano empresarial.

Foram constatados certos avanços no que diz respeito à promoção da equidade racial e de gênero, mas o mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta grandes desigualdades. Ademais, mais de uma década após a implementação de programas de ações afirmativas nas grandes universidades do país, mais de um milhão de jovens negras e negros formadas/os em tais universidades pressionam o mundo do trabalho em busca de inserção mais qualificada.

Assim, mais do que nunca, é importante desenvolver programas e ações que promovam a equidade de gênero e raça nas organizações. Tudo começa com um diagnóstico, como o que apresentamos neste momento.

# 1.1

## Objetivo e contexto deste produto

O Instituto de Políticas de Transporte e Desenvolvimento (ITDP) e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) estão desenvolvendo um projeto no âmbito do Programa *Smart Mobility* em São Paulo, com apoio do Banco Mundial e suporte da Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito (SMT/SETRAM). O projeto **Transporte para Todas: gênero e raça na mobilidade urbana** tem por objetivo contribuir para a conscientização, a capacitação e o aprimoramento do setor de transporte da Região Metropolitana de São Paulo de modo a reduzir as desigualdades de gênero e raça na mobilidade urbana. O trabalho se insere em um contexto maior, tendo em vista que o pontapé inicial foi dado em 2019 com o *Estudo de Linha de Base de Gênero e Transporte em São Paulo, Brasil*.

O objetivo deste relatório é apresentar um amplo diagnóstico corporativo sob as perspectivas de gênero e raça, bem como sua interseccionalidade. Será considerado o sistema de transporte público coletivo como um todo, aprofundando a análise para a cidade de São Paulo, a partir dos dados quantitativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)*. Ademais, serão identificadas oportunidades e desafios para a inserção e ascensão de mulheres, em especial mulheres negras, no ambiente de trabalho por meio de oficinas colaborativas, com participação da SPTrans e CET.

### CONTEXTUALIZAÇÃO

As estruturas das organizações responsáveis pelo planejamento, operação e gestão do sistema de mobilidade são preponderantemente masculinas e brancas nas áreas que trabalham diretamente com estratégias, concepção, operações diárias e serviços oferecidos a usuárias/os. Tal situação é verificada em todo o país. Atualmente, o sistema de mobilidade não apresenta pluralidade sob as perspectivas de gênero e raça, ou sua interseccionalidade.

Diagnosticar esse contexto e identificar oportunidades e desafios para transformar a realidade são ações que podem contribuir para que a gestão e operação do sistema contemplem as necessidades, peculiaridades e especificidades de gênero e raça, além de aproximarem o setor da composição demográfica da sociedade, promovendo maior inclusão e ascensão de mulheres, em especial mulheres negras.

A análise dos dados quantitativos do setor, nos âmbitos nacional e local,



confirmou a sub-representação de mulheres e mulheres negras na composição das equipes de trabalho, compostas predominantemente por pessoas brancas; a concentração de mulheres nas faixas salariais inferiores a dois salários mínimos; e a baixíssima presença de mulheres em cargos gerenciais e estratégicos. Além disso, considerou outras variáveis, tais como nível de escolaridade, tempo de emprego e presença de pessoas com deficiência, entre outras.

As duas oficinas colaborativas realizadas em 10 e 15 de setembro de 2021, que contaram com a participação de 31 pessoas da SPTrans, da SMT/SETRAM, da CPTM e da CET, propiciaram interação entre participantes, palestrantes e facilitadoras e ampliaram o debate sobre a temática de gênero e raça, com intervenções teóricas e a exploração de oportunidades e desafios. Os resultados subsidiarão a elaboração de uma proposta estruturada de inclusão de mulheres, em especial mulheres negras, na gestão do sistema de transportes de São Paulo.

# 02.

# Metodologia

# 2.1

## Análise de dados quantitativos da RAIS e da PNAD para o diagnóstico corporativo do setor

1. Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0: classe 49.12-4 (transporte metroferroviário de passageiros); classe 49.21-3 (transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e em região metropolitana); subclasse 49.22-1/01 (transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, intermunicipal, exceto em região metropolitana); classe 49.23-0 (transporte rodoviário de táxi); subclasse 49.29-9/01 (transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, municipal); e subclasse 49.29-9/02 (transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, intermunicipal, interestadual e internacional).

2. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua — IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Este estudo contém a análise descritiva das informações contidas na *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS) do ano de 2019, disponibilizada pelo Ministério da Economia. Foi feita uma descrição de algumas características dos setores de mobilidade urbana, com base na CNAE 2.0<sup>1</sup>, (ver lista abaixo), além de uma descrição da população local com os dados obtidos da *PNAD Contínua*<sup>2</sup> (2019 e 4º trimestre de 2020.)

- Transporte metroferroviário de passageiros;
- Transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e em região metropolitana
- Transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, intermunicipal, exceto em região metropolitana;
- Transporte rodoviário de táxi;
- Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, municipal;
- Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, intermunicipal, interestadual e internacional.

A análise baseia-se na comparação dos resultados da pesquisa segundo o gênero e sua intersecção com a variável cor/raça. Na descrição dos dados, serão consideradas as variáveis dicotômicas *pessoas negras* (para representar as categorias preta, parda e indígena) e *pessoas brancas* (para as categorias branca e amarela). O agrupamento das categorias em variáveis dicotômicas se dá pela similaridade de características socioeconômicas entre certos grupos de cor/raça. Esse agrupamento não considera diferenças fenotípicas e culturais das categorias aqui reunidas.

Todas as tabelas mencionadas neste estudo e análise constam do Anexo Estatístico.

## 2.2

# Oficinas de diagnóstico colaborativo com a Prefeitura de São Paulo

Diante do contexto e cenário evidenciado pelas análises quantitativas, as oficinas de diagnóstico visavam a sondar respostas para os desafios e oportunidades relacionados à inserção e ascensão de mulheres (e de mulheres negras, em particular) no ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada foi expositiva, com palestra dialógica e trabalho em grupo para debate de questões estruturadas e posterior compartilhamento dos resultados. Para concluir, realizamos uma “nuvem de palavras” em que cada participante escreveu, em uma palavra, como se sentia ao final da oficina. Participaram das atividades 31 pessoas da SPTrans, da SMT/SETRAM, da CPTM e da CET, que realizaram trabalhos em grupo a fim de identificar os desafios e oportunidades para a inserção e ascensão de mulheres negras no ambiente de trabalho.

Além disso, foram realizadas duas intervenções teóricas sobre a equidade racial nas instituições e sobre branquitude, proferidas por Cida Bento e Júlia Rosemberg, respectivamente.

Foi possível observar que as e os participantes tiveram participação bastante ativa nas oficinas, tanto no trabalho em grupo quanto na interação com as palestrantes.

03.

# Principais resultados

# 3.1

## Diagnóstico corporativo do setor

O diagnóstico do setor de mobilidade urbana abordou as perspectivas de gênero e raça e sua interseccionalidade. Foram considerados o contexto nacional e, de maneira mais aprofundada, a cidade de São Paulo, utilizando as variáveis abaixo:

- Vínculos de trabalho por localidade, sexo e cor/raça;
- Faixa etária;
- Faixa salarial;
- Tempo no emprego;
- Escolaridade;
- Pessoas com deficiência e
- Ocupação de cargos.

### 3.1.1 Vínculos de trabalho por localidade, sexo e cor/raça

3. Segundo dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), havia 47.554.211 vínculos formais no país em 2019.

O setor de mobilidade urbana apresentava um total de 642.219 vínculos de trabalho no ano de 2019, o que representava 1,35% do total de vínculos formais no Brasil naquele ano<sup>3</sup>. Entre as cinco grandes regiões do país, a região Sudeste apresentava a maior participação no total de vínculos no setor de mobilidade urbana, com 59,4%, seguida pelas regiões Nordeste (16,5%), Sul (14,4%), Centro-Oeste (5,8%) e Norte (3,8%) – ver tabela 1.1 do Anexo Estatístico.

Uma análise da distribuição geográfica dos vínculos formais ligados aos setores de mobilidade urbana nas capitais brasileiras em 2019 indica que São Paulo é a cidade com maior participação de trabalhadoras/es (14,4%), seguida pelo Rio de Janeiro (6,1%) e Salvador (3,1%) – ver tabelas 1 e 1.1 do Anexo Estatístico.

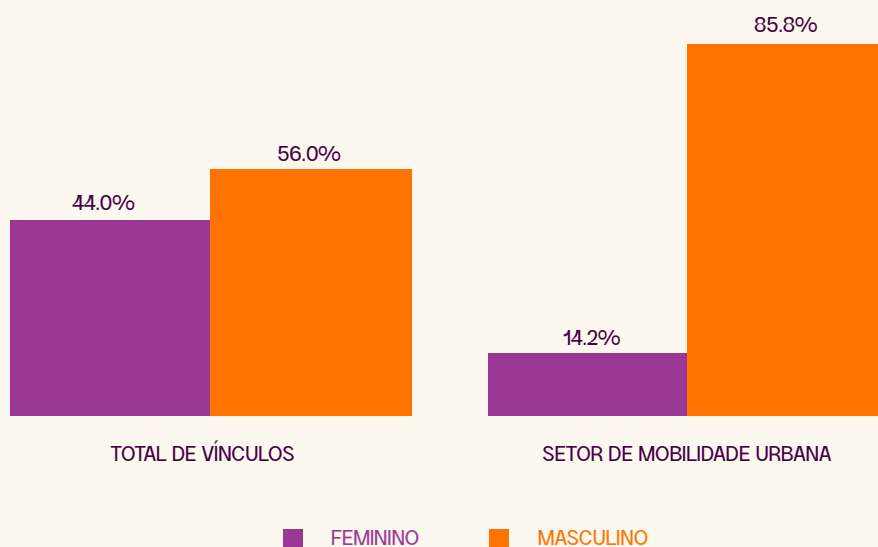
Vale destacar que, nas três capitais citadas, os percentuais dos vínculos ligados aos setores de mobilidade urbana eram superiores às respectivas participações dessas capitais no total de vínculos formais do país, considerados todos os setores da CNAE 2.0 (10,7%, 4,7% e 1,5%, respectivamente). Portanto, é possível afirmar que o conjunto formado por esses setores está sobrerrepresentado nessas capitais – ver tabelas 1 e 1.1 do Anexo Estatístico.

