



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE ECONOMIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**DEREK DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: UM PANORAMA DO MERCADO DE  
TRABALHO NO CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS  
NA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR (2002-2014)**

Salvador  
2019

**DEREK DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: UM PANORAMA DO MERCADO DE  
TRABALHO NO CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS  
NA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR (2002-2014)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia, requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Área de concentração: Economia do trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Vinícius de Araújo Mendes.

Salvador  
2019

Ficha catalográfica elaborada por Vânia Cristina Magalhães CRB 5- 960

Santos, Derek da Conceição dos  
S237 Desigualdade racial: um panorama do mercado de trabalho no contexto das políticas de cotas raciais na Região Metropolitana de Salvador (2002-2014)./ Derek da Conceição dos Santos.– 2019.  
65 f. il. graf., tab.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Economia, Salvador, 2019.  
Orientador: Prof. Dr. Vinicius de Araújo Mendes.

1. Mercado de trabalho – Negros. 2. Ações afirmativas – Política de cotas. 3. Negros – Desigualdade de renda. 4. Renda – Distribuição – Negros. I. Mendes, Vinicius de Araújo. III. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Economia.

CDD – 331.1098142

**DEREK DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS**

**DESIGUALDADE RACIAL: UM PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO NO  
CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE COTAS RACIAIS NA REGIÃO  
METROPOLITANA DE SALVADOR (2002-2014)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Vinícius de Araújo Mendes  
Universidade Federal da Bahia - UFBA

---

Prof. Dra. Diana Lúcia Gonzaga da Silva  
Universidade Federal da Bahia - UFBA

---

Ma. Kecia Cristina Miranda da Silva  
Universidade Federal da Bahia - UFBA

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me guiado durante todos esses anos, sendo minha força nas mais diferentes situações. Agradeço imensamente aos meus pais, André e Elizete, e a minha irmã, Andressa, que formam a minha base e o meu sustento. Sempre me deram o apoio necessário na mudança de cidade e suportaram a distância, apesar de nem sempre entenderem os percalços pelos quais passei.

Aos meus familiares, entre tios e primos, que me acolheram em Salvador e sempre deram-me apoio, e que por muito tempo possibilitaram que eu cursasse a faculdade, sendo parte fundamental nessa trajetória. Aos amigos que me apoiaram de alguma forma, desde o início do curso, e aos colegas de classe, que tornaram a jornada mais divertida e interessante.

Agradeço imensamente ao meu orientador, o professor Vinícius Mendes, por todo apoio e orientação dado na realização deste trabalho, compartilhando seu conhecimento e me ajudando a ter o foco necessário na construção desta pesquisa. O meu agradecimento também à Kecia Miranda, pelo auxílio necessário à conclusão desta monografia.

“Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes.”

Isaac Newton

## RESUMO

O principal objetivo desta pesquisa é apresentar o panorama da desigualdade racial pelas óticas da educação e do mercado de trabalho, entre os anos de 2002 a 2014, para a Região Metropolitana de Salvador (RMS). A partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra dos Domicílios (PNAD/IBGE), numa análise comparada com o Brasil e com a Bahia, pretende-se verificar a proporção de negros nas universidades públicas, após a implantação das ações afirmativas raciais no início dos anos 2000. Além disso, pretende-se examinar quais os grupos ocupacionais apresentam as maiores médias de renda e escolaridade, e encontrar as tendências da proporção de negros por grupo ocupacional, com foco nos trabalhadores que potencialmente foram impactados pelas cotas raciais (ocupados entre 25 e 30 anos de idade). Na análise dos universitários, verificou-se que há um aumento relevante da proporção de negros estudantes nas universidades públicas, principalmente na Bahia e na RMS. A partir de regressões lineares (MQO), a Região Metropolitana de Salvador apresentou as maiores tendências de crescimento da participação dos negros nos grupos com as maiores médias de anos de estudo e de renda – dirigentes em geral e profissionais das ciências e artes –, em comparação aos outros níveis regionais.

**Palavras-chave:** Escolaridade. Ações afirmativas. Cotas raciais. Mercado de trabalho. Desigualdade de renda. Discriminação.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to present the perspective of the racial inequality from the perspective of education and the labor market, between 2002 and 2014, for the Salvador Metropolitan Region (RMS). From the microdata of the National Household Sample Survey (PNAD/IBGE), in a comparative analysis with Brazil and Bahia, it is intended to verify the proportion of blacks in public universities, after the implementation of racial affirmative actions at the beginning of the years 2000's. In addition, we intend to examine which occupational groups have the highest averages of income and education, and to find trends in the proportion of blacks per occupational group, focusing on workers who were potentially impacted by racial quotas (employed between 25 and 30 years old). In the analysis of university students, it was found that there is a relevant increase in the proportion of black students in public universities, especially in Bahia and RMS. Based on linear regressions (OLS), the Salvador Metropolitan Region presented the largest growth trends of black participation in the groups with the highest averages of years of study and income - general leaders and science and arts professionals - compared to other regional levels.

**Key-words:** Schooling. Affirmative actions. Racial quotas. Labor market. Income inequality. Discrimination.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Número de universidades esta estaduais e federais que adotaram ações afirmativas no decorrer dos anos no Brasil .....	21
<b>Gráfico 2</b> – Taxa de ocupação por grupo racial no Brasil .....	27
<b>Gráfico 3</b> – Distribuição racial dos ocupados no Brasil .....	27
<b>Gráfico 4</b> – Taxa de ocupação por grupo racial na Bahia.....	28
<b>Gráfico 5</b> – Distribuição racial dos ocupados na Bahia.....	28
<b>Gráfico 6</b> – Taxa de ocupação por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador.....	29
<b>Gráfico 7</b> – Distribuição racial dos ocupados na Região Metropolitana de Salvador .....	30
<b>Gráfico 8</b> – Renda média por grupo racial no Brasil .....	30
<b>Gráfico 9</b> – Renda média por grupo racial na Bahia .....	31
<b>Gráfico 10</b> – Renda média por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador.....	32
<b>Gráfico 11</b> – Média de anos de estudo dos ocupados por grupo racial no Brasil.....	33
<b>Gráfico 12</b> – Média de anos de estudo por grupo racial na Bahia.....	33
<b>Gráfico 13</b> – Média de anos de estudo por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador.....	34
<b>Gráfico 14</b> – Média de anos de estudo por grupo racial, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador.....	35
<b>Gráfico 15</b> – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, no Brasil .....	36
<b>Gráfico 16</b> – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, na Bahia.....	37
<b>Gráfico 17</b> – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, na Região Metropolitana de Salvador .....	38
<b>Gráfico 18</b> – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional no Brasil .....	51
<b>Gráfico 19</b> – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil.....	52
<b>Gráfico 20</b> – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional na Bahia.....	53
<b>Gráfico 21</b> – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia .....	54
<b>Gráfico 22</b> –Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador .....	55
<b>Gráfico 23</b> – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador.....	56

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – População e proporção dos grupos raciais no Brasil, na Bahia e na Região Metropolitana de Salvador (RMS).....	26
<b>Tabela 2</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional no Brasil .....	39
<b>Tabela 3</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil.....	40
<b>Tabela 4</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional na Bahia.....	41
<b>Tabela 5</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia .....	42
<b>Tabela 6</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador .....	43
<b>Tabela 7</b> – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador.....	43
<b>Tabela 8</b> – Renda média por grupo ocupacional no Brasil .....	44
<b>Tabela 9</b> – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil.....	46
<b>Tabela 10</b> – Renda média por grupo ocupacional na Bahia .....	47
<b>Tabela 11</b> – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia.....	48
<b>Tabela 12</b> – Renda média por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador.....	49
<b>Tabela 13</b> – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, Região Metropolitana de Salvador .....	50

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b>	12
2.1	A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	12
2.2	A TEORIA DO CAPITAL HUMANO	15
2.3	AÇÕES AFIRMATIVAS – CONCEITO, BREVE HISTÓRICO E A LEI DE COTAS NO BRASIL	17
<b>2.3.1</b>	<b>Ações afirmativas: conceito, breve histórico e debate sobre sua implantação</b>	17
<b>2.3.2</b>	<b>Ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras e a Lei de Cotas</b>	20
<b>3</b>	<b>ESTRATÉGIA DE ANÁLISE</b>	23
3.1	METODOLOGIA	23
3.2	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	26
<b>4</b>	<b>ANÁLISES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS: ANOS DE ESTUDO, RENDA E PROPORÇÃO DE NEGROS</b>	39
4.1	ANOS DE ESTUDO	39
4.2	RENDA REAL	44
4.3	TENDÊNCIA DA PROPORÇÃO DE NEGROS POR GRUPO OCUPACIONAL	50
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	58
	<b>REFERÊNCIAS</b>	61
	<b>APÊNDICE A – Grupos ocupacionais e seus respectivos subgrupos ocupacionais</b>	64

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de renda persiste nos mais diversos países, mesmo nos mais economicamente desenvolvidos, e afeta a sociedade como um todo. Por vezes essa desigualdade está ligada às características étnicas/raciais, quando as pessoas sofrem discriminação a partir de fenótipos particulares. No Brasil, assim como em outros países, os negros, a partir do processo de escravização impetrado desde o período colonial até 1888, sofreram pesados efeitos segregacionistas na sociedade brasileira, compondo a maioria das camadas socioeconômicas mais baixas, além de terem maiores dificuldades de ascender socialmente.

Nesse ínterim, a desigualdade salarial entre grupos raciais parece perdurar através dos anos, geração após geração, onde negros permanecem compondo a maioria dos grupos com menor renda e menor escolaridade (IBGE, 2016). A herança escravocrata ainda provoca elevada desigualdade de rendimentos, além de fazer com que os negros se defrontem com dificuldades no acesso à educação (CACCIAMALI; HIRATA, 2005).

A teoria do capital humano destaca que os trabalhadores possuem habilidades e conhecimentos que lhes permite gerar renda, sendo esse capital afetado tanto pela experiência de cada indivíduo, como por meio da qualificação (educação e treinamento), por exemplo (FERNANDES, 2002). Somado a isso, grande número de autores exploram a relação entre nível de escolaridade e salários, analisando os diferenciais entre os negros e brancos, assim como por gênero. O que costuma ser encontrado são diferenças significantes na escolaridade e na renda entre indivíduos pretos ou pardos em relação aos brancos (SOARES, 2000; CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009).

Nesse sentido, a utilização de políticas públicas há muito tornou-se uma alternativa com o intuito de atenuar essas disparidades, a fim de fazer valer direitos constitucionais de justiça e igualdade. O uso de ações afirmativas, mecanismos que visam a eliminação ou redução da desigualdade sobre grupos marcados historicamente por essa mácula, é realizado há certo tempo no mundo, principalmente nos Estados Unidos, devido o aspecto segregacionista vivido nesse país. No Brasil, Santos (2012) destaca que a primeira proposta de implantação de cotas para negros no Brasil se deu no período militar, em 1968.

Assim, este trabalho tem como objetivo apresentar o panorama da questão racial pelas óticas da educação e do mercado de trabalho, a fim de verificar qual quadro tem se apresentado aos negros, entre os anos de 2002 a 2014. Mais especificamente, pretende-se, primeiramente, verificar a proporção de negros nas universidades públicas, após a implantação da reserva de vagas raciais nessas instituições da Região Metropolitana de Salvador. Depois, definir quais os grupos ocupacionais que apresentam as maiores médias de anos de estudo e renda. Por fim, almeja-se analisar qual a trajetória recente da proporção de negros por grupos ocupacionais e suas características.

Como o problema identificado é a presença de discriminação racial e baixos indicadores socioeconômicos da população negra, a principal hipótese levantada é de que houve um aumento da proporção de negros nas universidades, tendo em conta as políticas de expansão do acesso à educação, sobretudo das cotas raciais nas universidades públicas, que beneficiaram especialmente os negros, na Região Metropolitana de Salvador. Essa região foi favorecida pois desde o início dos anos 2000 teve suas duas maiores universidades implantando algum tipo de sistema de reserva de vagas raciais. E a segunda hipótese, decorrente da primeira, é de que a partir do aumento da qualificação formal dos negros, eles passaram a ter um maior crescimento de sua participação nos grupos ocupacionais mais bem posicionados, de acordo com a renda e escolaridade.

Além desta introdução, este trabalho monográfico possui três capítulos, além de uma conclusão. O capítulo dois traz a revisão da literatura, com as bases teóricas e empíricas da pesquisa, com os fundamentos sobre discriminação no mercado de trabalho, as bases da Teoria do Capital Humano e, por último, a conceituação das ações afirmativas e seu processo de implantação nas universidades públicas brasileiras.

No capítulo três estão as estatísticas descritivas dos dados sobre educação e taxas de ocupação sob a perspectiva racial. E no capítulo quatro serão apresentados os dados sobre os grupos ocupacionais, segundo renda e escolaridade, e sobre a trajetória da participação dos negros por grupo ocupacional, tudo isso nas perspectivas do Brasil, da Bahia e da Região Metropolitana de Salvador, para efeito de comparação. Por fim, estão as considerações finais na conclusão.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção será apresentado o arcabouço teórico em que se baseou o trabalho. Num primeiro momento, a primeira subseção os fundamentos encontrados na literatura econômica sobre a discriminação no mercado de trabalho. Na segunda subseção é apresentado a base teórica da Teoria do Capital Humano. E por fim, na última subseção, é feito uma contextualização sobre as ações afirmativas e o processo de implantação delas nas universidades públicas brasileiras.

### 2.1 A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Os diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores costumam ser explicados segundo alguns fatores, entre eles: diferença nas características produtivas e preferências dos indivíduos, suas qualificações, perspectivas profissionais diferenciadas, inserção em setores diferentes, porte das empresas, entre outros. Mas essa desigualdade também pode ser derivada de imperfeições de mercado que dificultam a entrada ou a mobilidade dos trabalhadores dentro do mercado de trabalho, de posições com baixos salários para aquelas com salários mais elevados (FERNANDES, 2002).

A discriminação no mercado de trabalho acontece quando indivíduos com habilidades e características produtivas semelhantes recebem remunerações diferentes por causa de características como cor, sexo, religião, etnia, sem que tais características influenciem na sua produtividade (CAVALIERI, FERNANDES, 1998; FERNANDES, 2002; LOUREIRO, 2003). Além disso, a persistência de diferenciais expressivos de renda entre grupos raciais, de gênero, entre outros, quando não desaparecem “mesmo quando controlados por uma série de características observáveis, como educação, idade, região de residência, ocupação etc.” (FERNANDES, 2002, p. 42) podem sugerir a existência de discriminação.

Loureiro (2003) categoriza a discriminação no mercado de trabalho em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano. A discriminação salarial significa, por exemplo, que negros recebem salários menores do que brancos fazendo o mesmo trabalho. A discriminação de emprego é quando alguns grupos ficam em maior desvantagem relacionado à baixa oferta de empregos e sofrem mais com o desemprego. Enquanto a discriminação de

trabalho (ou ocupacional) acontece quando negros são restringidos ou proibidos de ocupar certas ocupações, mesmo que tenham capacidades iguais aos brancos para executar tais tarefas. E a discriminação ao acesso do capital humano refere-se à desigualdade para se obter capital humano – notadamente, educação formal e treinamento –, a fim de aumentar sua produtividade.