Em âmbito nacional, conforme demonstra a figura 1 abaixo, as atividades econômicas relacionadas à mobilidade urbana apresentavam alta proporção de

trabalhadores do sexo masculino, superior à percebida na composição do total de trabalhadores formais. No total dos vínculos formais, 56% eram masculinos e 44% femininos. Já nos setores de mobilidade urbana, 85,8% eram masculinos e apenas 14,2% femininos – ver tabelas 2 e 2.1 do Anexo Estatístico.

**Figura 1:** Distribuição dos vínculos formais totais e do setor de mobilidade urbana por sexo, Brasil, 2019 (percentual).

**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

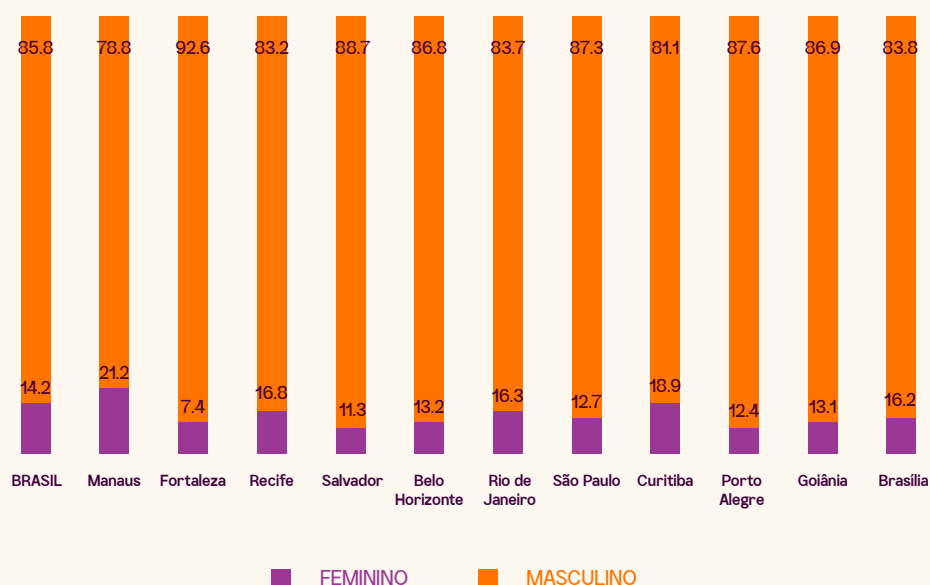


**4.** Foram analisadas as 11 capitais do país com maior número de vínculos formais no setor de mobilidade urbana em 2019: Belo Horizonte, Brasília, Curitiba, Fortaleza, Goiânia, Manaus, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

No município de São Paulo, conforme demonstra a figura 2 abaixo, 87,3% dos vínculos formais nos setores de mobilidade urbana eram masculinos, e 12,7%, femininos. Considerando o total dos empregos formais no município, 52,7% eram masculinos, e 47,3%, femininos. Entre as capitais analisadas<sup>4</sup>, o maior percentual de mulheres nos setores de mobilidade foi observado em Manaus (21,2% dos vínculos), e o menor, em Fortaleza (7,4%).

**Figura 2:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por sexo, Brasil e capitais selecionadas, 2019 (percentual).

**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.



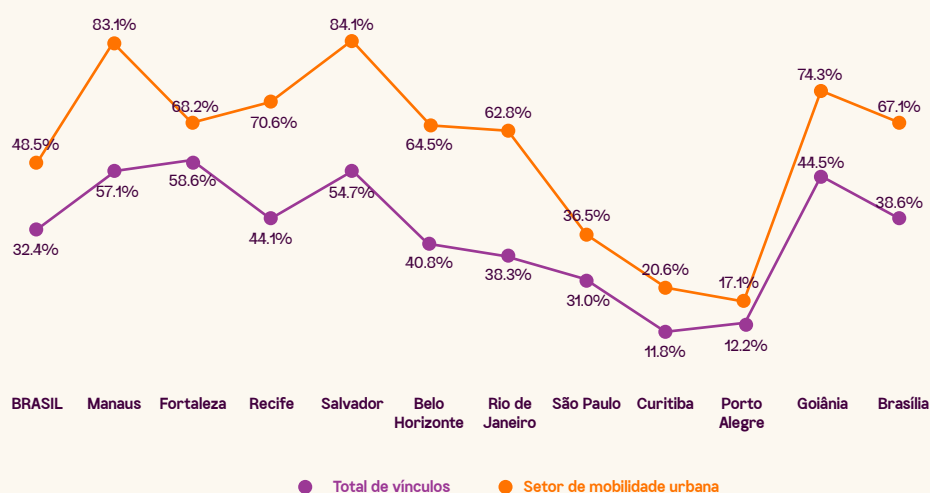
Em relação à distribuição dos empregos formais por cor/raça, salienta-se a ausência de informações sobre essa variável em alguns dos registros analisados. No âmbito do universo de vínculos pertencentes ao setor de mobilidade urbana no país, 5,5% das pessoas não apresentavam informações sobre cor/raça. Ao se observar apenas o município de São Paulo, tal percentual é reduzido para 2,4% – ver tabela 3.1 do Anexo Estatístico.

Destaca-se, ademais, que os percentuais de registros de cor/raça faltantes nos vínculos formais do setor de mobilidade urbana foram consideravelmente inferiores aos percebidos no total de vínculos formais, tanto em nível nacional quanto no município de São Paulo (28,2% e 22,3%, respectivamente) – ver tabela 3 do Anexo Estatístico.

5. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua IBGE), em relação ao total dos empregados com carteira assinada no município no quarto trimestre de 2019.

Em São Paulo, 61,1% dos vínculos formais nos setores de mobilidade eram de pessoas brancas, e 36,5%, de pessoas negras – ver tabela 3.1 do Anexo Estatístico e figura 3 abaixo. Na *PNAD Contínua* do IBGE<sup>5</sup>, os percentuais apurados para o conjunto dos vínculos dos setores privado e setor público com carteira assinada, além de militares e servidores estatutários, foram de 58,4% para pessoas brancas e 41,6% para pessoas negras<sup>6</sup>.

6. Cabe atentar para o fato de que a consideração do percentual de pessoas sem informação sobre cor/raça nos dados do setor formal deve estar subestimando – e não necessariamente de maneira uniforme – os percentuais de pessoas em cada segmento e localidade em comparação.



**Figura 3:** Proporção de pessoas negras nos vínculos formais totais e no setor de mobilidade urbana, Brasil e capitais selecionadas, 2019 (percentual).

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

Chamam atenção, nessa base de comparação, os dados de Porto Alegre e de Fortaleza, onde os vínculos de mulheres no total dos empregos formais correspondiam a 50,4% e 42,9%, respectivamente, ao passo que, nos setores de mobilidade urbana, os percentuais de participação feminina se reduziam para 12,4% e 7,4%, respectivamente.

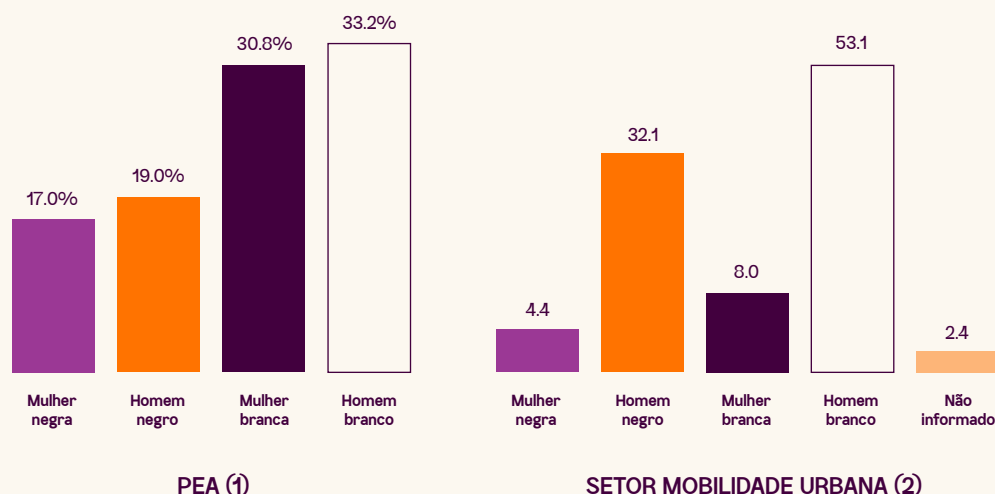
Ao incorporar o cruzamento entre as variáveis sexo e cor/raça à análise, percebe-se que as mulheres negras correspondiam ao menor percentual de



vínculos nos setores de mobilidade urbana em São Paulo. No conjunto desses setores, elas representavam apenas 4,4%, e as mulheres brancas, 8%. Já os homens negros representavam 32,1% dos trabalhadores, e os homens brancos, 53,1%. Em relação aos seus respectivos grupos de cor/raça, as mulheres negras equivaliam a 12% das pessoas negras que trabalham nos setores de mobilidade; e as mulheres brancas, 13,1% das pessoas brancas que trabalham nesses setores – ver tabela 4.1 do Anexo Estatístico e figura 4 abaixo.

Nessa base de comparação, os maiores percentuais de mulheres negras em relação ao total das pessoas que trabalham nos setores de mobilidade foram observados em Manaus (17,6%) e Recife (11,6%). No total nacional, as mulheres negras equivaliam a apenas 6,6% do total de trabalhadoras/es nos setores de mobilidade.

**Figura 4:** Distribuição da população economicamente ativa – PEA (1) e dos vínculos formais no setor de mobilidade urbana (2) por sexo e cor/raça, São Paulo, 2019 (percentual).

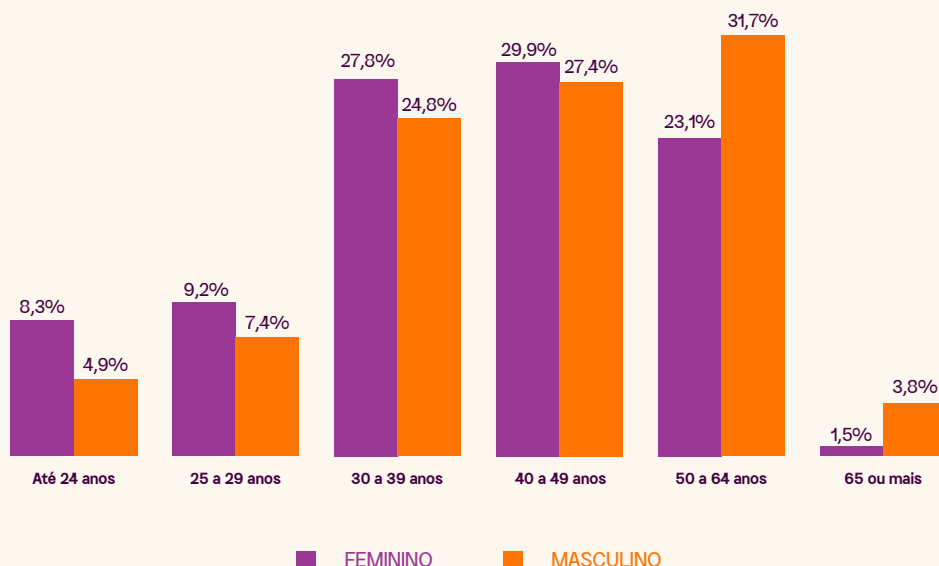


**Fonte:** (1) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), 4º trimestre de 2019; (2) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

### 3.1.2 Faixa etária

Em termos de idade, nos setores de mobilidade urbana em São Paulo, as mulheres correspondiam a um percentual menor na faixa etária de 50 a 64 anos de idade quando comparadas aos homens (23,1% e 31,7%, respectivamente), e o mesmo foi verificado na faixa de 65 anos ou mais (1,5% e 3,8%). Por outro lado, considerando as pessoas mais jovens (até 29 anos de idade), há mais mulheres que homens (17,6% ante 12,3%) – ver tabelas 5.2 e 5.3 do Anexo Estatístico e figura 5 abaixo.

**Figura 5:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por faixa etária, conforme o gênero, São Paulo, 2019 (percentual).



**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

Essa diferença de perfil também se percebe entre as pessoas negras e brancas, sendo as primeiras mais concentradas nas faixas mais jovens. Na capital paulista, entre as pessoas negras, 15% tinham até 29 anos de idade nos setores de mobilidade, ao passo que, entre as pessoas brancas, apenas 11,7%. Por outro lado, 29,1% das pessoas negras tinham 50 anos de idade ou mais, ao passo que, entre as pessoas brancas, a porcentagem era de 37,4% — ver tabelas 5.4 e 5.5 do Anexo Estatístico.

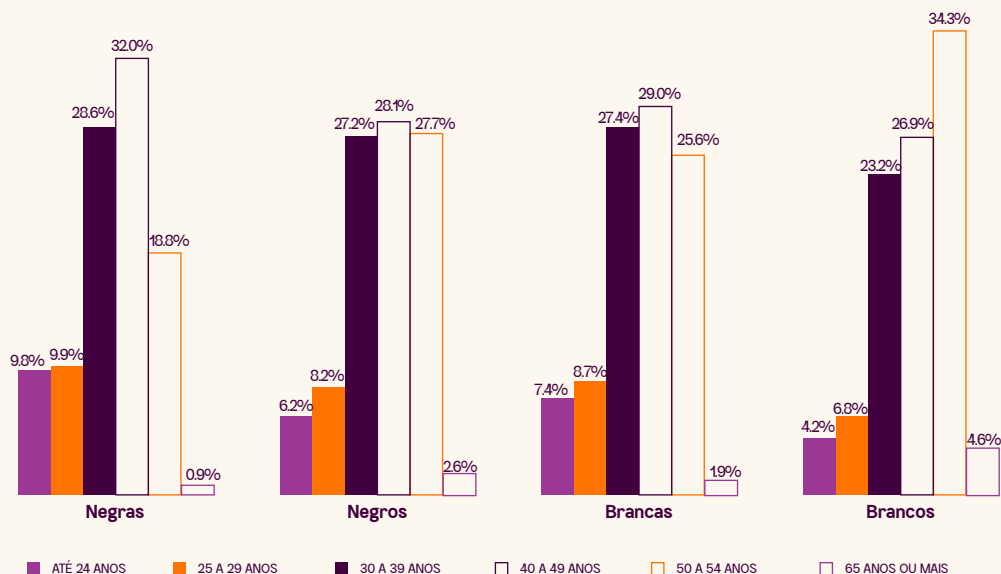
O mesmo padrão é observado no total do Brasil, em que 26,6% das pessoas negras nos setores de mobilidade tinham 50 anos de idade ou mais, em contraste com 35,6% das pessoas brancas na mesma faixa etária. Considerando as capitais, apenas em Salvador havia proporcionalmente mais pessoas negras nas faixas superiores de idade em comparação com brancas (29,9% e 24,5%, respectivamente).

Entre as capitais analisadas, destaca-se o alto percentual de trabalhadoras negras e brancas com 50 anos ou mais de idade nos setores de mobilidade urbana em Recife (30,9% e 44,5%, respectivamente) em comparação com as demais capitais — ver tabelas 5.6 e 5.7 do Anexo Estatístico. Chama atenção também o fato de, em Salvador, Manaus e Fortaleza, o percentual de mulheres negras nessa faixa etária ser superior ao das brancas.

Entre os homens negros nos setores de mobilidade urbana na capital paulista, 30,3% tinham 50 anos ou mais de idade, ao passo que, entre os brancos, o percentual nessa faixa era de 38,9%. Já nas faixas mais jovens, 14,3% dos negros tinham até 29 anos de idade, e 11% dos brancos estavam nessa faixa etária — ver tabelas 5.8 e 5.9 do Anexo Estatístico e figura 6 abaixo.

**Figura 6:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por faixa etária, conforme o gênero e cor/raça, São Paulo, 2019 (percentual).

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.



Nas demais capitais analisadas, vale destacar que foi verificado um alto percentual de homens brancos com 50 anos ou mais em Goiânia (50%) e em Belo Horizonte (45,4%), ao passo que, entre os homens negros nessas mesmas localidades, os percentuais eram bem menores (26,5% e 29,9%, respectivamente).

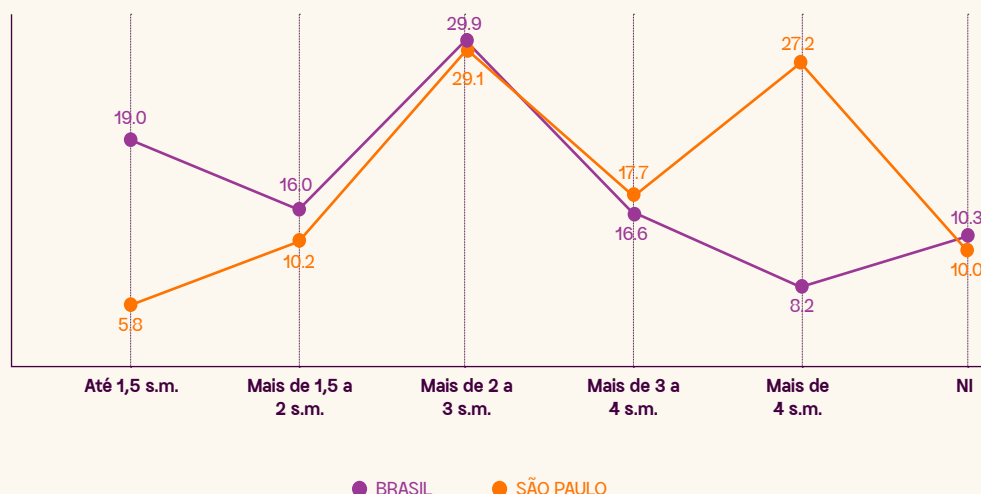
### 3.1.3 Faixa salarial

7. Cabe atentar para o fato de que a consideração do percentual de pessoas sem informação sobre a faixa salarial nos dados do setor formal deve estar subestimando — e não necessariamente de maneira uniforme — os percentuais de pessoas em cada segmento e localidade em comparação.

No que diz respeito aos salários, a maioria dos vínculos de trabalho nos setores de mobilidade urbana em 2019 estavam na faixa de mais de dois até três salários mínimos, tanto em São Paulo (29,1% dos vínculos) quanto no total do Brasil (29,9%). Abaixo dessa faixa, estavam 16% dos vínculos paulistanos e 35% dos vínculos de brasileiros — ou seja, em São Paulo, havia proporcionalmente mais pessoas com rendimentos maiores que no total nacional — ver tabela 6.1 do Anexo Estatístico<sup>7</sup> e figura 7 abaixo.

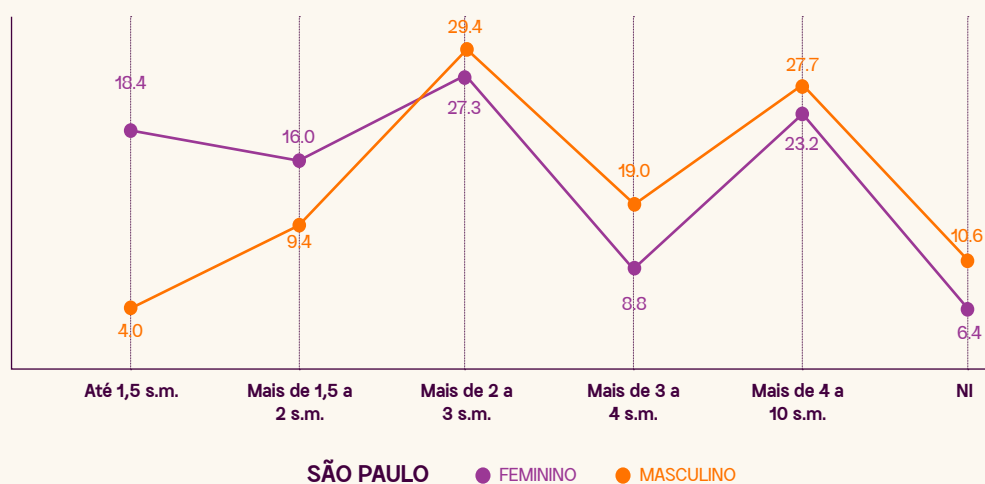
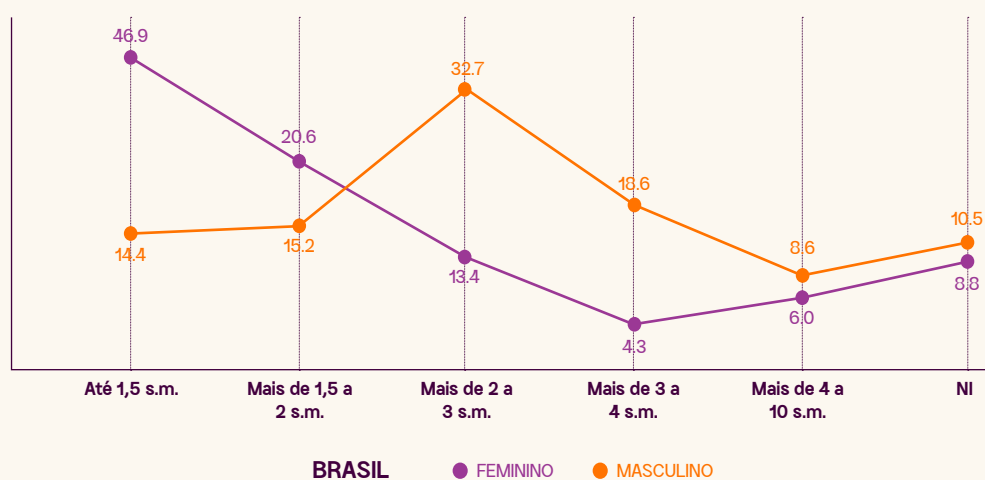
**Figura 7:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por faixa salarial, Brasil e São Paulo, 2019 (percentual).