As três primeiras categorias são denominadas de “discriminação direta” – ou *postmarket discrimination* –, porque ocorrem no mercado de trabalho depois que os trabalhadores já estão empregados e a última categoria é designada como “discriminação indireta” – ou *premarket discrimination* –, porque ocorre antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho (LOUREIRO, 2003, p. 127).

Becker (1957) foi o pioneiro no estudo formal da teoria da discriminação, baseado num modelo neoclássico de mercado competitivo, de preferências por discriminar e destacava três tipos de discriminação: discriminação do empregador, discriminação do empregado (quando um grupo de empregados tem um custo de oportunidade para trabalhar em um ambiente com indivíduos de um outro grupo que eles discriminam) e discriminação do consumidor (quando este quer ser atendido por um certo tipo de trabalhador em detrimento de outro).

Segundo Becker (1957), se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele age como se tivesse disposto a pagar algo (ou reduzir sua renda) para manter alguma forma de preconceito. Dessa forma, um empregador preconceituoso tem de pagar salários diferentes para trabalhadores de igual produtividade, assim como empregados preconceituosos podem evitar empregos em que tenham que interagir com determinados grupos, fazendo com que os empregadores precisem pagar um diferencial para eles, e assim como os consumidores que podem preferir pagar mais caro para serem atendidos por determinados tipos de vendedores (LOUREIRO, 2003).

Numa outra visão, existem os modelos de discriminação estatística como os desenvolvidos por Phelps (1972) e Arrow (1973), que surgem num ambiente com informação imperfeita, em que é custoso, ou mesmo impossível, obter as informações necessárias sobre a produtividade de um possível trabalhador.

No modelo de Phelps (1972), os empregadores se baseiam em níveis de produtividade esperada com base em características observáveis, que por ser uma medida imperfeita da performance

do trabalhador, faz com que os empregadores utilizem características como sexo e raça como critérios para contratação. Assim, “[...] os indivíduos são julgados de acordo com a média das características às quais pertencem, bem como suas próprias características [...]” (LOUREIRO, 2003, p. 134). Racionalmente, o empregador confrontado com diferentes níveis de produtividade média entre grupos identificáveis reage utilizando essa “informação” como critério. Se ele percebe que os trabalhadores negros têm uma produtividade média menor do que os trabalhadores brancos, por exemplo, então paga salários menores para os negros. E é a essa conclusão que Phelps (1972) chega, em que parte ou toda discriminação depende da crença dos empregadores nessa diferença de produtividade entre negros e brancos (LOUREIRO, 2003).

Um dos autores pioneiros no estudo formal da discriminação no mercado de trabalho, com foco no aspecto racial, foi Keneth Arrow em *The Theory of Discrimination* (1973), em que ele sinaliza que diferentes grupos de trabalhadores, sejam qualificados ou não, recebem rendimentos diferentes e que essa discrepância deve estar calcada em algumas características valoradas (avaliadas) no mercado. Para a teoria econômica padrão da época, isso estaria refletido simplesmente nas diferenças de produtividade, mas o autor destaca que a noção de discriminação envolve o conceito adicional de que características pessoais dos trabalhadores, que não estão relacionadas com produtividade, são também valoradas no mercado – como raça, origem étnica e sexo, por exemplo (ARROW, 1973).

Em Arrow (1973), dentro de um mercado com informação imperfeita, a discriminação significa que algum agente econômico valora (avalia) negativamente os trabalhadores negros ou avalia positivamente os brancos (ou ambos), uma ajuizamento pela qual ele está disposto a pagar (o empregador, que pode sacrificar lucros para reduzir o número de negros em sua firma; ou o empregado branco que está disposto a receber menos para trabalhar em uma firma com mais brancos e menos negros). Também é possível no setor de comércio, por parte dos consumidores, que podem preferir pagar mais caro para comprar de vendedores brancos ao invés de negros.

Um outro modelo de discriminação estatística é o modelo de Spence (1973), que supõe informações imperfeitas em mercados competitivos e incorpora as incertezas do empregador sobre os trabalhadores referente aos salários e à produtividade. Dado que a produtividade efetiva de cada trabalhador não é observada e que há um custo alto para identificar tal medida, o empregador pode utilizar sinais para verificá-la. Como educação e experiência não informam



perfeitamente qual a produtividade de determinado indivíduo, características como raça e sexo podem fazer com que o empregador remunere de forma diferenciada, segundo tais atributos, mesmo que os empregados possuam produtividades semelhantes (LOUREIRO, 2003).

## 2.2 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Como a educação formal é um meio de qualificação que permite aos indivíduos disputar cargos em ocupações que exigem maior nível de qualificação e que, em geral, pagam maiores salários, especial destaque é dado à essa capacitação dos trabalhadores, particularmente o nível de escolaridade e à experiência. Em relação às características produtivas, a teoria do capital humano destaca a existência de um “‘estoque’ de habilidades e conhecimentos ‘embutido’ nos indivíduos e capaz de proporcionar-lhes um fluxo de produto e renda” (FERNANDES, 2002, p. 20), conhecido por capital humano.

Um dos primeiros autores a se debruçar sobre essa teoria foi Mincer (1958) em seu trabalho “*Investment in human capital and personal income distribution*”. Nele, o autor discorre sobre a distribuição de renda no mercado de trabalho, identificando que as ocupações, usualmente, diferem na quantidade de treinamento necessário para cada atividade. Tal “treinamento” – ou qualificação – requer tempo e é considerado um investimento que permite ao indivíduo elevar sua produtividade e capacidade de inserção em cargos considerados mais elevados. Nesse processo, o trabalhador acaba por postergar o ganho de renda do presente para obtenção de ganhos maiores no futuro, visto que enquanto investe em sua qualificação, o mesmo acaba por eliminar ou limitar o tempo disponível para exercer trabalhos remunerados.

[...] (a) people with more training command higher annual pay; (b) the difference between earnings of persons differing by  $d$  years of training is larger, the higher the rate at which future income is discounted, that is, the greater the sacrifice involved in the act of income postponement; (c) the difference is larger, the shorter the general span of working life, since the costs of training must be recouped over a relatively shorter period. (MINCER, 1958, p. 285, grifo do autor).

Outro autor que abordou a questão do capital humano desde o nascimento formal dessa teoria foi Schultz (1961), que em “*Investment In Human Capital*” aponta que habilidades e conhecimento são uma forma de capital e que ao investir nelas mesmas, as pessoas conseguem

aumentar o leque de escolhas disponíveis para elas (sobretudo em relação às ocupações no mercado de trabalho). Alguns desses investimentos, levantados pelo autor, são: os gastos com educação formal; os serviços de saúde que possam afetar expectativa de vida, disposição e vitalidade; treinamentos *on-the-job* (nas firmas) e programas de educação para adultos; e a migração dos indivíduos e famílias para se adaptar às mudanças nas oportunidades de emprego.

Schultz (1961) destaca que muito do crescimento da renda dos Estados Unidos de sua época, assim como de outros países desenvolvidos, – que era muito mais elevado do que a combinação das taxas de crescimento de terra, horas trabalhadas e estoque de capital utilizados na produção – poderia ter a maior parcela dessa discrepância explicada em decorrência do retorno do investimento feito no capital humano. Esse investimento não era levado em conta por ser omitido nas estimativas. Segundo o autor, o investimento público em capital humano, especialmente o ingresso na educação formal, é um conjunto eficaz e eficiente de gastos a fim de reduzir a distribuição desigual de renda. Para ele, o crescimento do capital humano é a mais distinta característica do “nosso sistema econômico”: *“Truly, the most distinctive feature of our economic system is the growth in human capital. Without it there would be only hard, manual work and poverty except for those who have income from property.”* (SCHULTZ, 1961, p.16).

Becker (1993), reforça, como os autores supracitados, de que maneira investimentos em capital humano melhoram as habilidades, o conhecimento e a saúde dos indivíduos, e dessa forma permite-lhes aumentar a renda e gerar benefícios psicológicos. Ademais, destaca que já em sua época as evidências encontradas por diversos autores corroboravam a importância de investimentos em capital humano. Tanto para países desenvolvidos, quanto para países não desenvolvidos, era claro que quanto mais qualificadas e educadas fossem as pessoas, maiores os rendimentos delas em relação às outras. Além disso, poucos, ou nenhum, países alcançaram desenvolvimento econômico sustentável sem investir valores expressivos na sua força de trabalho, salientando que a desigualdade de renda está positivamente relacionada à desigualdade educacional (BECKER, 1993, p. 2).

Em resumo, a Teoria do Capital Humano oferece um arcabouço teórico relevante para o estudo da capacidade produtiva dos indivíduos, a importância desse investimento e seus benefícios advindos, tanto individualmente, quanto para a situação econômica nacional. Seja por meio das escolas (primárias ou superiores), treinamentos *on-the-job*, especializações, entre outros, o investimento em capital humano se mostra tão relevante quanto o desenvolvimento no capital

físico, que de certa forma, caminham juntos. O destaque fica em relação à educação como forma de investimento relevante e com resultados positivos para o desenvolvimento das capacidades humanas e a possibilidade de melhores oportunidades. A distribuição desigual nesse tipo de investimento, em relação ao aspecto social, e as medidas adotadas para atenuar tal discrepância sustentam o objetivo do presente trabalho.

## 2.3 AÇÕES AFIRMATIVAS – CONCEITO, BREVE HISTÓRICO E A LEI DE COTAS NO BRASIL

### 2.3.1 Ações afirmativas: conceito, breve histórico e debate sobre sua implantação

Ações afirmativas referem-se a um conjunto de práticas implementadas por empregadores, universidades, e agências governamentais que vão além das leis e regulamentos contra a discriminação, com o intuito de ativamente melhorar o status econômico e/ou educacional de minorias, que costumam ser sub-representados em determinadas esferas sociais (HOLZER, 2007). Uma definição conceitual abrangente para ação afirmativa foi dada pela *Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education*:

*Affirmative action does not mean entitlements to proportional representation. It means actions to eliminate discrimination: creation of more adequate pools of talent, active searches for talent wherever it exists, revision of policies and practices that permitted or abetted discrimination, development of expectations for a staff whose composition does not reflect the impacts of discrimination, provision of judicial processes to hear complaints, and the making of decisions without improper regard to sex, race, or other origin.* (CARNEGIE COUNCIL ON POLICY STUDIES IN HIGHER EDUCATION, 1975, p. 1-2).

Ou seja, mais do que simplesmente representar a composição de um grupo (seja racial, de gênero etc.) em determinado ambiente, a razão efetiva de se utilizar uma ação afirmativa é eliminar – ou, ao menos, reduzir – algum tipo de discriminação, que afete negativamente determinados grupos da sociedade. Em geral, a ideia é de que sejam políticas de caráter paliativo, até que seus efeitos alterem estruturalmente as esferas de interesse, conforme Haas e Linhares (2012) afirmam que:

Pode-se asseverar que são medidas especiais que buscam eliminar os desequilíbrios existentes entre determinadas categorias sociais até que sejam neutralizados, o que se realiza com providências efetivas em favor daquelas categorias que se encontram em posições desvantajosas. (HAAS; LINHARES, 2012, p. 844).

Santos (2012) destaca que o pioneirismo na implantação dessas políticas foi da Índia, nos anos de 1950, num período de descolonização e marcado pela divisão em castas (que até hoje caracterizam o país). O argumento utilizado foi que os *dalits* (intocáveis) e outros grupos mereciam um tratamento especial, pois não estavam representados proporcionalmente ao seu percentual na população indiana, visto que foram marginalizados nas estruturas de poder e no acesso à educação (SANTOS, 2012, p. 402).

Nos Estados Unidos, as ações afirmativas passaram a surgir na década de 1960, baseadas na ideia de que mesmo que a discriminação nos EUA fosse extinguida, as minorias ficariam para trás em relação as suas contrapartes brancas na educação e no mercado de trabalho, por conta dos efeitos cumulativos do passado discriminatório, sofrido principalmente pelos negros (HOLZER, 2007). Segundo esse mesmo autor, não há políticas federais explícitas relacionadas às ações afirmativas nas admissões nas universidades americanas. Em vez disso, universidades de todo o país adotaram voluntariamente ações afirmativas em admissões que dão alguma preferência, tudo mais constante, às candidatas mulheres e às minorias – o termo minoria é utilizado por Holzer (2007), basicamente, para indivíduos sub-representados nas universidades e no mercado de trabalho da economia contemporânea, como os negros e hispânicos.

A partir dos anos de 1990, no mundo como um todo, tanto as agências multilaterais, representada pela Organização das Nações Unidas (ONU), quanto pela organização de grupos de movimentos sociais de mulheres e negros, passaram a dar uma maior relevância e visibilidade ao combate à discriminação e intolerância:

[...] maior organização e visibilidade dos movimentos sociais de mulheres e, especialmente, negros, que expõem as desigualdades entre os brancos e outras etnias/raças da população e demandam ações afirmativas para superá-las como cotas no ensino superior e mercado de trabalho. Tais tendências implantaram o tema das relações entre exclusão social e discriminação de gênero e raça ao debate público e suscitaram o fomento de políticas sociais voltadas ao acesso e à criação de oportunidades de inclusão social para estes grupos. (CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009, p. 197).

Um ponto destacado por Santos (2012) refere-se ao caráter social da problemática, que não deve ser confundido com o caráter racial das cotas. O autor vai dizer que “a perspectiva de que a desigualdade racial é um epifenômeno da desigualdade de classe não é recente” (SANTOS, 2012, p. 411).

[...] O termo “social” passou a indicar origem escolar, e, por conseguinte, aparece uma classificação que aponta para “reserva social” e “reserva racial” ou “bônus social” ou “bônus racial”. [...] Estamos diante de uma classificação binária em que os termos funcionam muito mais como pares de opostos [...]. (SANTOS, 2012, p. 417).

Assim, ele questiona se tal classificação não estaria seguindo um discurso de “inclusão social”, em que o termo racial aparece muito mais como uma consequência das classes sociais, e, dessa forma, “a inclusão racial estaria subsumida a uma política voltada para os pobres” (SANTOS, 2012, p. 418).

A principal justificativa para a utilização das ações afirmativas é a desigualdade no acesso à educação – assim como outros serviços básicos –, na inserção no mercado de trabalho, e mesmo dentro dele há barreiras à determinadas ocupações, além da inserção social, por parte de grupos historicamente marginalizados, como é o caso dos negros no Brasil.