Fonte: RAIS — Relação Anual de Informações Sociais — 2019.



Ademais, vale mencionar que tal proporção de vínculos na faixa de até dois salários mínimos em São Paulo (16%) foi a menor de todas as capitais selecionadas. No Rio de Janeiro, 27,3% dos vínculos recebiam até dois salários mínimos, ao passo que, em Manaus, o percentual era de 48,2%.

Nota-se diferença acentuada nos rendimentos de mulheres e homens nos setores de mobilidade urbana no Brasil. Entre as mulheres, 67,5% recebiam até dois salários mínimos no conjunto desses setores, ao passo que, entre os homens, o percentual na mesma faixa de rendimento era de 29,6%. A maior parte dos homens (32,7%) recebia entre mais de dois e três salários mínimos; entre as mulheres, o percentual era de 13,4% — ver tabelas 6.2 e 6.3 do Anexo Estatístico e figura 8 abaixo.



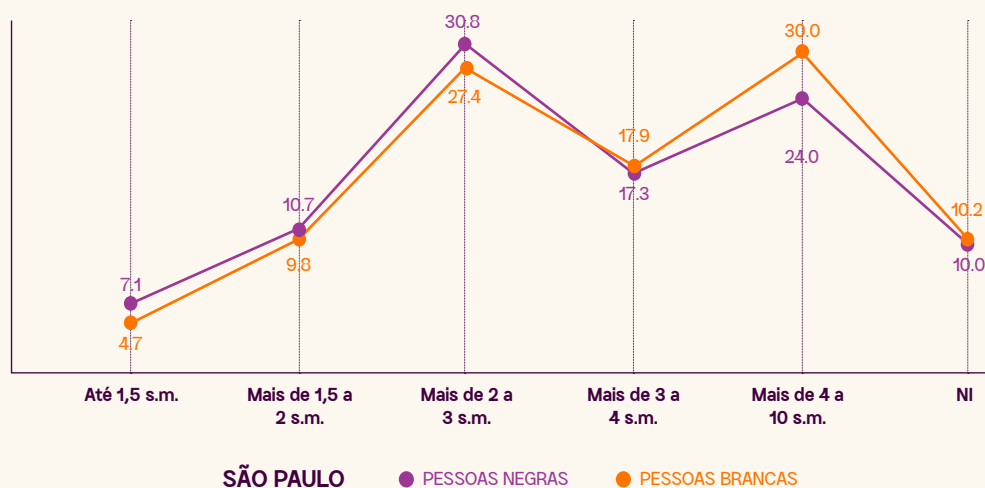
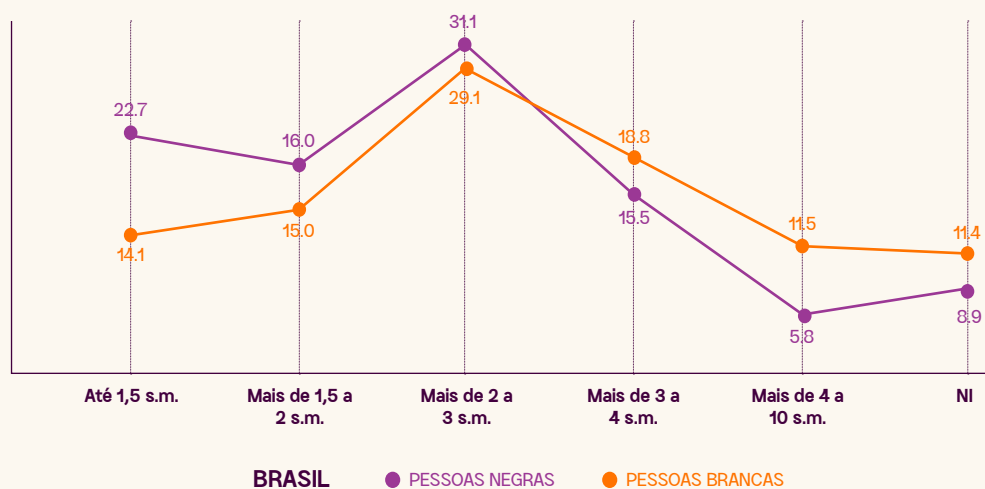
**Figura 8:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por faixa salarial, conforme o gênero, Brasil e São Paulo, 2019 (percentual).

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

Em São Paulo, a diferença absoluta foi menor, mas também havia, nos setores de mobilidade urbana, proporcionalmente mais mulheres que homens nas faixas salariais mais baixas. Na capital paulista, 34,4% das mulheres recebiam até dois salários mínimos, ao passo que 13,4% dos homens estavam na mesma situação. Vale destacar que 27,3% das mulheres recebiam entre mais de dois e três salários mínimos; entre os homens, o percentual era de 29,4%.

Entre as capitais analisadas, destaca-se Manaus, onde 83,2% das mulheres nesses setores recebiam até dois salários mínimos, em contraste com 38,8% dos homens. Depois de São Paulo, o menor percentual de mulheres nas faixas salariais mais baixas foi observado em Porto Alegre (49,8%).

Entre as pessoas negras que trabalhavam nos setores de mobilidade no Brasil, 38,7% recebiam até dois salários mínimos; entre as brancas, 29,1%. Em São Paulo, 17,8% das pessoas negras nesses setores recebiam até dois salários mínimos, ao passo que 14,5% das pessoas brancas estavam na mesma faixa de rendimento – ver tabelas 6.4 e 6.5 do Anexo Estatístico e figura 9 abaixo.



**Figura 9:** Distribuição dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por faixa salarial, conforme cor/raça, Brasil e São Paulo, 2019 (percentual).

**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

Vale mencionar que, em todas as capitais analisadas, o percentual de pessoas negras nas faixas inferiores de rendimento era maior que o de pessoas brancas, sendo que, em Goiânia, 52,3% das pessoas negras recebiam até dois salários mínimos (em contraste com 27,2% das brancas).

Nos setores de mobilidade urbana no Brasil, 73,9% das mulheres negras

recebiam até dois salários mínimos em 2019, um percentual acima dos 60,6% das mulheres brancas, dos 33,2% dos homens negros e dos 23,7% dos homens brancos – ver tabelas 6.6 a 6.9 do Anexo Estatístico.

No município de São Paulo, as discrepâncias seguiram lógica semelhante, apesar dos patamares mais reduzidos de pessoas nas condições analisadas, com 39,1% das mulheres negras recebendo até dois salários mínimos, e 30,6% das mulheres brancas, 14,9% dos homens negros e 12,1% dos homens brancos na mesma situação.

Por fim, nas capitais analisadas, os percentuais mais altos de mulheres negras nas faixas mais baixas de rendimento – até dois salários mínimos – foram observados em Manaus (84,2%), Curitiba (80,5%), Recife (78,9%) e Goiânia (77,1%).

### **3.1.4 Tempo no emprego**

É interessante notar que a maior parte dos vínculos nos setores de mobilidade do país apresentavam um tempo relativamente alto no emprego. Mais da metade (50,5%) dos vínculos no conjunto desses setores tinham cinco anos ou mais de emprego, sendo que 25,3% tinham dez anos ou mais. No município de São Paulo, 58,6% dos vínculos existiam há cinco anos ou mais, e 31,6%, há dez anos ou mais – ver tabela 7.1 do Anexo Estatístico.

Além disso, o percentual de vínculos com menos de um ano no emprego foi relativamente baixo em todas as capitais analisadas, inclusive São Paulo (11,3% das/os trabalhadoras/es).

Na desagregação por gênero, nota-se que, considerando os setores de mobilidade no Brasil todo, os homens apresentaram um percentual superior de vínculos na faixa mais alta. Embora 46,1% das mulheres e 51,3% dos homens tivessem cinco anos ou mais de emprego, isto é, percentuais relativamente próximos, 17,7% de mulheres e 26,6% de homens faziam parte do grupo com dez anos ou mais de emprego – ver tabelas 7.2 e 7.3 do Anexo Estatístico.

Em São Paulo, 19,6% das mulheres negras tinham dez anos ou mais de emprego, frente a 25,9% das mulheres brancas, 26,7% dos homens negros e 37,9% dos homens brancos. No Brasil e em São Paulo, os percentuais das mulheres negras destacam-se neste quesito em relação aos demais grupos, por haver proporcionalmente menos trabalhadoras na faixa com mais tempo no emprego. Além disso, 15,9% das mulheres negras no município de São Paulo tinham até um ano no emprego, ao passo que 11,3% das mulheres brancas, 12,6% dos homens negros e 9,5% dos homens brancos estavam na mesma situação – ver tabelas 7.6 a 7.9 do Anexo Estatístico.

### **3.1.5 Escolaridade**

A maior parte das pessoas com vínculos nos setores de mobilidade tinham o ensino médio completo (52,1% no Brasil todo, e 49,4% em São Paulo). Vale notar, contudo, os percentuais relativamente altos de vínculos com até o ensino fundamental incompleto: 18,3% no Brasil, 17,7% em São Paulo, 25,6% em Belo Horizonte e 20,9% em Goiânia – ver tabela 8.1 do Anexo Estatístico.

As mulheres destacam-se pelos percentuais mais elevados nos níveis mais altos de escolaridade. No Brasil, nos setores de mobilidade, 9,9% delas tinham o nível superior completo, ao passo que, entre os homens, o percentual no mesmo nível de escolaridade era de apenas 3%. Em São Paulo, os percentuais com ensino superior completo eram de 19,6% entre elas e 7,8% entre eles – ver tabelas 8.2 e 8.3 do Anexo Estatístico.