Diversas críticas são feitas por aqueles que são contra a implantação das ações afirmativas, entre elas que: tais políticas levam a aceitação de minorias menos qualificadas e que tem desempenho inferior nas escolas e no trabalho. Portanto, isso se constituiria numa “discriminação reversa” contra homens brancos, numa tentativa de equalizar resultados, em vez de oportunidades (HOLZER, 2007, p. 48). Da mesma forma, argumentam que o sistema de cotas levaria à “degradação da qualidade do ensino ministrado, pois estes alunos não tiveram o mesmo preparo intelectual e escolar que os brancos durante o ensino fundamental e médio” (HAAS; LINHARES, 2012, p. 858). Os críticos também alegam que aqueles que supostamente deveriam se beneficiar das ações afirmativas são lesados ao falharem nas posições que “ganharam” e isso reforçar estigmas e estereótipos negativos em relação às habilidades das minorias (HOLZER, 2012, p. 48).

Já os que apoiam o uso das ações afirmativas ressaltam que negros e mulheres continuam a enfrentar barreiras sistêmicas na busca por oportunidades de educação e emprego, além de que o passado discriminatório continua a impedir o progresso delas de diversas formas – ao gerar

menores níveis de escolaridade e renda para as famílias, por exemplo. Além disso, ações afirmativas tendem a equalizar oportunidades na educação superior e no mercado de trabalho. Elas fazem-se necessárias para que os benefícios da educação e emprego sejam distribuídos de forma equitativa e justa (HOLZER, 2007; CACCIAMALI; TATEI; ROSALINO, 2009).

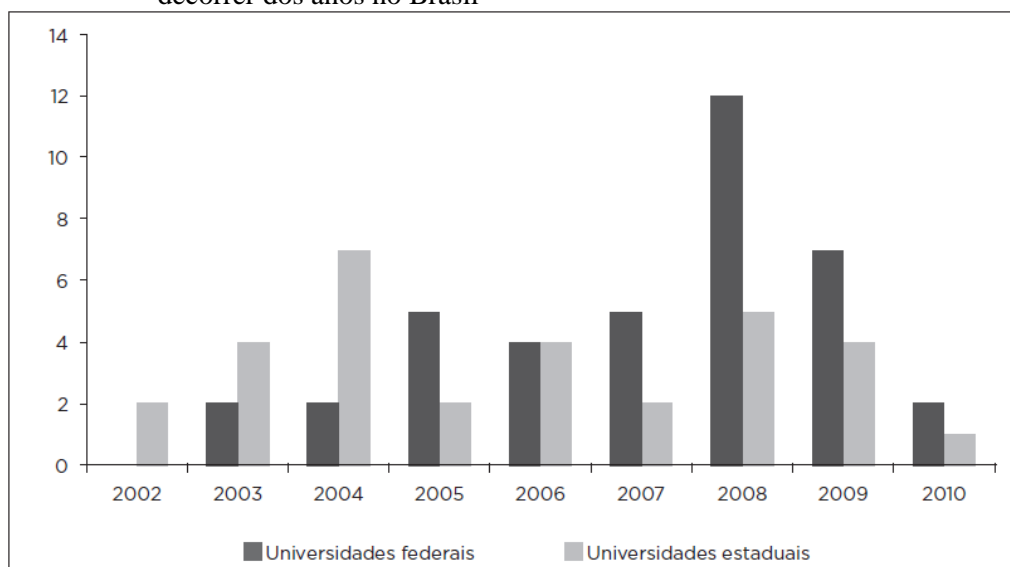
As políticas de ações afirmativas também prescrevem a implantação de programas que visam no auxílio à permanência do estudante cotista. A UFBA criou, em 2006, a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PROAE) – posteriormente, em 2009, passou a ser denominada Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil da UFBA:

[...] a fim de concentrar esforços e otimizar os recursos destinados a garantir a permanência de estudantes de graduação em situação de risco social e realizar o enfrentamento à perpetuação das desigualdades sociais e à discriminação de grupos historicamente excluídos dos espaços legitimados de poder, a saber: mulheres, negros(as), indígenas, comunidade LGBT, pessoas com necessidades especiais, ciganos(as), dentre outros grupos. (UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, 2019).

### **2.3.2 Ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras e a Lei de Cotas**

Conforme destacado no Gráfico 1 abaixo, retirado de Daflon; Feres Júnior; Campos (2013), apesar da lei que regulamenta a política de cotas nas universidades públicas ter sido sancionada apenas em 2012, desde o início dos anos 2000 algumas universidades públicas já implantavam algum tipo de reserva de vagas para ingressos nos seus vestibulares, derivadas de leis estaduais ou deliberações dos conselhos universitários – vide Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), Universidade do Estado da Bahia (Uneb), Universidade de Brasília (UnB) etc. A Uneb, há de se destacar, foi pioneira juntamente com as universidades estaduais do Rio de Janeiro – além da Uerj e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) –, na adoção de uma política de ação afirmativa desse tipo no País, ao implantá-la no vestibular de 2003 (DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013), a princípio para os candidatos negros – expandindo-a para candidatos indígenas em 2007 (MATTOS, 2010). Já a Universidade Federal da Bahia (UFBA) adotou sua política de reserva de vagas no vestibular de 2005 (SANTOS; QUEIROZ, 2006).

**Gráfico 1** – Número de universidades estaduais e federais que adotaram ações afirmativas no decorrer dos anos no Brasil



Fonte: Daflon, Feres Júnior e Campos (2013, p. 308)

Nota: N = 70.

Uma outra importante política neste período foi a criação do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), pelo Decreto n. 6.096, em 24 de abril de 2007. O programa tem o “objetivo de criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007). Segundo Daflon, Feres Júnior e Campos (2013), não é coincidência que 2008 seja o ano em que mais universidades federais aderiram aos programas de ação afirmativa (GRÁFICO 1), já que 53 universidades aderiram ao Reuni naquele ano.

O sistema de reserva de vagas instituído na UFBA no vestibular de 2005 era direcionado para alunos que tivessem cursado os três anos do Ensino Médio e mais um ano do Ensino Fundamental em escolas públicas. O percentual reservado era de 45% das vagas para todos os cursos, sendo que desse percentual, 43% repartia-se em 85% destinados aos autodeclarados pretos e pardos e o restante, 15%, aos autodeclarados brancos. Os outros 2% foram destinados aos candidatos índio-descendentes e duas vagas, em cada curso, destinaram-se aos índios aldeados e estudantes oriundos de comunidades quilombolas (SANTOS; QUEIROZ, 2006, p. 58-59). Dessa forma, não apenas o aspecto racial foi levado em conta, desde o princípio, mas também a origem escolar dos alunos: “O ‘pertencimento étnico na UFBA é usado proporcionalmente a uma simulação da distribuição de brancos, pretos e pardos no sistema público de ensino na Bahia” (SANTOS; QUEIROZ, 2006, p. 66).

Santos e Queiroz (2006), ao discorrer sobre a alteração na composição do alunado na UFBA, logo após o primeiro ano de implantação do sistema de cotas, comparando-o com os dois anos anteriores concluem que houve um aumento representativo de negros que ingressaram na instituição, sendo que em 1997 os negros configuravam 43% do alunado, já em 2005 a proporção foi para 74,6%. Além disso, o número de estudantes advindos das escolas públicas saltou de 33,8% em 2004 para 51% em 2005 (SANTOS; QUEIROZ, 2006). Esses dados mostram – apesar de maneira urgente e sem muitas observações – o efeito no curto prazo à época da implantação do sistema de reserva de vagas na UFBA.

Outra instituição de ensino que teve seu primeiro vestibular com reserva de vagas já em 2004 foi a Universidade de Brasília (UNB). Santos (2013), ao realizar uma abordagem no sentido de traçar o perfil dos estudantes que se formaram pelo sistema de cotas da UnB, identificou que dos 468 ex-cotistas graduados pesquisados, 69,40% deles estavam trabalhando após a conclusão da graduação. Desses, “45,30% dos ex-cotistas que estavam trabalhando tinham uma renda individual oriunda do seu trabalho que variava de 03 a 06 salários mínimos” (SANTOS, 2013, p. 250), o que pode parecer pouco, mas já configurava-se como uma renda acima da média de pretos e pardos – R\$ 833,21 e R\$ 844,66, respectivamente –, segundo dados do Censo Demográfico de 2010 (SANTOS, 2013). O autor também aponta que esses egressos apenas estavam iniciando sua vida profissional, além de abrir precedentes na família ao ingressarem no ensino superior e conseguirem concluir seus cursos (SANTOS, 2013). O autor conclui que os efeitos do sistema de cotas para negros e indígenas implantada na UnB são concretos e benéficos para a sociedade como um todo.

A chamada “Lei de Cotas”, que regulamenta o sistema de reserva de vagas no Brasil, é a Lei nº 12.711, sancionada em 2012, garante que 50% das vagas nas universidades e institutos federais de educação, ciência e tecnologia sejam destinadas a alunos oriundos do ensino público. Essa porcentagem de vagas é subdividida em: metade para estudantes de escolas públicas que declarem vulnerabilidade financeira (ter renda familiar bruta igual ou inferior a um salário mínimo e meio per capita) e metade para os que não declararem vulnerabilidade. Em ambas as situações, também é levado em consideração percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígenas na Unidade da Federação correspondente, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2012).



### 3 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE

Neste capítulo será apresentada a estratégia de análise do trabalho, com a seção 3.1 apresentando a metodologia a ser utilizada e a seção 3.2 com a análise das estatísticas descritivas.

#### 3.1 METODOLOGIA

Os dados utilizados nesta pesquisa foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para as análises, as informações levantadas a nível geográfico referem-se ao Brasil, além de especificar a Bahia e estender essa especificação para a Região Metropolitana de Salvador, foco da pesquisa, entre os anos de 2002 a 2014 – com exceção do ano de 2010, por conta da realização do Censo Demográfico, ano em que a PNAD é suspensa.

Os dados estão compatibilizados para a década de noventa, a fim de eliminar possíveis distorções causadas por modificações na metodologia da PNAD e com o intuito de deflacionar os valores monetários para uma mesma base – qual seja, setembro de 2012, utilizando um deflator para rendimentos baseado no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE. Foram utilizados pesos amostrais nas estatísticas e regressões para se obter resultados representativos da população.

Além da especificação geográfica, em relação aos dados do mercado de trabalho, analisou-se, primeiramente, os ocupados de todas as idades e, depois, os ocupados com idade entre 25 e 30 anos. Essa última especificação deseja captar o grupo de trabalhadores que potencialmente podem ter sido impactados pelas políticas de cotas raciais, ao levar em consideração o período de vida em que as pessoas geralmente ingressam no ensino superior (entre 18 e 23 anos), e se formam após quatro, cinco ou seis anos, podendo variar para mais ou para menos, a depender do curso e de outras variáveis como postergação ou reprovações por parte dos estudantes.

As variáveis utilizadas estão descritas no Quadro 1 a seguir:

**Quadro 1** – Descrição das variáveis utilizadas na análise

Variável	Descrição
Condição de ocupação	Condição de ocupação na População Economicamente Ativa (PEA). Variável <i>dummy</i> , igual a 1 se o indivíduo encontrava-se ocupado no ano, e 0 caso estivesse desocupado. Variável criada removendo as rendas nulas.
Negro	Assume o valor 1 se o indivíduo autodeclarar-se preto ou parda; 0, caso contrário.
Branco	Assume o valor 1 se o indivíduo autodeclarar-se branco; 0, caso contrário.
UF	Unidade da Federação.
Região	Variável <i>dummy</i> para Região Metropolitana de Salvador, se for igual a 1.
Renda	Variável contínua que expressa os rendimentos mensais dos indivíduos.
Estudo	Quantidade de anos de estudo.
Idade	Idade do indivíduo.
Grupo ocupacional	Grupos ocupacionais nos quais os trabalhadores estão inseridos, segundo a PNAD.
Estudante universidade pública	Assume o valor 1 se o indivíduo declarou estar estudando em universidade pública no ano de referência; 0 caso contrário.
Taxa de ocupação	Proporção dos indivíduos ocupados sobre o total na PEA.

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

A PNAD (IBGE) utiliza uma classificação por ocupação, nível mais específico, e os agrega em grupamentos e subgrupos ocupacionais. No total são dez grupamentos ocupacionais, quais sejam: 1) Dirigentes em geral; 2) Profissionais das ciências e artes; 3) Técnicos de nível médio; 4) Trabalhadores de serviços administrativos; 5) Trabalhadores dos serviços; 6) Vendedores e prestadores de serviços do comércio; 7) Trabalhadores agrícolas; 8) Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção; 9) Membros das forças armadas e auxiliares; e 10) Ocupações mal definidas ou não declaradas. Para os propósitos deste trabalho, não será utilizado o grupo de ocupações mal definidas ou não declaradas, visto que tem baixa representatividade em relação aos outros grupos, com poucas observações na pesquisa e em muitos anos não se encontram observações de tal grupo.

Como esses grupos ocupacionais, em geral, agregam diversos subgrupos ocupacionais que, por sua vez, agregam outras diversas ocupações. Portanto é de se esperar uma heterogeneidade de características de rendas mais elevadas com outras menores dentro de um mesmo grupo ocupacional, porém não será um escopo a ser analisado neste trabalho que pretende apresentar uma visão mais geral. No Apêndice A encontram-se todos os grupos ocupacionais e seus respectivos subgrupos ocupacionais.

Para se atingir os objetivos propostos, a análise será dividida em duas etapas: na primeira, serão analisadas as médias de anos de estudo e de renda para cada grupo ocupacional para a criação de rankings dos grupos e identificação dos quais possuem as maiores ou menores médias para cada variável, em cada nível geográfico e etário considerado. Com a definição dos grupos com maiores médias de anos de estudo e renda, a segunda etapa será identificar a tendência da proporção de negros ocupados por grupo ocupacional em relação aos brancos (parcela ou participação de negros por grupo ocupacional). A fim de extrair a tendência da proporção de negros, ao longo dos anos, a análise utiliza uma regressão linear simples (Mínimos Quadrados Ordinários – MQO), com a regressão assumindo o seguinte formato:

$$Negros = \beta_0 + \beta_1.Ano + \varepsilon \quad (1)$$

Onde:

*Negros* : representa a proporção de negros ocupados em comparação aos brancos;

*Ano* : representa a ordem do ano de referência para cada observação, sendo igual a 1 se o ano for 2002; 2 se o ano for 2003; 3 se o ano for 2004; e assim sucessivamente, até ser igual a 13 se o ano for 2014;

$\beta_0$  : representa o intercepto da regressão;

$\varepsilon$  : representa um termo de erro;

$$\therefore \beta_1 = \frac{\sum Negros.Ano - n.\overline{Negros}.\overline{Ano}}{\sum Negros^2 - n(\overline{Negros})^2}$$

Dessa forma, o parâmetro  $\beta_1$  representa o ajuste da reta da regressão (tendência), indicando quanto varia a proporção de negros a cada ano e esse será o parâmetro utilizado para as análises das tendências da participação dos negros em cada grupo ocupacional.

### 3.2 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Segundo os dados do CENSO Demográfico/IBGE (2010), como mostra a Tabela 1, o Brasil possuía uma população de 190.755.799 de pessoas, sendo que 47,51% se autodeclaravam brancas, 43,42% pardas e 7,52% pretas – totalizando, dessa forma, 50,94% de negros, agregação das raças largamente encontrada na literatura econômica e que também será utilizado neste trabalho. A Bahia, um dos estados mais populosos da federação, com 14.016.906 de pessoas, possuía 21,98% de indivíduos que se autodeclaravam brancas, 59,47% pardas e 16,95% pretas, sendo assim, possuía uma população com a maior parcela de pessoas que se autodeclaravam negras (76,42%). Na Região Metropolitana de Salvador, o mesmo panorama se verifica, com 80,22% das população se autodeclarando negra, sendo 53,39% de pardos e 26,83% de pretos, contra 17,87% de brancos.

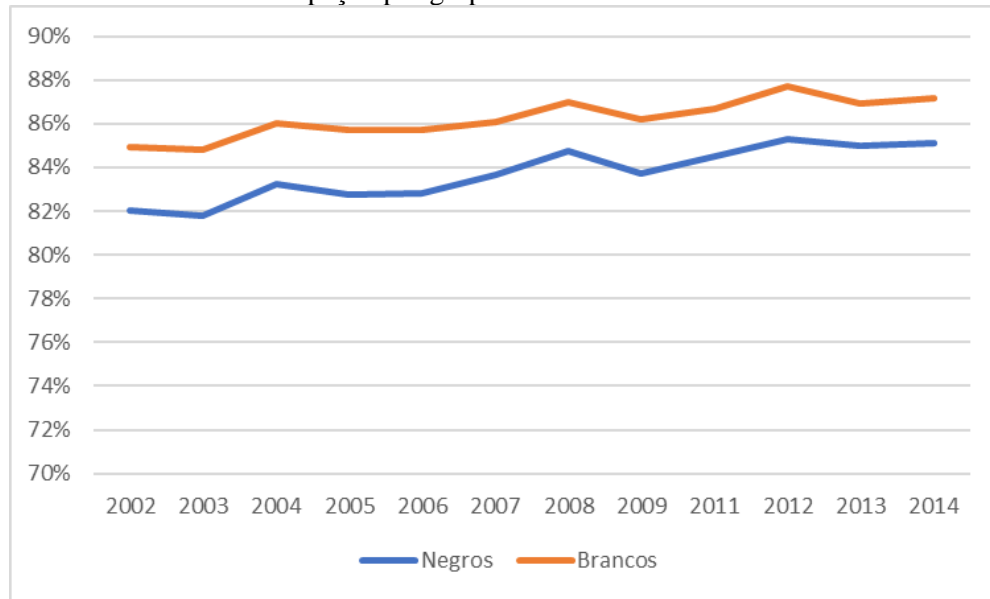
À vista disso, fica claro que a população da Região Metropolitana de Salvador possui uma parcela grande de negros em sua população, comparada à proporção na população do Brasil, e essa observação é importante para as análises que serão feitas a seguir, das desigualdades existentes entre os grupo raciais em relação à proporção na população.

**Tabela 1** – População e proporção dos grupos raciais no Brasil, na Bahia e na Região Metropolitana de Salvador (RMS)

	População (N)	Branca (%)	Parda (%)	Preta (%)	Amarela (%)	Indígena (%)	Sem declaração (%)
<b>Brasil</b>	<b>190.755.799</b>	<b>47,51</b>	<b>43,42</b>	<b>7,52</b>	<b>1,10</b>	<b>0,43</b>	<b>0,02</b>
Bahia	14.016.906	21,98	59,47	16,95	1,15	0,40	0,04
RMS	3.573.973	17,87	53,39	26,83	1,48	0,28	0,14

Fonte: Elaboração própria (2019) a partir dos microdados do CENSO Demográfico/IBGE (2010)

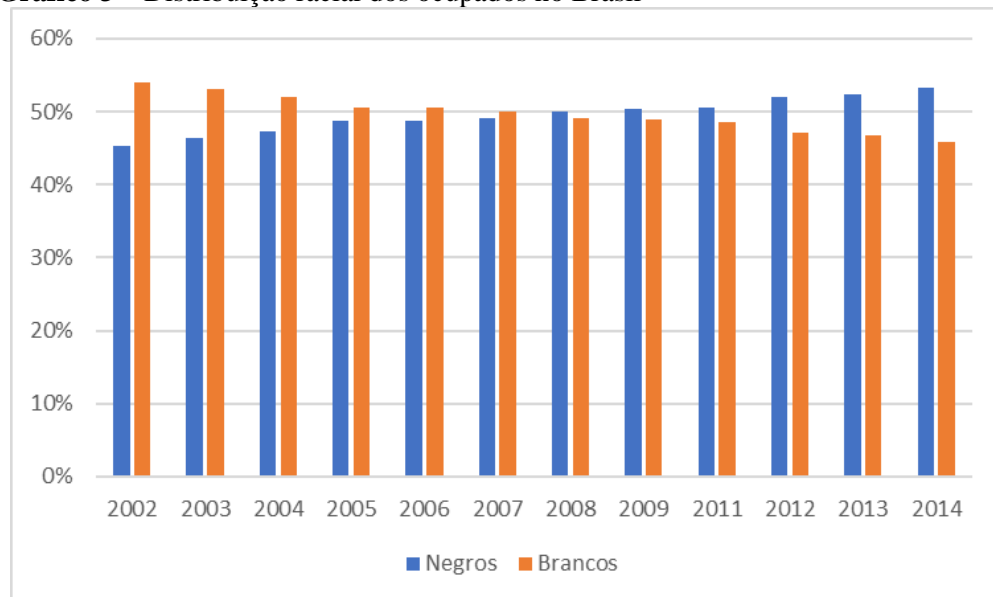
A análise do mercado de trabalho, a partir da análise das taxas de ocupação por raça – sendo a proporção de negros ocupados sobre a totalidade de negros na PEA, e o mesmo raciocínio para os brancos – mostra que os negros apresentam uma menor taxa durante todos os anos do período analisado, no Brasil (ver GRÁFICO 2). Apesar disso, a tendência é de elevação e uma redução da diferença entre os grupos raciais. Enquanto para os brancos as taxas foram de 84,92% e 87,18%, em 2002 e 2014, respectivamente, um aumento de 2,26 pontos percentuais, para os negros o aumento foi de 3,08 pontos percentuais – de 82,02% e 85,10%, em 2002 e 2014, respectivamente.

**Gráfico 2** – Taxa de ocupação por grupo racial no Brasil

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

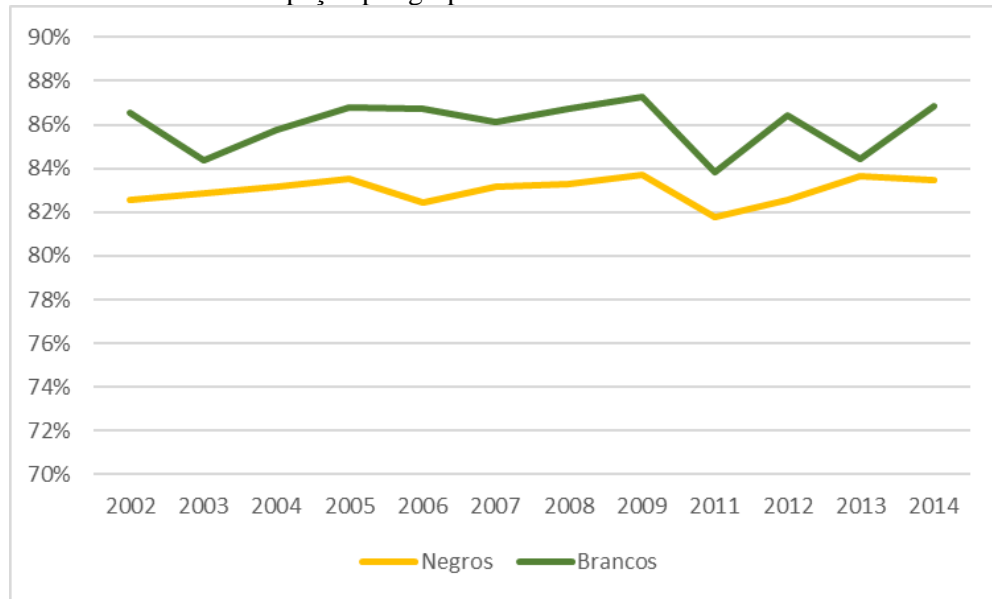
Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Há uma indicação de mudança da composição dos ocupados no País, visível ao analisarmos a distribuição racial dos ocupados (ver GRÁFICO 3), em que a parcela de ocupados negros, que em 2002 era de apenas 45,31% e passa a ser de 53,32%, em 2014, ante uma queda dos ocupados autodeclarados brancos, de 54,01% para 45,78%, no mesmo período.

**Gráfico 3** – Distribuição racial dos ocupados no Brasil

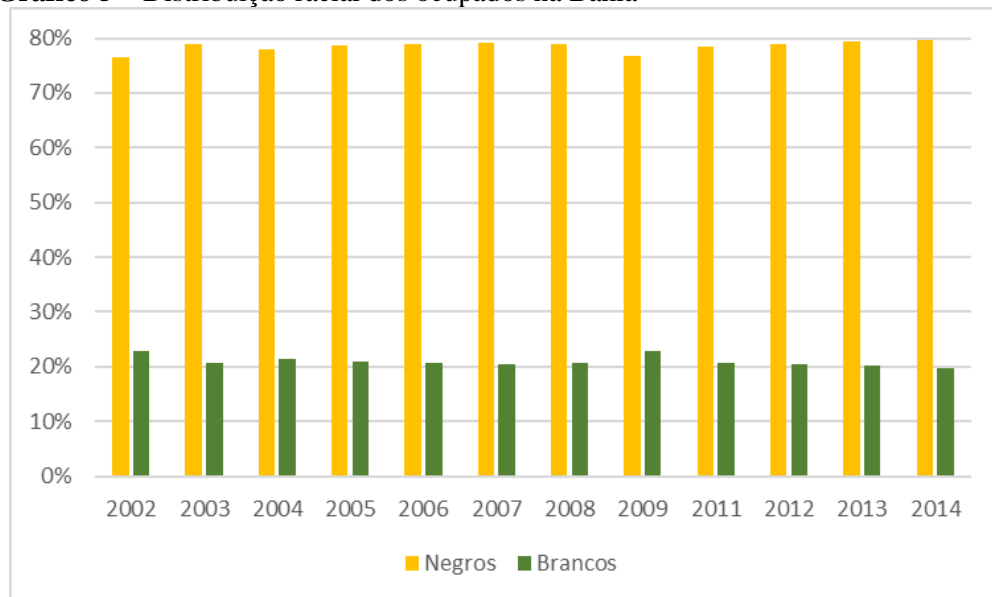
Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 4** – Taxa de ocupação por grupo racial na Bahia

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 5** – Distribuição racial dos ocupados na Bahia

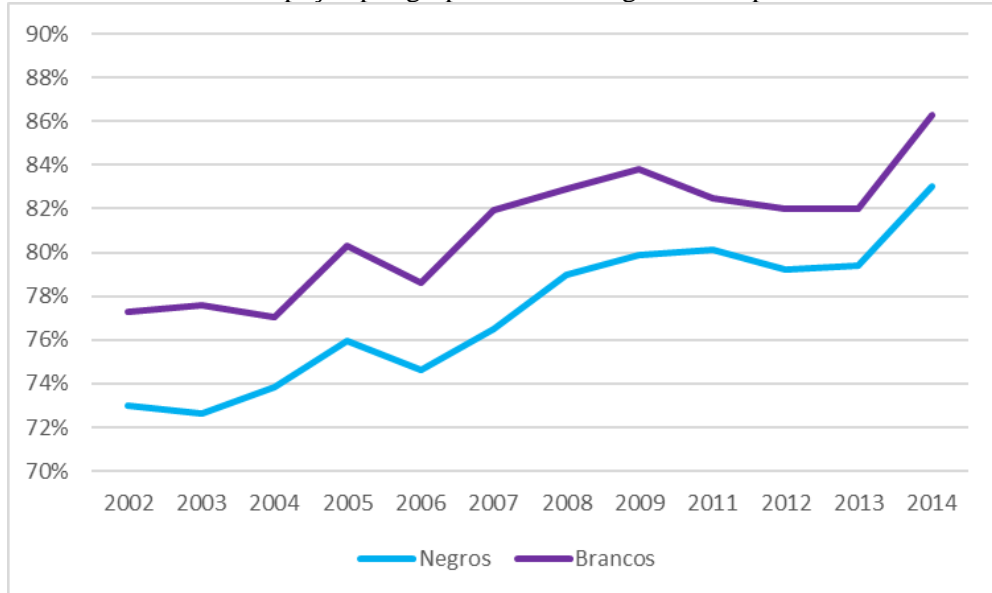
Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Na Bahia, diferente do panorama nacional, não há uma tendência clara, para ambos os grupos raciais, no que tange à taxa de ocupação (ver GRÁFICO 4), que possui altas e quedas, mas pouco varia na comparação entre o final e o início do período observado. A taxa de ocupação dos negros inicia em 82,58%, em 2002, e atinge 83,45% em 2014 – aumento de 0,87 ponto percentual –, enquanto a taxa de ocupação dos brancos começa em 86,55% e em 2014 chega à 86,86% – aumento de 0,31 ponto percentual. Além disso, a parcela de ocupados que se

autodeclaram negros é elevada em todos os anos: de 76,58%, em 2002, chegando à 79,70%, em 2014 (ver GRÁFICO 5).