Considerando as faixas mais baixas de escolaridade no Brasil, 10,6% das mulheres tinham até o ensino fundamental incompleto, em contraste com 19,5% dos homens. Em São Paulo, 8,1% delas e 19,1% deles tinham o mesmo nível de escolaridade. Chamam atenção os percentuais mais altos dos homens com ensino fundamental incompleto em Belo Horizonte e Goiânia: 27,4% e 22,8%, respectivamente.

As diferenças entre pessoas negras e brancas foram menores que as diferenças com base no gênero. Nos setores de mobilidade no Brasil todo, 17,4% das pessoas negras e 20,2% das brancas tinham até o fundamental incompleto, sendo que, em São Paulo, os percentuais eram de 15,9% e 19,1%, respectivamente – ver tabelas 8.4 e 8.5 do Anexo Estatístico.

Em relação aos que tinham ensino superior completo, os percentuais foram maiores entre as pessoas brancas que entre as negras: no Brasil, 5,4% e 2,7%, respectivamente; e, em São Paulo, 11,1% e 6,5%. Destacam-se os altos percentuais de pessoas brancas com esse nível de escolaridade em Brasília (18%) e em Salvador (12,1%), cidades em que as diferenças (em pontos percentuais) se demonstraram mais acentuadas em relação às pessoas negras (6,1% e 2,2%, respectivamente).

Considerando a escolaridade das mulheres negras, nota-se que, em 2019, os percentuais nos níveis inferiores eram mais próximos das mulheres brancas que dos homens negros. No Brasil, 11,1% das mulheres negras empregadas nos setores de mobilidade tinham até o ensino fundamental incompleto, ao passo que, entre as mulheres brancas, o percentual era de 10,4%; entre os homens negros, 18,4%; e entre os homens brancos, 21,8%. No grupo com ensino superior completo, as mulheres negras apresentaram um percentual bem

menor que as mulheres brancas (7% e 12,9%, respectivamente) – ver tabelas 8.6 a 8.9 do Anexo Estatístico.

Em São Paulo, a proporção de mulheres negras (9,1%) com, no máximo, o ensino fundamental incompleto também era mais próxima das mulheres brancas (7,7%) que dos homens negros (16,9%) ou dos homens brancos (20,8%). Entre aquelas com nível superior, os percentuais observados foram 13,4% e 23,2% entre mulheres negras e brancas, respectivamente. Vale destacar, ainda, os altos percentuais de mulheres brancas com nível superior nas atividades relacionadas à mobilidade urbana em Brasília (31%), Goiânia (24,9%) e Salvador (24,6%). Entre as mulheres negras com ensino superior completo, destacam-se também São Paulo, Fortaleza e Goiânia (13,4%, 13% e 11,5%, respectivamente).

### **3.1.6 Pessoas com deficiência**

Embora o foco do projeto não tenha sido a inclusão de pessoas com deficiência, vale pontuar alguns aspectos fundamentais acerca dessa população.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que 45,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência no Brasil, o que corresponde a 23,91% da população brasileira, sendo 18,6% de pessoas com deficiência visual; 5,1% com deficiência auditiva; 7% com deficiência motora; e 1,4% com deficiência intelectual.

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem algum impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas<sup>8</sup>.

Cada tipo de deficiência apresenta condições bastante distintas. Ao conhecê-las, adquirimos informações úteis para quando nos relacionarmos com pessoas com deficiência.

Em relação ao mercado de trabalho, temos a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que obriga as empresas com cem ou mais empregadas/os a contratarem entre 2% e 5% de pessoas com deficiência. O Decreto nº 5.296/2004 redefine os critérios para a fiscalização do cumprimento da lei. Em 2015, foi criada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que prevê, entre outros aspectos, que a acessibilidade seja tratada como um direito e a define como a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros

**8. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.**



9. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida<sup>9</sup>”.

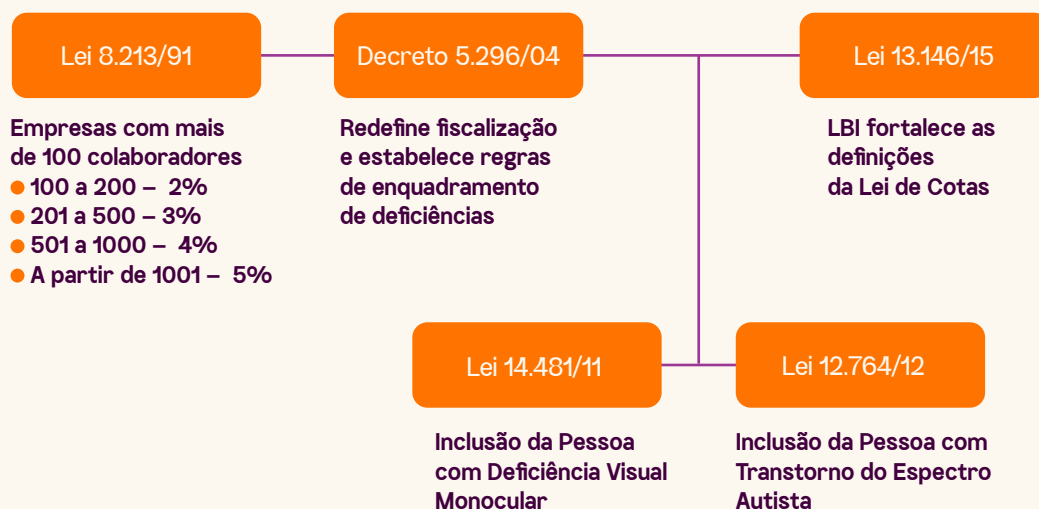


Figura 10.

Fonte: Talento Incluir.

10. RAIS, 2019

11. IBGE, 2010.

12. IBGE, 2010.

13. Pesquisa Vagas e Talento Incluir, 2018

No entanto, apesar da obrigatoriedade de contratação, pouquíssimos cargos formais (apenas 1%) são ocupados por pessoas com deficiência<sup>10</sup> sendo a maior parte (86%) na base da pirâmide: assistentes, analistas e técnicos. O Nordeste apresenta o mais alto índice de pessoas com deficiência do Brasil (cerca de 26%)<sup>11</sup>. Outro dado importante é que, considerando todo o Brasil, apenas 4,7% das calçadas são acessíveis para pessoas com deficiência física<sup>12</sup>.

Uma pesquisa realizada em 2018 com 1.434 profissionais com deficiência<sup>13</sup>, indicou que:

- **40%** já sofreram discriminação no trabalho;
- Entre os que já sofreram discriminação, **57%** mencionaram dificuldades com colegas de trabalho;
- **65%** já sofreram discriminação no trabalho e

## ● 41% relataram que isso ocorreu mais de uma vez.

Para influenciar positivamente a contratação de profissionais com deficiência, é necessário<sup>14</sup>:

- Entender as necessidades específicas das pessoas com deficiência;
- Superar eventuais resistências das pessoas que convivem com profissionais com deficiência;
- Ter uma visão inclusiva e saber que todos têm direitos e deveres iguais;
- Transformar o ambiente de trabalho em um lugar de oportunidades e de valorização da diversidade, inclusive por meio da abertura de vagas em todos os níveis hierárquicos;
- Participar, envolver e promover ações que favoreçam a inclusão;
- Considerar a deficiência como parte da diversidade humana, ou seja, uma das muitas características das pessoas;
- Tratar com naturalidade a pessoa com deficiência, como se faria com qualquer outra pessoa;
- Manter o foco nas habilidades das pessoas, e não em suas limitações;
- Acreditar no potencial profissional das pessoas e incentivá-las; e
- Viabilizar os devidos ajustes e suportes necessários no ambiente de trabalho.

Além disso, superar o ciclo da invisibilidade é o principal desafio para incluir as pessoas com deficiência:



Figura 11.

Fonte: [ligual](#).

Na análise dos dados quantitativos do setor de mobilidade urbana, a partir da RAIS e da PNAD, nota-se um percentual baixo de trabalhadoras/es com deficiência. No Brasil, apenas 2,1% dos vínculos eram de pessoas com deficiência, sendo que as capitais que apresentaram os maiores percentuais foram Curitiba (4,7%), Salvador (4,4%), Porto Alegre (3,1%) e Goiânia (3%). Em São Paulo, a taxa era de 1,8% — ver tabela 9.1 do Anexo Estatístico.

Em todas as capitais analisadas e no total nacional, em mais de metade dos casos de trabalhadoras/es com deficiência, a deficiência era física. A deficiência visual ficou em segundo lugar em boa parte das capitais, exceto em Goiânia, Recife, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre (sendo que, nas quatro últimas, os percentuais de reabilitadas/os foram relativamente altos).

O percentual de mulheres com deficiência foi superior ao observado entre os homens no total do Brasil e na maioria das capitais, inclusive São Paulo. No total nacional, 2,5% das mulheres nos setores de mobilidade tinham deficiência, ao passo que, entre os homens, o percentual era de 2,1%. Entre as mulheres, os maiores índices foram observados em Salvador (5,1%) e Goiânia (5%). Em São Paulo, 2,3% dos vínculos das mulheres eram de pessoas com deficiência — ver tabelas 9.2 e 9.3 do Anexo Estatístico.

Em relação à desagregação por cor/raça, nota-se pouca diferença entre os percentuais de trabalhadoras/es com deficiência no total nacional (2,3% entre negras/os e 2,1% entre brancas/os) e em São Paulo (1,8% e 1,9%, respectivamente). Contudo, destacam-se os percentuais mais altos em Curitiba, onde 7,3% das pessoas negras e 4,1% das pessoas brancas nos setores de mobilidade tinham alguma deficiência — ver tabelas 9.4 e 9.5 do Anexo Estatístico.

Na desagregação por sexo e cor/raça, nota-se que, no total do país e em São

Paulo, as mulheres negras apresentaram a maior proporção de pessoas com deficiência. No Brasil, 2,8% dos vínculos de trabalho das mulheres negras nos setores de mobilidade urbana eram de pessoas com deficiência, índice superior aos 2,3% das mulheres brancas, 2,2% dos homens negros e 2% dos homens brancos — ver tabelas 9.6 a 9.9 do Anexo Estatístico.