**Gráfico 6 – Taxa de ocupação por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador**

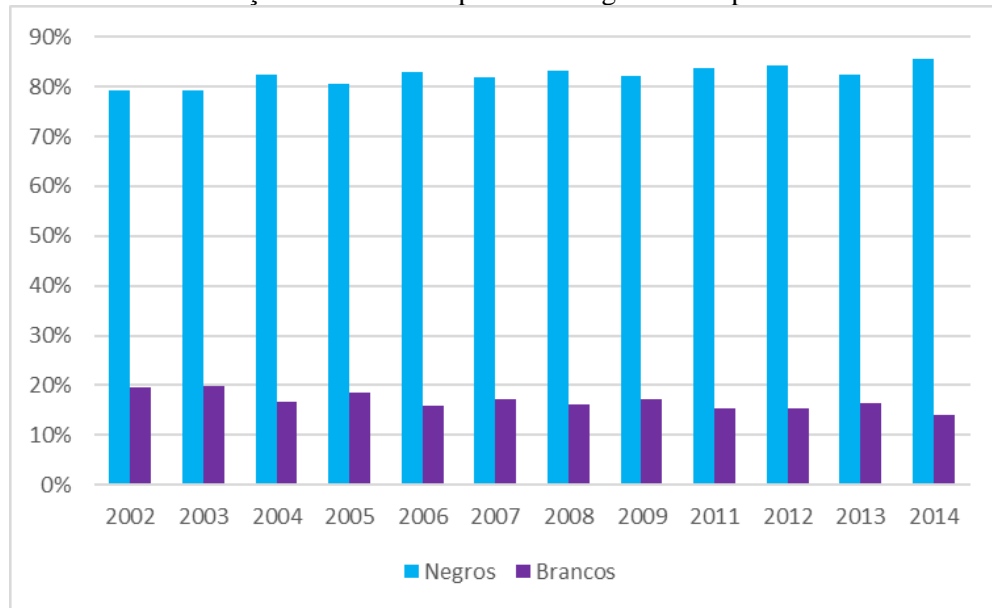


Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

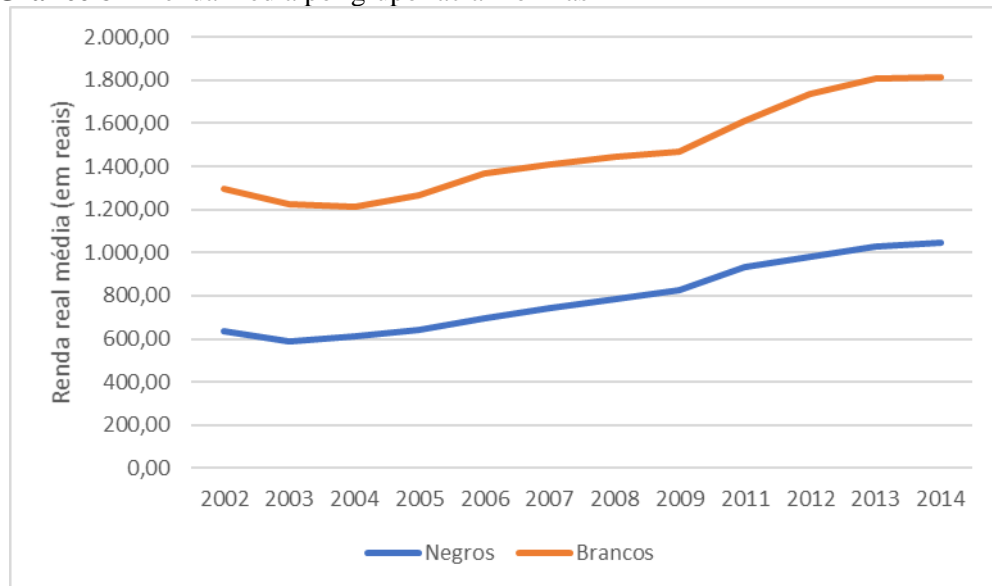
Panorama divergente se observa na Região Metropolitana de Salvador, Gráfico 6, em que há uma forte trajetória de crescimento da taxa de ocupação, tanto dos negros quanto dos brancos, e redução da disparidade existente. Em 2002, apenas 73,03% dos negros estavam ocupados, já para os brancos essa taxa era de 77,26%. Em 2014, os negros tiveram um aumento superior ao dos brancos da ordem de 9,98 pontos percentuais, ao atingir 83,01% de taxa de ocupação, enquanto estes chegaram a uma taxa de 86,31% (aumento de 9,05 pontos percentuais).

Já em relação à distribuição racial, conforme o Gráfico 7, o panorama é semelhante ao do estado da Bahia, com elevada parcela de negros, condizente com o retrato da população (no estado e na RMS) como um todo. Em 2002, 79,26% dos ocupados eram negros e, em 2014, essa parcela sobe para 85,47%.

**Gráfico 7** – Distribuição racial dos ocupados na Região Metropolitana de Salvador

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 8** – Renda média por grupo racial no Brasil

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

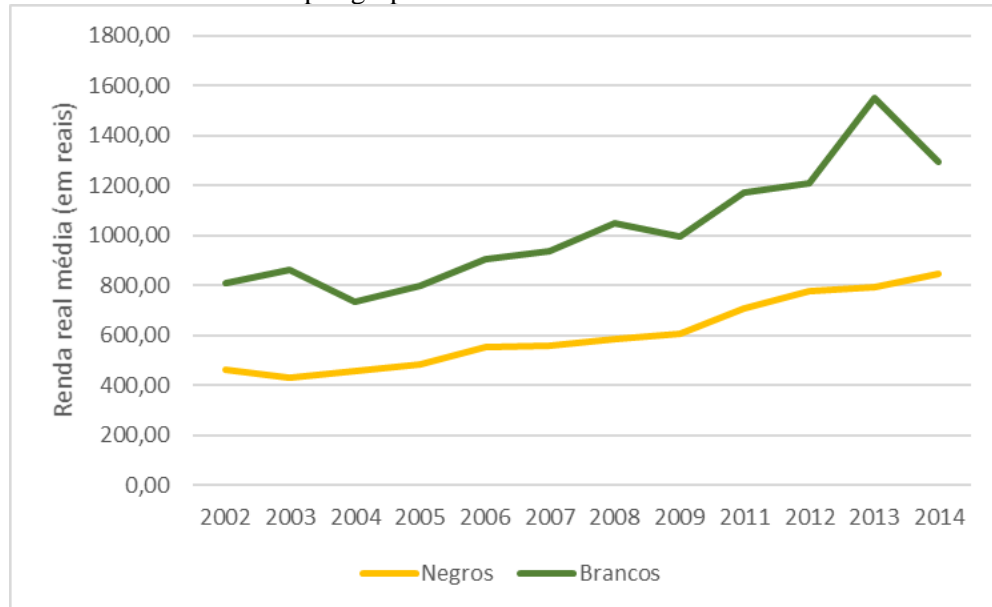
Entre 2002 e 2014, a renda real média no Brasil apresentou uma tendência de crescimento, em que considerando todos os ocupados, o valor parte de R\$ 1.001,29, em 2002, e há um aumento para R\$ 1.407,10 no ano de 2014, uma taxa de crescimento de 40,53%. Já na análise por raça, como presente no Gráfico 8, vemos que os negros tem um aumento no rendimento médio de 64,82%, partindo de R\$ 635,47 para R\$ 1.047,40, no período. Esse aumento é superior ao dos brancos, de 39,84%, mas não é o suficiente para reduzir o diferencial salarial entre as raças de



forma mais significativa. Enquanto em 2002 um negro ganhava em média 48,97% do salário de um branco, em 2014 essa proporção sobe para 57,72%.

No nível estadual, como observado no Gráfico 9, a renda média dos negros teve uma elevação considerável, de 83,57% entre 2002 e 2014. Enquanto o rendimento médio dos negros era de R\$ 460,89, em 2002, para os brancos esse valor era de R\$ 810,04 – ou seja, o salário dos negros correspondia a R\$ 56,90% dos brancos. Já em 2014, esta proporção chega a 65,37%, sendo os rendimentos médios de R\$ 846,06 e R\$ 1.294,21, de negros e brancos, respectivamente. Esses dados indicam que apesar de possuir uma população com alto percentual de negros, a distribuição de renda é bastante desigual e pode indicar discriminação no mercado de trabalho.

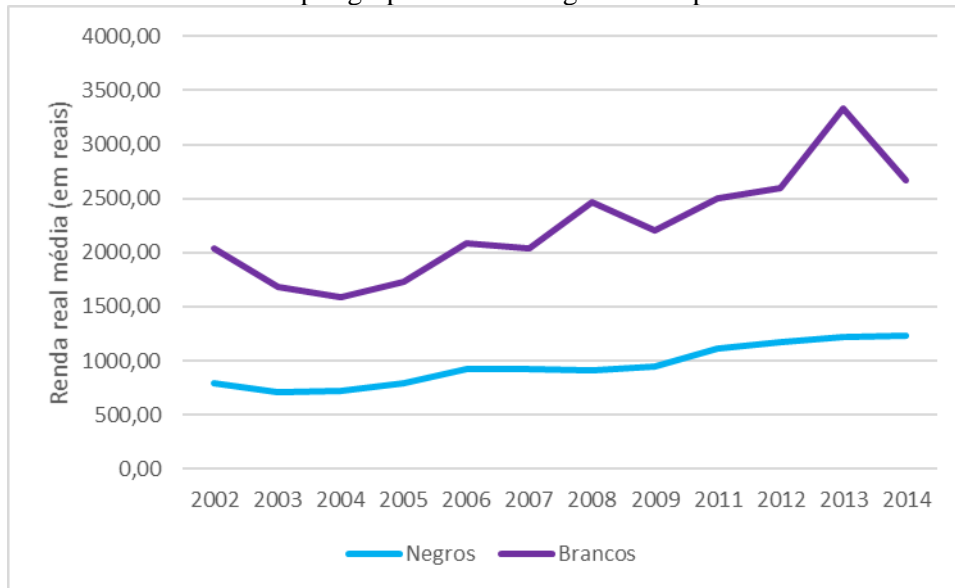
**Gráfico 9** – Renda média por grupo racial na Bahia



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Em relação à Região Metropolitana de Salvador, o mesmo cenário se apresenta nas trajetórias das rendas médias, conforme apresenta o Gráfico 10: em 2002, as médias eram de R\$ 796,72 e R\$ 2.042,00, para negros e brancos, respectivamente, ou seja: os negros recebiam em média apenas 39,02% do rendimento dos brancos. Em relação a 2014, os negros tem um aumento da renda média de 55,24% ante 30,61% dos brancos, e passam a receber 46,38% em comparação com a renda dos brancos (R\$ 1.236,86 contra R\$ 2.666,97), indicando uma desigualdade mais forte na RMS em relação aos cenários estadual e nacional.

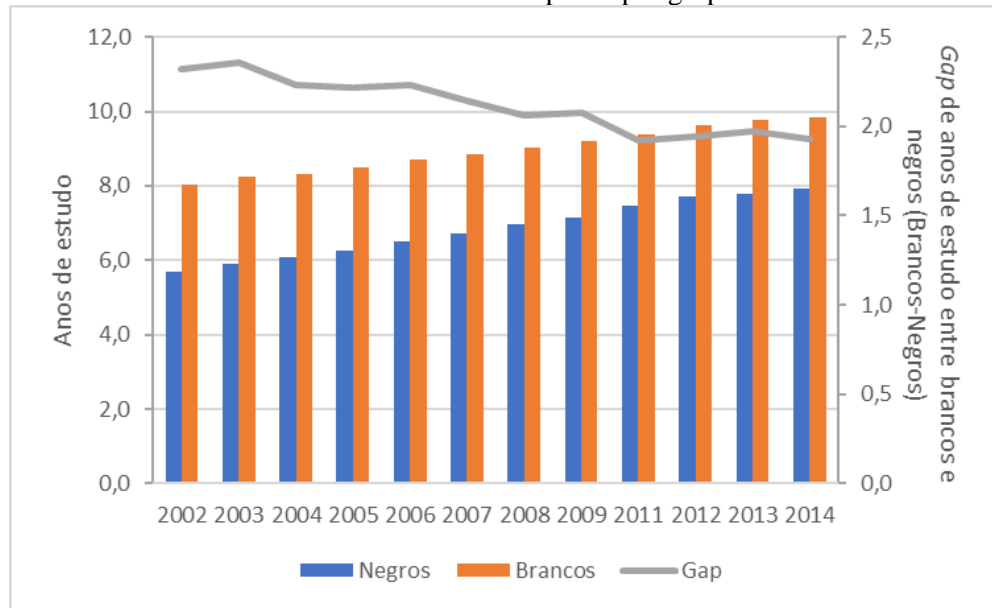
**Gráfico 10** – Renda média por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

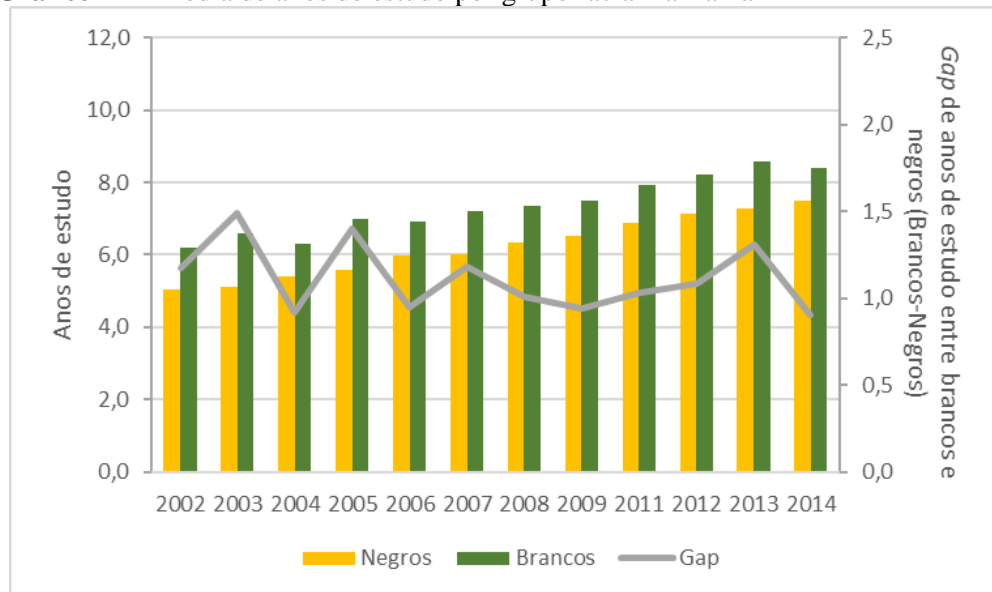
Como visto na seção anterior, a educação constitui-se como um dos pilares mais importantes na determinação dos rendimentos auferidos pelos indivíduos no mercado de trabalho, visto que é identificada uma correlação positiva entre escolaridade e renda, com trabalhadores mais qualificados recebendo, em geral, maiores salários. Dessa forma, as diferenças salariais entre os grupos raciais podem também estar relacionadas tanto ao acesso diferenciado à educação, por parte de negros e brancos, quanto por sua qualidade.

A baixa escolaridade dificulta principalmente a possibilidade de inserção no mercado de trabalho, além dos diferentes cargos ocupacionais, que pagam diferentes salários. Um trabalhador que possui o Ensino Fundamental completo, tem cerca de 9 anos de estudo, enquanto o Ensino Médio completo seria de 12 anos, e com essa última escolaridade já seria possível ocupar um número elevado de ocupações, apesar de que não com altos salários. O que se observa, na média, é que no Brasil existe uma baixa escolaridade independente do grupo racial, mas com uma média menor na parcela dos autodeclarados negros (GRÁFICO 11). Há uma tendência de crescimento na média de anos de estudo, sendo que os brancos possuíam 8,01 anos de estudo ante 5,7 anos de estudo para os negros, em 2002, e tiveram um crescimento em 2014 para 9,86 e 7,93, respectivamente. Verifica-se também que a disparidade entre as médias está numa tendência de queda ao longo do período, já que o *gap* entre a média dos brancos e dos negros era de 2,32 e caiu para 1,93 anos de estudo, queda de 16,83%.

**Gráfico 11** – Média de anos de estudo dos ocupados por grupo racial no Brasil

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 12** – Média de anos de estudo por grupo racial na Bahia

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

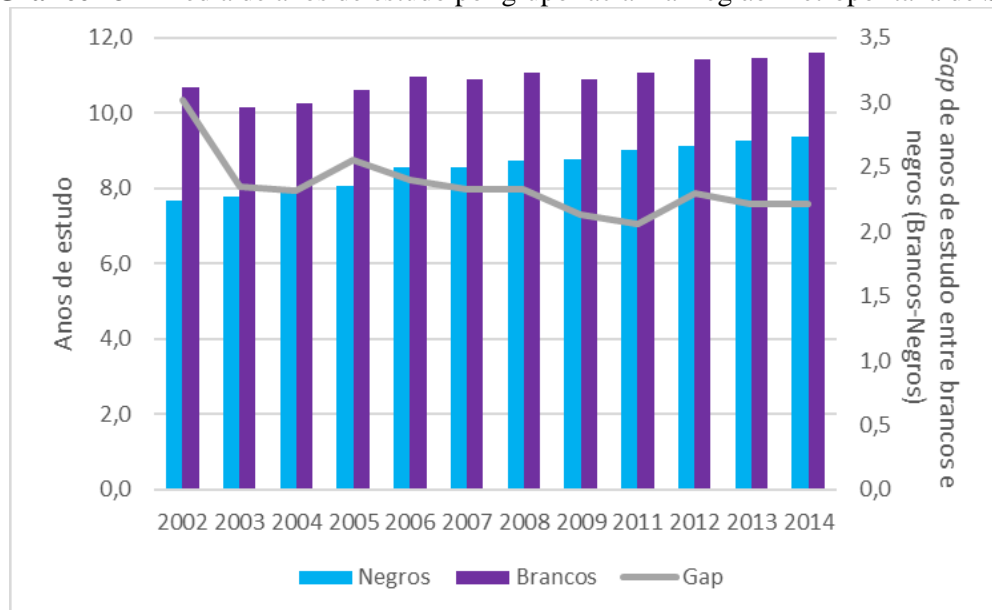
Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Na Bahia, o cenário é bem semelhante ao nacional, apresentado no Gráfico 11, com uma trajetória de crescimento das médias de anos de estudo e redução do *gap* entre brancos e negros, e ademais verifica-se que as médias são inferiores, indicando uma menor escolaridade na Bahia em relação às médias nacionais, de ambos os grupos raciais. Apesar disso, as diferenças entre as raças são menores, com negros possuindo 89,20% dos anos de estudo dos brancos em 2014 – no Brasil, essa proporção era de 80,45% para o mesmo ano. Na Bahia, em 2002, as médias

de anos de estudo eram de 5,03 e 6,20, para negros e brancos, respectivamente, e essas taxas subiram para 7,49 e 8,40, em 2014, uma redução do *gap* de 1,17 para 0,91 ano de estudo, uma redução de 22,71%.

No que se refere à Região Metropolitana de Salvador, as médias de anos de estudo passam a ser superiores às médias nacionais (GRÁFICO 13), mas as diferenças entre as raças se assemelham – com negros tendo 80,92% da média de anos de estudo dos brancos, no último ano analisado. Ao passo que brancos possuíam uma média de 10,7 anos de estudo, os negros possuíam apenas 7,69 anos de estudo, em 2002. Passados 12 anos, essas médias sobem para 11,59 para os brancos e 9,38 para os negros. O *gap* entre eles tem uma redução ainda maior do que a verificada na Bahia e no Brasil, de 26,61%, iniciando em 2002 com uma taxa de 3,01 anos de estudo de diferença e chegando em 2014 à taxa de 2,21 anos de estudo. Os negros tiveram um aumento de 22,06% nesse indicador, entre 2002 e 2014, já os brancos subiram apenas 8,35%. Apesar disso, esses últimos apresentaram sempre médias acima de 10 anos de estudo em todo o período analisado, e os negros sequer alcançaram a menor taxa que os brancos apresentaram – que foi de 10,14 anos de estudo em 2003, ante a maior dos negros que foi de 9,38 em 2014. Isso indica que apesar da redução entre os grupos, ainda há um longo caminho a ser trilhado na expansão do acesso à educação de grupos marginalizados historicamente, como acontece com os negros.

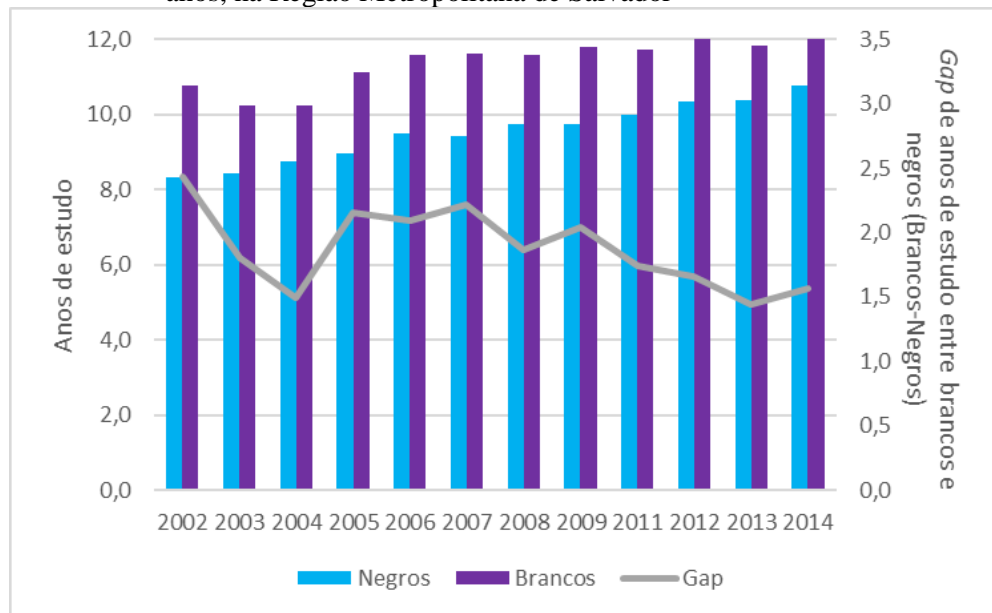
**Gráfico 13** – Média de anos de estudo por grupo racial na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 14** – Média de anos de estudo por grupo racial, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

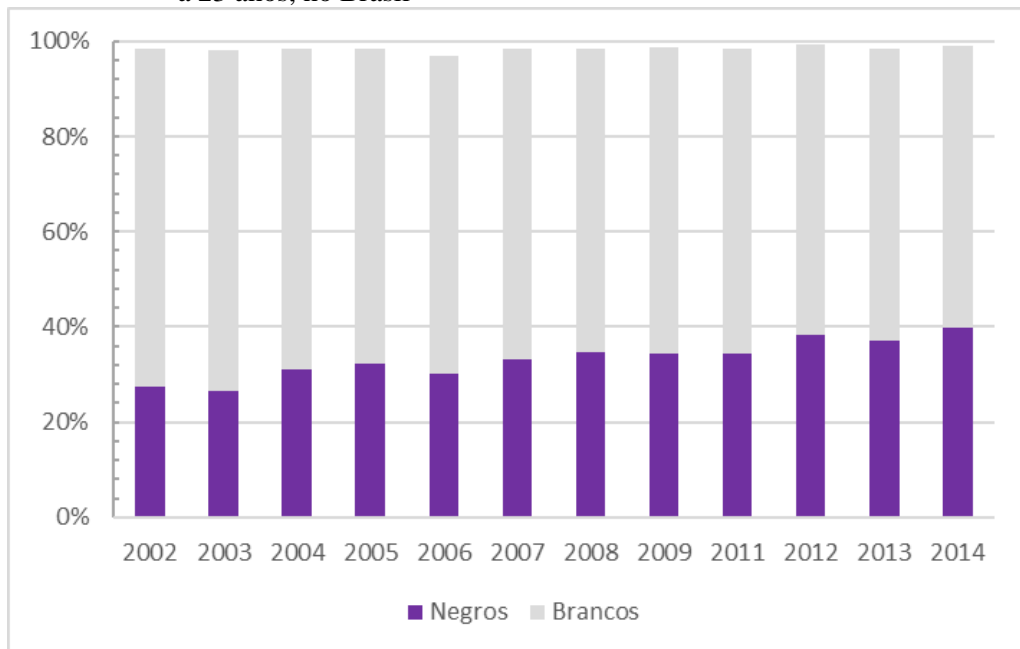
Uma análise na coorte mais jovem dos ocupados na RMS, de indivíduos com idade entre 25 a 30 anos, como apresentado no Gráfico 14, nos permite observar que a tendência de aumento da escolaridade é mais forte, justamente atingindo àqueles indivíduos que possuem uma idade próxima dos que concluem a graduação no Ensino Superior, momento onde estão iniciando a vida no mercado de trabalho. A redução no *gap* entre os grupos raciais é ainda mais forte do que a observada para todos os ocupados na Região Metropolitana de Salvador, e entre 2002 e 2014 ela reduz em 35,47% – saindo de 2,43 para 1,57 anos de estudo –, ou seja, há um forte estreitamento na discrepância de escolaridade entre negros e brancos, especialmente na coorte mais jovem, de 25 a 30 anos.

O *gap* entre negros e brancos nas médias de anos de estudo tiveram uma queda mais significativa na Bahia e na Região Metropolitana de Salvador, em comparação ao Brasil, o que fortalece a intuição de um processo mais rápido na redução da desigualdade entre negros e brancos impulsionada pela adoção de cotas no início dos anos 2000 no estado da Bahia, com destaque para Salvador que possui unidades tanto da Uneb (uma das pioneiras na implantação das cotas a nível nacional) quanto da UFBA (maior universidade do estado).

Outro importante aspecto a se verificar são as possíveis alterações da composição dos alunos que conseguem cursar um curso no ensino superior, a partir do momento que são implantadas políticas públicas que visam o aumento do acesso à educação. Em especial, para este trabalho, o foco está na composição racial dos estudantes que ingressam no Ensino Superior público. Durante o período analisado, também foram relevantes as políticas de expansão do acesso às instituições de ensino superior privadas, com destaque para o Programa Universidade para Todos (PROUNI), mas para os objetivos desse trabalho, que tem como foco as cotas raciais nas universidades públicas, essa parcela de estudantes não será aqui analisada.

Santos e Queiroz (2006) identificam um aumento considerável de negros na composição de alunos na UFBA, logo após a implantação da reserva de vagas raciais (em 2005 em relação à 2004, referência analisada na subseção 2.3.2 deste trabalho). Dessa forma, abaixo foram feitas análises, com base na PNAD/IBGE, de estudantes do ensino superior público com idade entre 18 a 23 anos, em cada ano. Essa especificação de idade foi feita para captar o período da vida em que as pessoas geralmente ingressam no ensino superior.

**Gráfico 15** – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, no Brasil

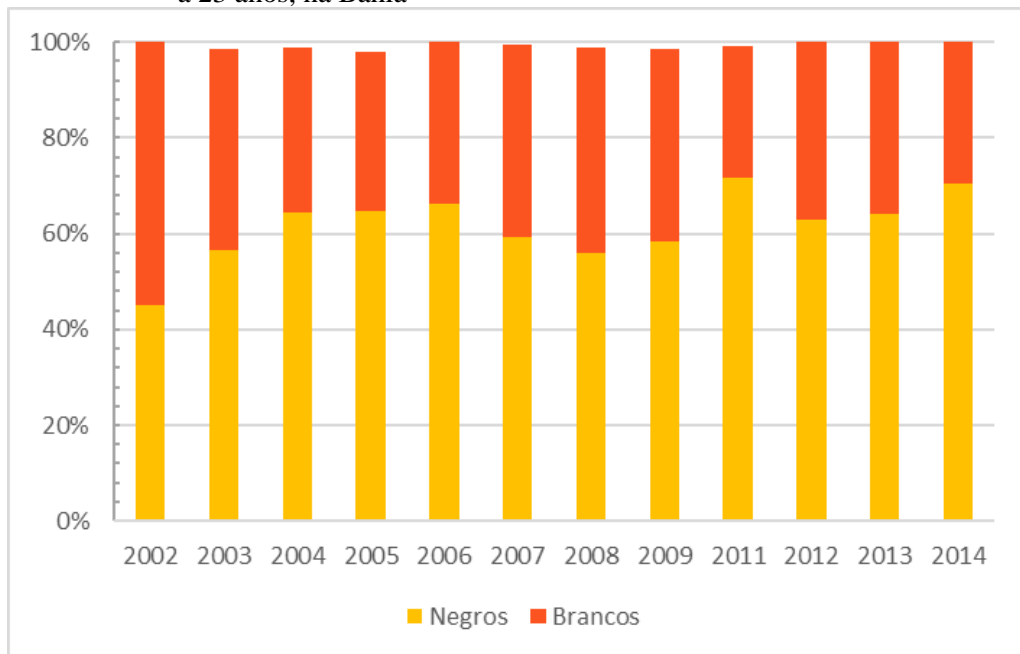


Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

A distribuição racial dos universitários com 18 a 23 anos de idade, no que concerne ao Brasil, como visualizado no Gráfico 15, mostra que no geral os negros são minoria em representação nas universidades públicas apesar de estarem numa tendência de crescimento. Em 2002, apenas

27,45% desse grupo analisado se autodeclaravam negros, contra 71,00% de brancos. Em 2004, o percentual de negros sobe para 39,81%, aumento de 12,36 pontos percentuais, enquanto os brancos reduziram a sua participação para 59,06% desses estudantes universitários. Assim, os negros ainda estavam sub-representados nas universidades em 2014, em relação à sua presença na população, com uma taxa próxima à apenas 40%, mesmo após diversas universidades terem adotado alguma forma de reserva de vagas raciais antes de 2012 (promulgação da Lei de Cotas).

**Gráfico 16** – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, na Bahia



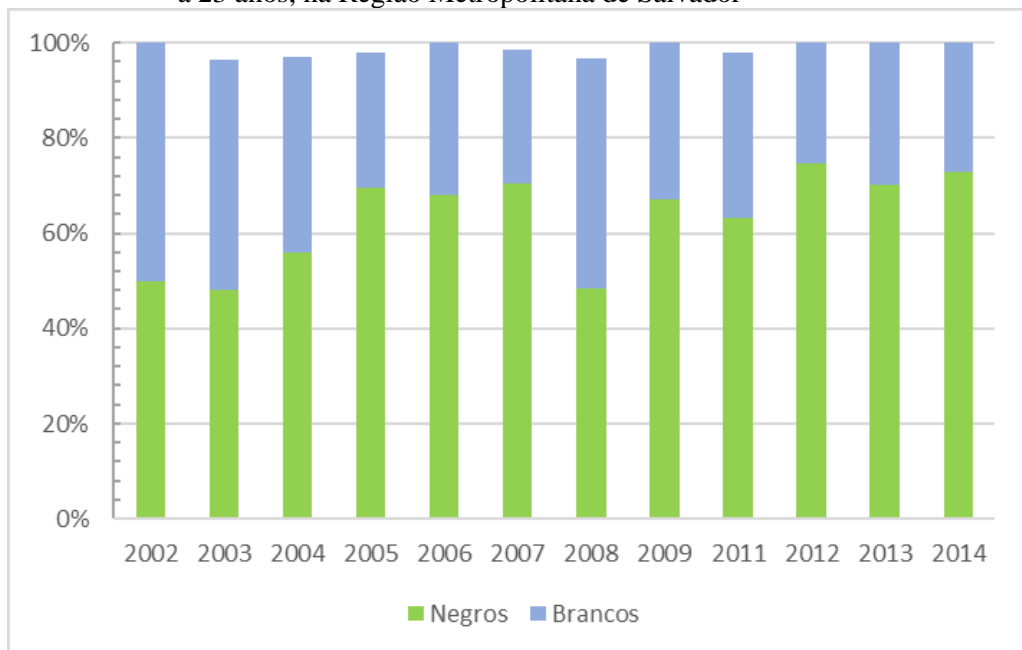
Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Na Bahia (GRÁFICO 16), a alteração é mais notável, porém é importante ressaltar que o estado tem em sua população uma grande parcela de negros, então o aumento observado é positivo no sentido de equiparar com a representação populacional, um dos objetivos ao se utilizar ações afirmativas. Em 2002, os dois grupos possuíam uma representação próxima, com os negros constituindo uma parcela de 45,13%. Com o passar dos anos, essa parcela teve uma trajetória de elevação, ainda que não de forma linear, aumentando em 25,32 pontos percentuais, alcançando a parcela de 70,45% dos universitários entre 18 e 23 anos de idade.