Na capital paulista, nos setores de mobilidade urbana, 2,6% dos vínculos das mulheres negras eram de pessoas com deficiência, índice também superior aos 2,1% das mulheres brancas, 1,7% dos homens negros e 1,8% dos homens brancos. Entre as capitais analisadas, chama atenção o patamar mais elevado de pessoas com deficiência entre as negras em Salvador (6,1%) e Goiânia (6%) e entre os negros em Curitiba (8,7%).

### 3.1.7. Ocupação de cargos

15. Conforme categorias e ocupações descritas no referencial metodológico da subseção 2.1.2.

Por fim, na presente análise também foram levantadas informações relativas à ocupação dos vínculos no setor de mobilidade urbana, tendo como referência a Classificação Brasileira de Ocupações 2002 (CBO 2002)<sup>15</sup>.

**Tabela 1:** Distribuição absoluta e relativa (percentual) dos vínculos formais do setor de mobilidade urbana por categorias ocupacionais, Brasil e São Paulo, 2019

**Fonte:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2019.

**Notas:** (1) Ocupações 1114-10, 1114-15, 1144-05, 1312-05 e 1313-05 e subgrupo principal 12 da CBO 2002;  
(2) Ocupações 1311-15, 1311-20 e 1312-10 e subgrupo principal 14 da CBO 2002;  
(3) Ocupação 5112-15 da CBO 2002;  
(4) Ocupação 7824-05 da CBO 2002; e  
(5) Ocupação 7824-10 da CBO 2002.

OCUPAÇÃO	BRASIL		SÃO PAULO	
	N	%	N	%
<b>Total</b>	<b>642.219</b>	<b>100,0</b>	<b>92.794</b>	<b>100,0</b>
Diretores(as) e dirigentes (1)	828	0,1	87	0,1
Gerentes (2)	4.534	0,7	331	0,4
Cobrador(a) de transportes coletivos (exceto trem) (3)	97.677	15,2	16.840	18,1
Motorista de ônibus rodoviários (4)	72.364	11,3	2.063	2,2
Motorista de ônibus urbano (5)	223.226	34,8	33.608	36,2
Demais ocupações	243.590	37,9	39.865	43,0

No setor de mobilidade urbana nacional, dos 642.219 vínculos de trabalho formais, 34,8% eram de motoristas de ônibus urbanos; outros 15,2% de cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens); 11,3% de motoristas de ônibus rodoviários; 0,7% de gerentes; e 0,1% de diretores(as) e dirigentes. Os demais 37,9% estavam classificados em outras ocupações — ver tabela 10.1 do Anexo Estatístico.

Nas capitais analisadas, a maior proporção de vínculos na ocupação de diretoras/es e dirigentes foi observada no Rio de Janeiro (0,45% das/os trabalhadoras/es do setor), e a menor, em Curitiba (0,05%). Em relação a gerentes, a variação entre os valores percentuais também foi relativamente baixa, sendo a mais alta igual a 1,1% em Goiânia, e a mais baixa, 0,4% em Curitiba e São Paulo.

No caso das/os cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens), chama atenção o número baixo de vínculos em Goiânia (0,04%), equivalente a três vínculos de trabalho. Também no Rio de Janeiro (3,4%) e Fortaleza (8,9%), os percentuais foram relativamente baixos se comparados a Curitiba (32,7%), Brasília (31,8%) e Salvador (30,2%).

A ocupação de motoristas de ônibus rodoviários teve o maior percentual de vínculos em Salvador (15,6%) e o menor em São Paulo (2,2%). A ocupação de motoristas de ônibus urbano, por sua vez, teve os maiores percentuais em Goiânia (47,1%) e Fortaleza (47%), e os menores em Porto Alegre (19%).

No que concerne à desagregação por sexo, percebe-se que os vínculos de mulheres representavam 14,2% do total de vínculos no setor de mobilidade urbana. Vale notar que, embora ainda sejam uma minoria, elas estavam sobrerrepresentadas, isto é, com proporções acima do observado no total do setor, nas ocupações de diretoras/es e dirigentes (23,6%), gerentes (27,8%) e cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens) (27,9%) – ver tabelas 10.2 e 10.3 do Anexo Estatístico.

Por outro lado, elas apresentaram percentuais bem baixos no total das ocupações de motoristas de ônibus rodoviários (1,9%) e motoristas de ônibus urbanos (2%).

Regionalmente, observou-se uma alta proporção de vínculos de mulheres em cargos de diretoras/es e dirigentes em Manaus (50%), embora o número absoluto fosse pequeno (dois vínculos de mulheres e dois de homens). Já em Curitiba, dos seis vínculos nessa ocupação, não havia mulheres.

Na ocupação de gerentes, os percentuais de mulheres se destacam em Recife (44,2%) e Brasília (42,5%). Novamente, o menor percentual verificado foi em Curitiba, onde, dos 40 vínculos do setor, apenas quatro eram mulheres (10%).

As mulheres apresentaram participação majoritária na ocupação de cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens) no Rio de Janeiro (60,6%) e em Manaus (54,6%). Em números absolutos, no Rio de Janeiro, dos 1.320 vínculos nessa ocupação, 800 eram mulheres.

Já nas ocupações de motoristas de ônibus rodoviários e de motoristas de ônibus urbanos, os percentuais de mulheres foram baixos, representando 2,8% dos vínculos em Manaus e 2,7% no Rio de Janeiro, as capitais com maior participação.

Vale destacar, ainda, que, em Manaus, Recife, Curitiba e Brasília, as mulheres nos setores de mobilidade urbana desempenhavam, em sua maioria, a função de cobradoras de transportes coletivos (exceto trens), com percentuais de 66,8%, 50,4%, 69,6% e 55,6%, respectivamente.

Quanto à desagregação por cor/raça, vale notar que, entre as pessoas com vínculo formal nos setores de mobilidade urbana em todo o país que possuíam informações referentes à cor/raça na RAIS 2019 (94,5% do total de vínculos nesses setores), as pessoas negras tinham presença maior (51,4%) que as brancas, especialmente nas ocupações de cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens) (55,9%) e motoristas de ônibus urbanos (51,8%). Todavia, pessoas negras eram minoria nas ocupações de diretoras/es e dirigentes (29,9%), gerentes (33,3%) e motoristas de ônibus rodoviários (45,1%) – ver tabelas 10.4 e 10.5 do Anexo Estatístico.

Nas capitais analisadas, à exceção de São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, as pessoas negras eram a maioria das/os trabalhadoras/es formais nos setores de mobilidade urbana. Mesmo assim, em 9 das 11 capitais analisadas, elas estavam sub-representadas na ocupação de diretoras/es e dirigentes.

No Rio de Janeiro, por exemplo, as pessoas negras representavam 64,7% do total de vínculos na mobilidade urbana de pessoas com cor/raça identificada, mas eram apenas 10,6% entre diretoras/es e dirigentes (5 vínculos apenas), e 32,8% entre gerentes (81 vínculos). Já em Porto Alegre, não foram identificadas pessoas negras no universo de 26 vínculos de diretoras/es e dirigentes.

Em contrapartida, Manaus e Fortaleza apresentaram percentuais maiores de pessoas negras atuando como diretoras/es e dirigentes (100% e 88,9%, respectivamente) que os índices observados no total da força de trabalho formal dos setores de mobilidade urbana (89,3% e 76,1%, respectivamente).

As mulheres negras representavam 7% do total de vínculos nos setores de mobilidade urbana no Brasil que possuíam informações referentes a cor/raça, um percentual ligeiramente inferior ao das mulheres brancas (7,2%) e bem abaixo dos homens brancos (41,5%) e dos homens negros (44,4%) – ver tabelas 10.6 a 10.9 do Anexo Estatístico.

Assim como no caso do total de pessoas negras, percebeu-se uma sub-representação das mulheres negras nas ocupações de diretoras/es e dirigentes em 9 das 11 capitais analisadas. No caso delas, foram observados apenas dez vínculos de mulheres negras nessa ocupação (em um total de 420, das quais 260 apresentavam informações sobre cor/raça, e 160 não o faziam).

Em Belo Horizonte, Curitiba e Porto Alegre, por exemplo, nenhuma mulher negra ocupava um cargo de diretora ou dirigente. Em São Paulo, apenas uma mulher negra era diretora ou dirigente em um universo de 87 pessoas (62 pessoas brancas, 7 homens negros e 17 sem identificação de cor/raça).

Em âmbito nacional, a sub-representação das mulheres negras também foi percebida nas ocupações de motoristas de ônibus rodoviários (0,7%) e de motoristas de ônibus urbanos (0,9%). Por outro lado, elas estavam sobrerrepresentadas nas ocupações de gerentes (9,8%), cobradoras de transportes coletivos (exceto trens) (15,4%) e demais ocupações (11,1%).

Nota-se que, embora houvesse uma sobrerrepresentação de mulheres negras entre as/os cobradoras/es de transportes coletivos (exceto trens) (15,4%), no caso das mulheres brancas, tal sobrerrepresentação foi observada entre as/os gerentes (18,5%).

Entre diretoras/es e dirigentes, os homens negros também estavam sub-representados. Conforme mencionado acima, os homens negros representavam 44,4% do total de vínculos com identificação de cor/raça na mobilidade urbana, mas, nessa função, eram apenas 24,1% do total. Em números absolutos, dos 828 vínculos nessa ocupação, 582 possuíam identificação de cor/raça, sendo 34 de mulheres negras, 140 de homens negros, 84 de mulheres brancas e 324 de homens brancos.

Os cenários das análises quantitativas evidenciam a baixa presença de mulheres no setor, especialmente mulheres negras; a remuneração mais baixa oferecida a elas, apesar do nível de escolaridade mais alto; sua sub-representação em relação aos homens nas faixas acima de dez anos de emprego; e a distribuição nos cargos ocupacionais do setor. Considerando tais dados, buscou-se, então, determinar, dentro das próprias organizações envolvidas no projeto, os subsídios para identificar oportunidades e desafios a serem superados com o propósito de ampliar a inserção e ascensão de mulheres, principalmente mulheres negras, nessas organizações.

## 3.2

# Oficinas: Gênero e raça na gestão de transportes do projeto

Como supracitado, em setembro de 2021, realizamos duas oficinas a fim de identificar oportunidades e desafios para a inserção e ascensão de mulheres, principalmente mulheres negras.

### 3.2.1. Síntese dos resultados das oficinas

Em relação à inserção de mulheres negras, os principais desafios observados foram:

- Mudança da cultura interna das empresas por meio de formação de comitês que debatam estratégias para a inserção de mulheres, promovam a sensibilização e possam propor avanços que envolvam a alta direção e o resto da equipe;
- Ampliação da compreensão sobre as diversas funções que as mulheres ocupam (ou poderiam ocupar), inclusive e sobretudo aquelas que não são tradicionalmente consideradas femininas;
- Periodicidade de realização dos concursos/seleções públicas com enfoque em gênero;
- Ausência de parâmetros institucionais claros para a ocupação dos cargos, o que pode ser solucionado por meio da elaboração de indicadores de diversidade, por tipo de provimento e por cargo, além da criação de bancos de talentos com pessoas negras;
- Ausência de reconhecimento do problema por parte da alta liderança;
- Falta de qualificação educacional e técnica de mulheres negras, o que pode ser suprido por meio de uma Escola



Técnica de Formação Superior (com foco na área de trabalho da empresa) e de um programa de desenvolvimento de novas lideranças;

- Disponibilidade para conciliar dupla/tripla jornada (trabalho x família x casa); e
- Equiparação da participação percentual de gênero e raça com os índices gerais da sociedade.

Ainda em relação à inserção de mulheres negras, as principais oportunidades observadas foram:

- Mudança na forma do ingresso, além da forma constitucional de ingresso por meio de concurso público;
- Preparação das mulheres para assumir cargos de alta direção;
- Exigência contratual de sensibilização da alta liderança por meio da inserção de cláusulas nos Termos de Referência;
- Extensão das cláusulas de contratação de mulheres negras para incluir empresas terceiras/fornecedoras;
- Promoção da inclusão de mulheres em atividades culturalmente exercidas por homens;
- Programas internos de inclusão e criação de cotas para mulheres negras [programas de *trainees*]; e
- Implementação de cotas raciais.

Em relação à ascensão de mulheres negras, os principais desafios levantados foram:

- Percepção de que homens não gostam de serem liderados por mulheres;
- Necessidade de mudar as políticas internas para cargos de liderança e estabelecimento de porcentagens para esses cargos;
- Ausência de mulheres nos cargos de liderança;

- **Falta de indicadores e debates sobre o assunto;**
- **Erradicação da cultura da “mulher-objeto” e combate aos rótulos intelectuais;**
- **Erradicação da cultura de assédio moral e sexual; e**
- **Comprovação da competência das mulheres.**

Em relação à ascensão de mulheres negras, as principais oportunidades observadas foram:

- **Investimento em cursos e capacitação;**
- **Valorização do perfil multitarefas das mulheres na liderança;**
- **Estruturação de processos que permitam a identificação dos pontos de discriminação e o desenvolvimento de ações afirmativas e de sensibilização;**
- **Criação de comitês que apontem ações capazes de mudar as políticas não apenas de mulheres negras, mas em relação a questões de gênero em geral;**
- **Treinamentos para que a liderança possa compreender o papel da mulher no ambiente de trabalho; e**
- **Ampliação do debate sobre equidade racial e de gênero para as empresas de ônibus.**

## Alguns pontos de destaque:

- Grupo bastante participativo em ambas as oficinas;
- Grupo formado majoritariamente por **mulheres brancas**, com a participação de **poucas mulheres negras**.
- Relato de poucas ações em relação à **equidade racial e de gênero**.
- Processos de ações afirmativas (**cotas raciais**) sem entendimento compartilhado.

Ao final da segunda oficina, foi realizada uma sondagem das reações, com resultados bastante positivos.

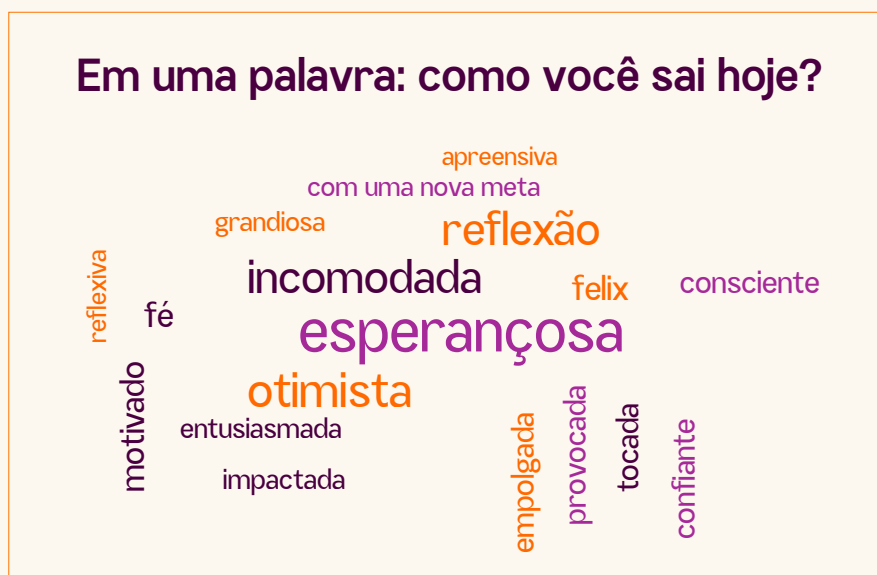


Figura 12: Sondagem de reações.

Fonte: Mentimeter.

## 3.2.2 Participantes das Oficinas

NOME	CARGO	EMAIL
Luciana Costa	Equipe de Treinamento - CET	lucianac@cetsp.com.br
Elisabeth Pacheco de Souza	Equipe de RH - CET	bethp@cetsp.com.br
Lucia Helena Rodrigues Capela	Chefe de Gabinete	lucia.capela@sptrans.com.br
Rosana Roque do Nascimento	Responsável pela Assessoria de Desenvolvimento Organizacional de Qualidade	rosana.araujo@sptrans.com.br
Lucimeire Lino dos Santos Lourenço	Ouidora	lucimeire.lourenco@sptrans.com.br
Cilene Cabral Lourenço Buoizzi	Responsável pela Assessoria de <i>Marketing</i>	cilene.cabral@sptrans.com.br
Jesuina Florencio	Gerente de Auditoria Interna	jesuina.florencio@sptrans.com.br
Valéria Maria de Campos	Gerente Trabalhista	valeria.campos@sptrans.com.br
Cintia Regina Clementino da Silva	Gerente de Direito Público	cintia.clementino@sptrans.com.br
Isabela Maria de Almeida Muniz	Superintendente de Atendimento e Comercialização	isabela.muniz@sptrans.com.br
Saete dos Santos	Responsável pela Assessoria de Controle de Arrecadação	saete.santos@sptrans.com.br
Patrícia de Oliveira de Lima	Gerente de Atendimento	patricia.lima@sptrans.com.br
Jeanete de Lazare Laginhas	Superintendente de Planejamento Estrutural e Avaliação de Transporte	jeanete.laginhas@sptrans.com.br
Christina Maria de Marchiori Borges	Responsável pela Assessoria de Pesquisa	christina.borges@sptrans.com.br
Maria Cristina Fernando Biondilo	Gerente de Planejamento Estrutural	cristina.biondilo@sptrans.com.br
Janaina Soares Santos Decarli	Responsável pela Assessoria de Planejamento Ambiental	janaina.decarli@sptrans.com.br
Selma Quaresma da Silva	Superintendente Financeiro	selma.silva@sptrans.com.br
Marilza Romano	Superintendente Administrativa	marilza.romano@sptrans.com.br
Laura Lopes de Araujo Maia	Superintendente de Recursos Humanos	laura.maia@sptrans.com.br
Fernanda Donata de Souza Surita	Gerente de Administração de Recursos Humanos	fernanda.souza@sptrans.com.br
Angela Maria Telmo	Gerente de Desenvolvimento de Recursos Humanos	angela.telmo@sptrans.com.br
Patrícia Florêncio	Gerente Administrativa	patricia.florencio@cptm.sp.gov.br
Carlos Antonio Lopes Casciano	Gerente de Desenvolvimento e Inovação Tecnológica	Carlos.casciano@sptrans.com.br
José Carlos Biagioni	Gerente de Mobilidade Especial	Jcarlos.biagioni@sptrans.com.br

# 04.

## Considerações finais

O diagnóstico corporativo sob as perspectivas de gênero e raça confirma e evidencia que as estruturas das organizações responsáveis pelo planejamento, operação e gestão do sistema de mobilidade são preponderantemente masculinas e brancas e não demonstram pluralidade de profissionais em termos de gênero e raça, nem em relação à sua interseccionalidade.

Os dados de cor/raça são coletados pela RAIS em âmbito nacional para todos os vínculos de trabalho. Contudo, tais dados são claramente ausentes na maioria dos casos. No setor de mobilidade urbana, porém, os percentuais de ausência são bem menores (5,5% no Brasil e 2,4% em São Paulo), o que valida ainda mais as análises apresentadas neste diagnóstico.

O setor de mobilidade difere muito do total de vínculos no país em relação à presença de mulheres, em especial mulheres negras, que é muito inferior à média geral.

Apesar de a escolaridade das mulheres ser maior que a escolaridade geral do setor, elas encontram-se concentradas nas faixas salariais mais baixas, e, mais uma vez, isso afeta principalmente as mulheres negras.

Mais de 70% das mulheres estão na faixa etária de até 49 anos; no caso das mulheres negras, 80%.

Nas faixas com maior tempo no emprego, as mulheres apresentaram percentuais menores que os homens, em especial as mulheres negras.

Em termos de escolaridade, as diferenças entre pessoas negras e pessoas brancas são menores que as diferenças relacionadas ao gênero. No grupo com ensino superior completo, os percentuais eram maiores para pessoas brancas que para pessoas negras.

Considerando os cargos ocupados por mulheres no setor, apesar de elas serem proporcionalmente poucas em certas funções (motoristas de ônibus, por exemplo, em que são menos de 2%) e representarem apenas 14,2% do total de vínculos do setor, observou-se uma sobrerrepresentação em algumas áreas, como, por exemplo, diretoras/es e dirigentes (23,6%), gerentes (27,8%) e cobradoras/es de transportes coletivos (27,5%).

As oficinas propiciaram reflexões e exploraram, na percepção das e dos participantes, as oportunidades e desafios existentes nas organizações participantes para transformar a situação de mulheres, em geral, e mulheres negras, em particular, tanto na inserção quanto na ascensão e ocupação de cargos mais estratégicos e de decisão.

A partir desses elementos, e considerando ainda um último *workshop* colaborativo, estão sendo elaboradas uma proposta estruturada com recomendações factíveis para a inclusão de mulheres, em especial as negras, na gestão do sistema de transportes; e uma proposta orientadora de comunicação. Ambas pretendem contribuir para o aumento dos percentuais e a transformação do cenário.