No tocante à Região Metropolitana de Salvador o mesmo padrão encontrado na Bahia é observado (conforme o GRÁFICO 17), com os negros possuindo uma trajetória de elevação em seu percentual na distribuição racial dos estudantes universitários, saindo de uma parcela de 49,96%, em 2002, e chegando a 72,73%, em 2014 – aumento de 22,77 pontos percentuais.

Essas observações mostram que há um movimento de redução das desigualdades entre negros e brancos, inclusive no que diz respeito ao acesso à educação superior, tão importante para o desenvolvimento das capacidades individuais, pela possibilidade de qualificação, e de suma importância no processo de inserção no mercado de trabalho.

**Gráfico 17** – Distribuição racial dos estudantes nas universidades públicas, com idade entre 18 a 23 anos, na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)



## 4 ANÁLISES DOS GRUPOS OCUPACIONAIS: ANOS DE ESTUDO, RENDA E PROPORÇÃO DE NEGROS

Assim como há uma heterogeneidade de renda entre os indivíduos com determinadas características, ela também está presente nos diferentes grupos ocupacionais, entre os diversos setores de atividade na economia e entre as ocupações (nível mais específico de análise). Assim, torna-se importante categorizar os grupos ocupacionais para agregar características mais similares e passíveis de comparações. O presente trabalho monográfico pretende analisar os grupos ocupacionais com foco na característica racial para analisar a trajetória recente de participação dos negros no mercado de trabalho, dado a utilização de políticas que visam a redução da discriminação contra os negros e da desigualdade racial nas mais diferentes esferas, sobretudo a reserva de vagas nas universidades públicas.

### 4.1 ANOS DE ESTUDO

Primeiramente, será analisado a taxa de escolaridade (média de anos de estudo) por grupo ocupacional, a fim de identificar os grupos que possuem, em média, indivíduos com mais ou menos anos de estudo. Na Tabela 2, encontramos as observações para o Brasil, para os anos de 2002, 2005, 2008, 2011 e 2014 (para fins de melhor visualização e sintetização).

**Tabela 2** – Anos de estudo por grupo ocupacional no Brasil

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	13,7	13,8	14,2	14,2	14,3
Membros das forças armadas e auxiliares	10,8	11,0	11,3	11,7	12,1
Dirigentes em geral	10,6	10,8	11,0	11,4	11,5
Técnicos de nível médio	10,6	11,0	11,5	11,3	11,7
Trabalhadores de serviços administrativos	10,4	10,8	11,0	11,3	11,3
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	7,4	7,8	8,3	9,0	9,0
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	6,0	6,5	7,0	7,2	7,5
Trabalhadores dos serviços	5,8	6,3	6,8	7,2	7,6
Trabalhadores agrícolas	3,1	3,5	3,8	4,1	4,5

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

O grupo de “*Profissionais das ciências e artes*” sempre se mantém em primeiro lugar, com as maiores médias de anos de estudo, na medida em que tal grupo agrega subgrupos com alta qualificação (cientistas, engenheiros, profissionais jurídicos, professores com formação de nível superior, entre outros), com exceção do subgrupo dos “*Comunicadores, artistas e religiosos*”, que tem uma média relativamente menor. Em 2002, a média era de 13,7 anos de estudo e sobe para 14,3, em 2014. Em segundo lugar, o grupo dos “*Membros das forças armadas...*” se mantém com elevadas médias de anos de estudo, iniciando com 10,8, em 2002, e chegando a 12,1, em 2014. O grupo dos “*Dirigentes em geral*” também possui médias elevadas de 10,6 a 11,5 anos de estudo, no início e ao fim do período analisado, respectivamente.

Na parcela inferior da classificação, os “*Trabalhadores agrícolas*” possuem as menores médias, entre 3,1 e 4,5 anos de estudo, indicando a baixa qualificação dos trabalhadores desse grupo no Brasil. Os “*Trabalhadores dos serviços*” também apresentam baixa escolaridade, com uma média que começa em 5,8, em 2002, e chega em 7,6 anos de estudo, em 2014. Por fim, os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” da mesma forma possuem poucos anos de estudo, em média, saindo de 6,0, em 2002, a 7,5 anos de estudo, em 2014.

Assim como na análise de todos os ocupados, ao verificar apenas os ocupados com idade entre 25 e 30 anos, a mesma ordem de classificação é encontrada, com a diferença que as médias de anos de estudo são maiores para a coorte mais jovem, em comparação direta de cada grupo ocupacional por ano (ver TABELA 3). Isso indica que a recente trajetória de aumento da escolaridade no País afeta mais as coortes mais jovens, visto que as coortes mais velhas normalmente já estão inseridas no mercado de trabalho ou não sejam tão impactadas pelas políticas de expansão do acesso ao ensino superior.

**Tabela 3** – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	13,9	14,1	14,4	14,5	14,6
Membros das forças armadas e auxiliares	11,3	11,7	12,2	12,4	12,7
Dirigentes em geral	11,0	11,6	11,8	12,3	12,7
Técnicos de nível médio	11,0	11,3	11,9	11,8	12,0

**Continua...**

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
	Trabalhadores de serviços administrativos	10,8	11,1	11,4	11,9
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	8,4	8,9	9,8	10,2	10,3
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	6,6	7,4	8,1	8,5	8,9
Trabalhadores dos serviços	6,6	7,4	8,1	8,8	9,1
Trabalhadores agrícolas	3,6	4,2	4,9	5,7	6,5

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

A Tabela 4 mostra que o panorama na Bahia é um pouco diferente do encontrado no Brasil, sendo que os “*Profissionais das ciências e artes*” se mantêm com as maiores médias de anos de estudo – de 13,0 a 14,0 anos, em 2002 e 2014, respectivamente –; os “*Membros das forças armadas...*” logo em seguida, com médias de 10,5 anos de estudo, em 2002, e 12,5 anos, em 2014; e os “*Técnicos de nível médio*” também apresentam uma das maiores médias entres os grupos ocupacionais, saindo de 10,3, em 2002, para 11,2 anos de estudo, em 2014 (diferente do observado no País como um todo, em que os “*Dirigentes em geral*” possuem maiores médias, e na Bahia as médias desse grupo são menores até mesmo que os “*Trabalhadores dos serviços administrativos*”). Na parte inferior, os “*Trabalhadores agrícolas*” possuem as menores taxas, ano a ano, saindo de 2,4 a 3,8, em 2002 e 2014, respectivamente; e, uma inversão que ocorre em relação ao observado no Brasil, é que os “*Trabalhadores dos serviços*” possuem maiores médias do que os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*”, com 5,3 e 5,2, em 2002, respectivamente, e 7,3 e 6,8 anos de estudo, em 2014, respectivamente.

**Tabela 4** – Anos de estudo por grupo ocupacional na Bahia

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	13,0	12,6	13,6	13,7	14,0
Membros das forças armadas e auxiliares	10,5	10,7	11,4	12,3	12,5
Técnicos de nível médio	10,3	10,6	11,1	10,8	11,2
Trabalhadores de serviços administrativos	10,1	10,3	10,7	11,1	10,9
Dirigentes em geral	9,3	9,8	10,4	11,0	10,7
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	6,2	7,1	7,5	8,1	8,1

**Continua...**

Grupo ocupacional	<b>Conclusão.</b>				
	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Trabalhadores dos serviços	5,3	6,0	6,7	6,9	7,3
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	5,2	5,9	6,3	6,5	6,8
Trabalhadores agrícolas	2,4	2,9	3,1	3,3	3,8

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Da mesma maneira, a disposição na classificação dos ocupados com idade entre 25 e 30 anos é semelhante à análise anterior para todas as idades com “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Membros das forças armadas...*” e “*Técnicos de nível médio*” compondo os três grupos com maiores médias de anos de estudo e, na parte oposta, “*Trabalhadores agrícolas*”, “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” e “*Trabalhadores dos serviços*” são os três grupos com as menores médias, entre 2002 e 2014 (ver TABELA 5).

**Tabela 5** – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	12,9	13,6	13,8	14,1	14,1
Membros das forças armadas e auxiliares	10,7	11,0	11,6	12,5	12,6
Técnicos de nível médio	10,7	11,1	11,5	11,2	11,7
Trabalhadores de serviços administrativos	10,7	10,9	11,2	11,6	11,6
Dirigentes em geral	9,6	10,6	11,3	11,0	12,6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	7,5	8,3	9,3	9,7	10,2
Trabalhadores dos serviços	6,2	6,8	8,1	8,2	8,9
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	5,8	6,8	7,4	7,3	8,4
Trabalhadores agrícolas	2,7	3,6	4,6	4,9	6,0

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

O panorama da Região Metropolitana de Salvador muda em relação ao estado da Bahia, ao menos na parcela das maiores médias – ver Tabela 6. Os “*Profissionais das ciências e artes*” permanecem como as maiores médias de anos de estudo, com 14,0 anos, em 2002, e 14,5 anos, em 2014. Mas diferente do quadro estadual, os “*Dirigentes em geral*” possuem médias mais

elevadas na RMS, com 11,6 em 2002, e 12,2 anos de estudo em 2014. Os “*Membros das forças armadas...*” vêm logo em seguida, com 10,7 em 2002 e 12,9 anos de estudo em 2014, com médias maiores do que os “*Dirigentes em geral*” em determinados anos. Nas últimas três posições, não há alteração em relação à disposição dos grupos em relação ao quadro estadual, com médias de 4,3 e 5,2 anos de estudo para os “*Trabalhadores agrícolas*”, 6,5 e 7,7 anos para os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” e 6,1 e 8,1 anos de estudo para os “*Trabalhadores dos serviços*”, em 2002 e 2014, respectivamente. O mesmo arranjo de posições, em sua maioria, é encontrado na coorte de 25 a 30 anos de idade, e com médias maiores do que quando são consideradas todas as idades, como esperado (ver TABELA 7).

**Tabela 6** – Anos de estudo por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	14,0	13,8	14,4	14,2	14,5
Dirigentes em geral	11,6	11,5	11,4	12,2	12,2
Membros das forças armadas e auxiliares	10,7	10,9	12,0	11,9	12,9
Trabalhadores de serviços administrativos	10,6	10,7	11,1	11,3	11,2
Técnicos de nível médio	10,9	11,1	11,3	11,2	11,6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	7,1	7,8	8,0	8,5	8,8
Trabalhadores dos serviços	6,1	6,7	7,4	7,5	8,1
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	6,5	6,8	7,4	7,5	7,7
Trabalhadores agrícolas	4,3	4,5	4,5	4,1	5,2

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Tabela 7** – Anos de estudo por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador

Grupo ocupacional	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Profissionais das ciências e artes	14,1	14,5	14,8	14,5	14,7
Dirigentes em geral	11,4	12,0	12,3	13,3	12,7
Membros das forças armadas e auxiliares	10,9	11,1	13,4	11,8	13,0
Técnicos de nível médio	10,9	11,4	11,7	11,6	12,4
Trabalhadores de serviços administrativos	10,9	11,4	11,6	11,9	11,8
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	8,0	9,2	9,7	9,8	10,6

**Continua...**

Grupo ocupacional	Conclusão.				
	Anos de estudo (média)				
	2002	2005	2008	2011	2014
Trabalhadores dos serviços	7,1	7,5	8,5	8,8	9,5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	6,8	7,6	8,2	8,3	9,2
Trabalhadores agrícolas	4,9	4,7	3,8	7,2	6,8

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

#### 4.2 RENDA REAL

**Tabela 8** – Renda média por grupo ocupacional no Brasil

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Dirigentes em geral	3.629,97	3.383,30	3.540,09	3.896,65	4.181,11	1
Profissionais das ciências e artes	2.936,43	2.681,33	2.873,52	3.024,08	3.096,64	2
Membros das forças armadas e auxiliares	2.118,47	1.976,93	2.390,96	2.694,67	3.037,93	3
Técnicos de nível médio	1.538,39	1.497,10	1.733,15	1.785,15	2.009,80	4
Trabalhadores de serviços administrativos	1.041,68	994,07	1.063,63	1.221,70	1.214,11	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	845,99	829,18	965,34	1.116,61	1.214,63	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	725,45	722,96	807,64	989,19	1.022,61	7
Trabalhadores dos serviços	554,58	535,90	627,32	745,09	835,38	8
Trabalhadores agrícolas	321,42	337,91	398,73	476,09	507,40	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

No tocante à renda real média no panorama nacional, a Tabela 8 apresenta as médias através dos anos e a moda da posição no ranking anual que cada grupo teve, entre 2002 e 2014. Como pode ser verificado, os “*Dirigentes em geral*” mantiveram a primeira colocação, com uma renda média que iniciou em 2002 com R\$ 3.629,97 e chegou a 2014 com R\$ 4.181,11, valorização

de 15,18%. Esse grupo ocupacional é formado por membros superiores do poder público, dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público) e gerentes, e por serem, em geral, as ocupações mais elevadas na hierarquia das organizações, costumam terem altos salários.

Logo em seguida, o grupo dos “*Profissionais das ciências e artes*” se manteve mais vezes na segunda posição do ranking de maiores rendas. Em 2002, a renda média desse grupo era de R\$ 2.936,43 e em 2014 essa média sobe para R\$ 3.096,64, sendo a menor valorização dentre todos os grupos, de apenas 5,46% entre 2002 e 2014. Enquanto isso, o grupo dos “*Membros das forças armadas e auxiliares*” foi o que mais esteve na terceira posição nos rankings anuais, com rendas médias de R\$ 2.118,47 e R\$ 3.037,93, em 2002 e 2014, respectivamente, um aumento de 43,40%. Nas parcela mediana que compreende a quarta, a quinta e a sexta posições ficaram, nessa ordem, “*Técnicos de nível médio*”, “*Trabalhadores de serviços administrativos*” e “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção*”.