Com base no diagnóstico e nas recomendações geradas nas oficinas, é necessário, a partir dos diagnósticos realizados, elaborar planos de ação de equidade racial que adotem uma perspectiva interseccional com outras dimensões de equidade. Tais planos devem incluir metas e instrumentos de monitoramento e avaliação auditáveis e devem estar sob a responsabilidade direta da gestão estratégica de cada empresa.

É também parte importante desse processo que as empresas sejam abertas e transparentes para que a população de São Paulo possa perceber a importância desse movimento no sentido da valorização da diversidade que ostentamos.

# 05.

# Notas metodológicas



# 5.1

## Notas metodológicas — PNAD

Estas notas metodológicas definem os principais conceitos das características de trabalho e termos utilizados pelo IBGE e que constam nos dados e nas figuras deste relatório.

### TRABALHO

O conceito de trabalho abrange diferentes formas de produção de bens e serviços para consumo próprio ou de terceiros:

- a) trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) na produção de bens ou serviços;
- b) trabalho sem remuneração direta à trabalhadora ou ao trabalhador, realizado em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio, que recebe a remuneração pelo trabalho do conjunto do domicílio;
- c) trabalho na produção de bens e serviços destinados somente ao próprio consumo ou uso das pessoas moradoras do domicílio;
- d) trabalho voluntário;
- e) trabalho sem remuneração no cuidado de pessoas; e
- f) trabalho nos afazeres domésticos.

Os itens a e b representam as formas de trabalho que geram rendimento para o domicílio e que serão adotadas para definir a força de trabalho. Os resultados trimestrais do tema *trabalho* serão baseados nesse conceito, e os anuais, no conceito que abrange todas as formas de trabalho.

### PESSOAS EM IDADE DE TRABALHAR

Definem-se como em idade de trabalhar as pessoas com 14 anos ou mais de idade na data de referência

## PROCURA DE TRABALHO

Define-se como procura de trabalho que gere rendimentos para o domicílio a tomada de alguma providência efetiva para consegui-lo, ou seja, o contato estabelecido com empregadores; a prestação de concursos; a inscrição em concursos; a consulta a agências de emprego, sindicatos ou órgãos similares; a resposta a anúncios de emprego; a solicitação de trabalho a parentes, amigos, colegas ou por meio de anúncios; a tomada de medidas para iniciar o próprio negócio mediante procura de local, equipamento ou outros pré-requisitos, a solicitação de registro ou licença para funcionamento do empreendimento etc.

## CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO

As pessoas em idade de trabalhar são classificadas como *ocupadas* ou *desocupadas*, considerando sua condição de ocupação na semana de referência.

## PESSOAS OCUPADAS

São classificadas como *ocupadas* na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) ou em trabalho sem remuneração direta, mas em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou, ainda, as pessoas que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana.

Consideram-se como *ocupadas temporariamente afastadas de trabalho remunerado* as pessoas que não trabalharam durante pelo menos uma hora completa na semana de referência por motivo de: férias, folga, jornada de trabalho variável, licença-maternidade e fatores ocasionais. Logo, também foram consideradas as pessoas que, na data de referência, estavam, por período inferior a quatro meses: afastadas do trabalho em licença remunerada por motivo de doença ou acidente da própria pessoa ou outro tipo de licença remunerada; afastadas do próprio empreendimento sem serem remuneradas por instituto de previdência; ou em greve ou paralisação. Além disso, também, foram consideradas *ocupadas* as pessoas afastadas por motivos diferentes dos já citados, desde que tivessem continuado a receber ao menos uma parte do pagamento e o período transcorrido do afastamento fosse inferior a quatro meses.

## PESSOAS DESOCUPADAS

São classificadas como *desocupadas* na semana de referência as pessoas sem trabalho (que gere rendimentos para o domicílio) nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como *desocupadas* as pessoas sem trabalho na

semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho, o qual começariam após a semana de referência.

### **CONDIÇÃO EM RELAÇÃO À FORÇA DE TRABALHO**

As pessoas são classificadas como na *força de trabalho* ou *fora da força de trabalho*, considerando sua condição em relação à força de trabalho na semana de referência.

### **PESSOAS NA FORÇA DE TRABALHO**

As pessoas *na força de trabalho* na semana de referência compreendem as pessoas ocupadas e as pessoas desocupadas nessa semana.

### **PESSOAS FORA DA FORÇA DE TRABALHO**

São classificadas como *fora da força de trabalho* na semana de referência as pessoas que não estavam ocupadas nem desocupadas nessa semana.

## **5.2**

# **Notas metodológicas – categorias ocupacionais**

Detalhamos abaixo os grupos e subgrupos de ocupação da CBO 2002, bem como os agrupamentos utilizados para as análises de ocupação dos vínculos no setor de mobilidade urbana.

Esta análise contribui para complementar o cenário estudado em relação à presença de mulheres, em especial mulheres negras, nas categorias ocupacionais do setor de mobilidade urbana. Ela complementa as demais análises quantitativas, evidenciando a ausência desses grupos nos cargos mais estratégicos.

### **DIRETORAS/ES E DIRIGENTES**

Contemplam as ocupações 1114-10, 1114-15, 114405, 1312-05 e 1313-05 e o subgrupo principal 12 da CBO 2002.

### **GERENTES**

Contemplam as ocupações 1311-15, 1311-20 e 1312-10 e o subgrupo principal 14 da CBO 2002.

## COBRADORAS OU COBRADORES DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TRENS)

Corresponde à ocupação 5112-15 da CBO 2002.

## MOTORISTAS DE ÔNIBUS RODOVIÁRIOS

Corresponde à ocupação 7824-05 da CBO 2002.

## MOTORISTAS DE ÔNIBUS URBANOS

Corresponde à ocupação 7824-10 da CBO 2002.

OCUPAÇÃO	CBO	DESCRIÇÃO	
Diretoras/es e dirigentes	1114-10	DIRIGENTE DO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL E DISTRITAL	
	1114-15	DIRIGENTE DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL	
	1144-05	DIRIGENTE E ADMINISTRADOR DE ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS	
	Subgrupo principal 12		DIRETOR DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
			DIRETOR-GERAL DE EMPRESA E ORGANIZAÇÕES (EXCETO DE INTERESSE PÚBLICO)
			DIRETOR DE PRODUÇÃO E OPERAÇÕES EM EMPRESA AQUÍCOLA
			DIRETOR DE OPERAÇÕES DE OBRAS PÚBLICAS E CIVIS
			DIRETOR DE OPERAÇÕES COMERCIAIS (COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA)
			DIRETOR DE PRODUÇÃO E OPERAÇÕES DE TURISMO
			TURISMÓLOGO
			DIRETOR DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS DE ARMAZENAMENTO
			DIRETOR DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES
			DIRETOR DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE
			DIRETOR COMERCIAL EM OPERAÇÕES DE INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA
			DIRETOR DE COMPLIANCE
			DIRETOR ADMINISTRATIVO
			DIRETOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO
			DIRETOR FINANCEIRO
			DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS

Diretoras/es e dirigentes	Subgrupo principal 12	DIRETOR DE RELAÇÕES DE TRABALHO
		DIRETOR COMERCIAL
		DIRETOR DE <i>MARKETING</i>
		DIRETOR DE SUPRIMENTOS
		DIRETOR DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA
		DIRETOR DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (P&D)
		DIRETOR DE MANUTENÇÃO
	1312-05	DIRETOR DE SERVIÇOS DE SAÚDE
	1313-05	DIRETOR DE INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL DA ÁREA PRIVADA
Gerentes	1311-15	GERENTE DE SERVIÇOS CULTURAIS
	1311-20	GERENTE DE SERVICOS SOCIAIS
	1312-10	GERENTE DE SERVICOS DE SAUDE
	Subgrupo principal 14	GERENTE DE SERVIÇOS SOCIAIS
		GERENTE DE SERVIÇOS DE SAÚDE
		GERENTE DE PRODUÇÃO E OPERAÇÕES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS
		COMERCIANTE ATACADISTA
		COMERCIANTE VAREJISTA
		GERENTE DE LOJA E SUPERMERCADO
		GERENTE DE OPERAÇÕES DE SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA
		GERENTE DE HOTEL
		GERENTE DE RESTAURANTE
		GERENTE DE BAR
		GERENTE DE TURISMO
		GERENTE DE OPERAÇÕES DE TRANSPORTES
		GERENTE DE LOGÍSTICA (ARMAZENAGEM E DISTRIBUIÇÃO)
		GERENTE DE AGÊNCIA
		GERENTE DE CRÉDITO E COBRANÇA
		GERENTE ADMINISTRATIVO
		GERENTE DE RISCOS
GERENTE FINANCEIRO		
TECNÓLOGO EM GESTÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA		
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS		
	GERENTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL	

Gerentes	Subgrupo principal 14	GERENTE COMERCIAL
		GERENTE DE COMUNICAÇÃO
		GERENTE DE MARKETING
		GERENTE DE VENDAS
		RELAÇÕES PÚBLICAS (A)
		ANALISTA DE NEGÓCIOS (A)
		ANALISTA DE PESQUISA DE MERCADO (A)
		OUVIDOR
		GERENTE DE COMPRAS
		GERENTE DE SUPRIMENTOS
		GERENTE DE ALMOXARIFADO
		GERENTE DE REDE
		GERENTE DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS
		GERENTE DE PRODUÇÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
		GERENTE DE PROJETOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
		GERENTE DE SEGURANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
		GERENTE DE SUPORTE TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
TECNÓLOGO EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO		
GERENTE DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (P&D)		
GERENTE DE PROJETOS E SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO		
Cobrador de transportes Coletivos (exceto trens)	5112-15	COBRADOR DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TRENS)
Motorista de ônibus rodoviários	7824-05	MOTORISTA DE ÔNIBUS RODOVIÁRIO
Motorista de ônibus urbanos	7824-10	MOTORISTA DE ÔNIBUS URBANO

**Tabela 2:** Agrupamentos utilizados para as categorias ocupacionais da CBO 2002.

**Fonte:** Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), 2002.

# 06.

# Referências bibliográficas

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CARRANÇA, Flavio (orgs.). **Diversidade nas Empresas & Equidade Racial.** 1ª ed. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT, 2017.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas.** Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

PETRUCELLI, José Luis. **A cor denominada:** estudos sobre a classificação étnico-racial. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

THEODORO, Mário (org). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição.** Brasília: IPEA, 2008.