Enquanto na parcela inferior, o que apresentou a moda da sétima posição foi o grupo dos “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*”, com uma renda média de R\$ 725,45 em 2002, e R\$ 1.022,61 em 2014, um aumento de 40,96%. Em seguida, os “*Trabalhadores dos serviços*” tiveram a moda da oitava posição, com rendas médias de R\$ 554,58 e de R\$ 835,38, em 2002 e 2014, aumento de 50,63%. Por último, aparece o grupo dos “*Trabalhadores agrícolas*” que em todos os anos de 2002 a 2014 teve a menor renda média, mas apresentou a maior valorização percentual, de 57,86%, saindo de R\$ 321,42 em 2002 e chegando a uma renda média de R\$ 507,40 em 2014. Esse padrão do setor agrícola, de sempre estar na última posição, vai se repetir em todos os rankings independente da especificação geográfica ou de idade, indicando a baixa renda desse setor, apesar de ser uma das áreas mais importantes da economia brasileira, mas com um número elevado de mão de obra com baixa qualificação (vide TABELA 2, de anos de estudo). Além de uma desigualdade considerável entre os grandes empreendimentos agropecuários, responsáveis pela maior parcela da exportação agrícola brasileira, em relação às pequenas propriedades agrícolas.

No que se refere aos ocupados com idade entre 25 e 30 anos, a Tabela 9 indica que no Brasil essa coorte tem as maiores médias também no grupo de “*Dirigentes em geral*”, saindo de R\$ 2.492,64 em 2002 e chegando a R\$ 2.934,63 em 2014. Enquanto os “*Membros das forças armadas...*”, para essa coorte, aparecem mais vezes na segunda posição, com médias de R\$

1.909,37 e R\$ 2.564,79, em 2002 e 2014, respectivamente. E, completando as três primeiras posições, os “*Profissionais das ciências e artes*” com médias de R\$ 2.190,14 em 2002 e R\$ 2.439,74 em 2014.

Nas últimas posições encontram-se, o grupo de “*Vendedores e prestadores de serviços...*” com a moda da sétima posição, com rendas médias de R\$ 745,14 a R\$ 985,49, em 2002 e 2014, respectivamente. Logo em seguida, os “*Trabalhadores dos serviços*” têm a moda da oitava posição com renda média de R\$ 563,81 em 2002 e de R\$ 840,64 em 2014. E, por fim, como esperado, o grupo de “*Trabalhadores agrícolas*” apresentando rendas médias de R\$ 298,96 e R\$ 495,46, em 2002 e 2014, nessa ordem, tendo a moda da nona e última posição.

**Tabela 9** – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Dirigentes em geral	2.492,64	2.511,73	2.553,02	2.664,85	2.934,63	1
Membros das forças armadas e auxiliares	1.909,37	1.917,94	2.308,44	2.500,00	2.564,79	2
Profissionais das ciências e artes	2.190,14	2.125,52	2.297,91	2.366,34	2.439,74	3
Técnicos de nível médio	1.244,65	1.190,24	1.486,23	1.479,63	1.590,12	4
Trabalhadores de serviços administrativos	969,97	915,79	990,28	1.232,01	1.169,59	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	796,97	811,83	916,75	1.045,70	1.143,28	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	745,14	745,14	839,59	958,53	985,49	7
Trabalhadores dos serviços	563,81	539,16	634,57	741,13	840,64	8
Trabalhadores agrícolas	298,96	305,46	380,51	475,81	495,46	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Em relação à Bahia, o mesmo panorama é identificado em relação às modas das posições e os respectivos grupos ocupacionais (ver TABELA 10) em comparação ao quadro nacional (tabela 8). Um ponto importante a se notar é que todas as rendas são inferiores às médias nacionais (comparando grupo ocupacional por ano). O grupo de “*Dirigentes em geral*”, com a primeira



posição, apresentou renda média de R\$ 2.361,81 em 2002 e R\$ 3.406,16 em 2014. Em seguida, o grupo de “*Profissionais das ciências e artes*” com rendas médias de R\$ 2.525,33 e R\$ 2.618,21, em 2002 e 2014, nessa ordem. E, com a terceira posição, os “*Membros das forças armadas...*”, com renda média de R\$ 1.468,72 em 2002 e de R\$ 2.589,39 em 2014.

Enquanto na parcela inferior da tabela, os “*Vendedores e prestadores de serviços...*” apresentam R\$ 443,77 e R\$ 681,17, em 2002 e 2014, nessa ordem, com a sétima posição. Em seguida, com a oitava posição, o grupo de “*Trabalhadores dos serviços*” exibe rendas médias de R\$ 363,52 e R\$ 588,49; enquanto o de “*Trabalhadores agrícolas*” tem rendas de R\$ 214,95 e R\$ 293,17, em 2002 e 2014, respectivamente.

**Tabela 10** – Renda média por grupo ocupacional na Bahia

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Dirigentes em geral	2.361,81	2.378,33	3.101,45	3.321,64	3.406,16	1
Profissionais das ciências e artes	2.525,33	1.982,62	2.701,36	2.523,57	2.618,21	2
Membros das forças armadas e auxiliares	1.468,72	1.466,37	2.138,60	2.665,31	2.589,39	3
Técnicos de nível médio	950,08	969,84	1.196,38	1.185,89	1.589,50	4
Trabalhadores de serviços administrativos	728,89	764,27	869,82	1.011,71	967,22	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	566,52	601,13	730,10	816,29	891,54	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	443,77	458,23	528,50	667,41	681,17	7
Trabalhadores dos serviços	363,52	389,10	451,63	495,13	588,49	8
Trabalhadores agrícolas	214,95	228,95	232,50	236,23	293,17	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Na análise do ocupados com idade entre 25 e 30 anos, para o estado da Bahia (TABELA 11), o grupo que apresenta a moda da primeira colocação é o dos “*Profissionais das ciências e artes*”, iniciando com renda média de R\$ 2.005,42 em 2002 e terminando com R\$ 1.938,72 em 2014. Com a moda da segunda colocação está o grupo de “*Dirigentes em geral*”, com R\$ 1.600,97 e

R\$ 2.122,98, em 2002 e 2014, respectivamente. E fechando as três primeiras posições, os “*Membros das forças armadas...*” com R\$ 1.367,13 e R\$ 2.797,17 de renda média, em 2002 e 2014, nessa ordem. A parcela das menores renda não teve alterações, com os “*Vendedores e prestadores de serviços...*” com a moda da sétima posição, “*Trabalhadores dos serviços*” com a moda da oitava posição e “*Trabalhadores agrícolas*” na nona e última colocação.

**Tabela 11** – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Profissionais das ciências e artes	2.005,42	1.690,30	2.077,86	1.767,99	1.938,72	1
Dirigentes em geral	1.600,97	2.331,04	2.576,00	2.713,38	2.122,98	2
Membros das forças armadas e auxiliares	1.367,13	1.335,48	2.264,05	2.729,16	2.797,17	3
Técnicos de nível médio	705,65	820,53	936,44	967,69	1.160,97	4
Trabalhadores de serviços administrativos	669,91	701,43	765,85	955,24	895,43	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	574,50	599,16	632,48	737,27	858,31	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	480,27	457,36	564,95	662,63	667,07	7
Trabalhadores dos serviços	371,44	404,31	449,63	491,00	590,66	8
Trabalhadores agrícolas	204,50	215,37	252,12	262,75	279,10	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Na análise do ocupados com idade entre 25 e 30 anos, para o estado da Bahia (TABELA 11), o grupo que apresenta a moda da primeira colocação é o dos “*Profissionais das ciências e artes*”, iniciando com renda média de R\$ 2.005,42 em 2002 e terminando com R\$ 1.938,72 em 2014. Com a moda da segunda colocação está o grupo de “*Dirigentes em geral*”, com R\$ 1.600,97 e R\$ 2.122,98, em 2002 e 2014, respectivamente. E fechando as três primeiras posições, os “*Membros das forças armadas...*” com R\$ 1.367,13 e R\$ 2.797,17 de renda média, em 2002 e 2014, nessa ordem. A parcela das menores renda não teve alterações, com os “*Vendedores e prestadores de serviços...*” com a moda da sétima posição, “*Trabalhadores dos serviços*” com a moda da oitava posição e “*Trabalhadores agrícolas*” na nona e última colocação.

**Tabela 12** – Renda média por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Dirigentes em geral	3.766,49	3.429,90	4.590,08	4.714,28	4.787,77	1
Profissionais das ciências e artes	3.485,00	2.618,97	3.588,73	3.389,34	3.597,07	2
Membros das forças armadas e auxiliares	1.633,21	1.444,49	2.046,07	2.432,05	2.524,39	3
Técnicos de nível médio	1.341,67	1.336,79	1.450,59	1.575,84	1.741,65	4
Trabalhadores de serviços administrativos	848,00	880,97	1.026,43	1.100,82	1.082,39	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	700,05	737,43	874,30	1.008,06	1.081,58	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	559,99	513,18	615,22	806,12	793,41	7
Trabalhadores dos serviços	463,46	453,41	544,27	618,80	719,65	8
Trabalhadores agrícolas	192,11	906,11	431,49	211,14	486,89	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Conforme a Tabela 12, no panorama da Região Metropolitana de Salvador, os “*Dirigentes em geral*” possuem a moda da primeira colocação, com rendas médias de R\$ 3.766,49 e R\$ 4.787,77, respectivamente para 2002 e 2014. Em seguida, com rendas de R\$ 3.485,00 e R\$ 3.597,07, para os anos de 2002 e 2014, está o grupo dos “*Profissionais das ciências e artes*” com a moda da segunda posição. E com a moda da terceira posição, os “*Membros das forças armadas...*” com rendas iguais a R\$ 1.633,21 e R\$ 2.524,39, em 2002 e 2014, nessa ordem.

Na parcela inferior, a sétima posição ficou com o grupo de “*Vendedores e prestadores de serviços...*” com R\$ 559,99 em 2002 e R\$ 793,41 em 2014. Com a oitava posição está o grupo de “*Trabalhadores dos serviços*” que em 2002 teve renda média de R\$ 463,46 e de R\$ 719,65 em 2014. E por último, com a nona posição, os “*Trabalhadores agrícolas*” com rendas de R\$ 192,11 e R\$ 486,89, respectivamente, em 2002 e 2014.

Em relação às variações da renda média no último ano em relação ao primeiro ano do período analisado, o grupo que teve o maior aumento foi justamente o dos “*Trabalhadores agrícolas*”, tendo a sua média mais que dobrado, com uma valorização de 153,44%. A segunda maior valorização ficou distante desse valor, com 55,28% no grupo de “*Trabalhadores dos serviços*”. Enquanto isso, o grupo que teve a menor valorização no período foi o grupo de “*Profissionais das ciências e artes*”, com apenas 3,22%. A análise dos ocupados com idade entre 25 e 30 anos, na RMS, tem a mesmo padrão de classificação pela moda (ver TABELA 13).

**Tabela 13** – Renda média por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, Região Metropolitana de Salvador

Grupo ocupacional	Renda média (R\$)					Moda no ranking
	2002	2005	2008	2011	2014	
Dirigentes em geral	2.466,83	2.919,95	2.036,49	4.203,29	3.056,91	1
Profissionais das ciências e artes	2.553,66	2.325,42	2.591,13	2.245,11	2.642,79	2
Membros das forças armadas e auxiliares	1.479,49	1.521,14	2.713,58	1.950,16	2.166,03	3
Técnicos de nível médio	990,53	1.183,97	1.186,79	1.303,58	1.339,32	4
Trabalhadores de serviços administrativos	749,99	818,86	854,68	1.026,55	955,98	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	643,24	660,74	787,25	923,22	1.028,45	6
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	650,84	495,00	637,61	761,42	797,85	7
Trabalhadores dos serviços	426,96	482,85	516,27	575,57	713,98	8
Trabalhadores agrícolas	199,96	1.013,19	278,97	132,81	258,03	9

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

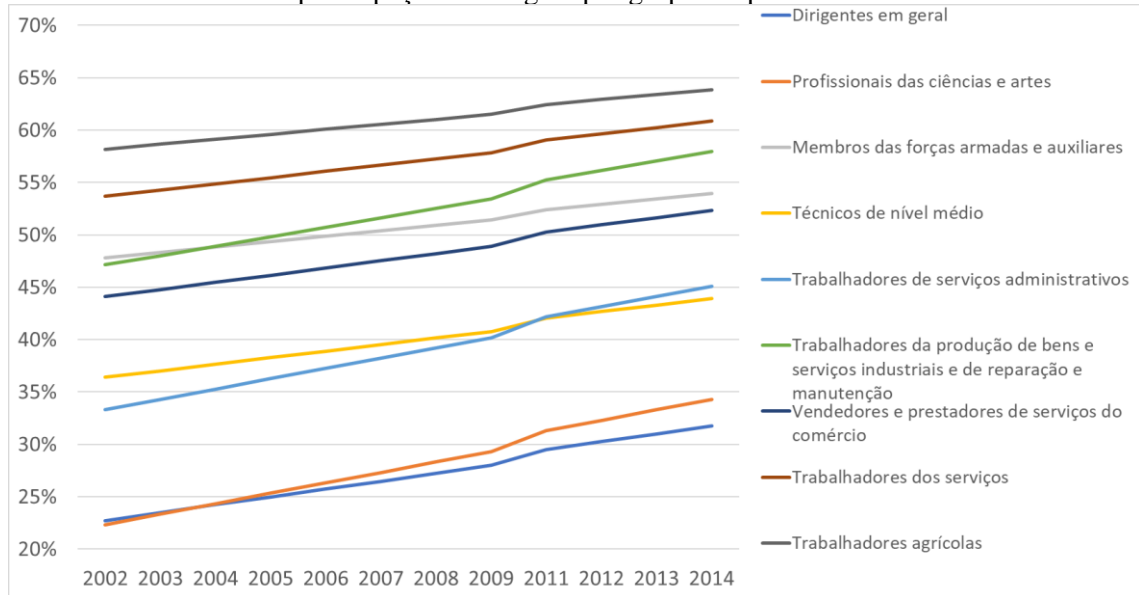
Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

#### 4.3 TENDÊNCIA DA PROPORÇÃO DE NEGROS POR GRUPO OCUPACIONAL

Conforme descrito na seção 3.1, a análise feita a seguir utilizou uma regressão linear simples (MQO) para o Brasil, a Bahia e a Região Metropolitana (RMS), utilizando a participação dos negros por grupo ocupacional, a fim de averiguar a tendência de cada trajetória, ao longo dos anos. Assim, a regressão, por meio dos valores preditos no período de 2002 a 2014, fornece a

variação anual da participação dos negros por grupo ocupacional. O parâmetro estimado resultante para a análise de tendência mostrou-se estatisticamente significativo a 95% em todas as regressões. Para verificar as alterações que podem estar atreladas às políticas de cotas raciais nas universidades públicas, a mesma análise das tendências será feita para a coorte dos ocupados especificamente com idade entre 25 e 30 anos.

**Gráfico 18** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional no Brasil



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

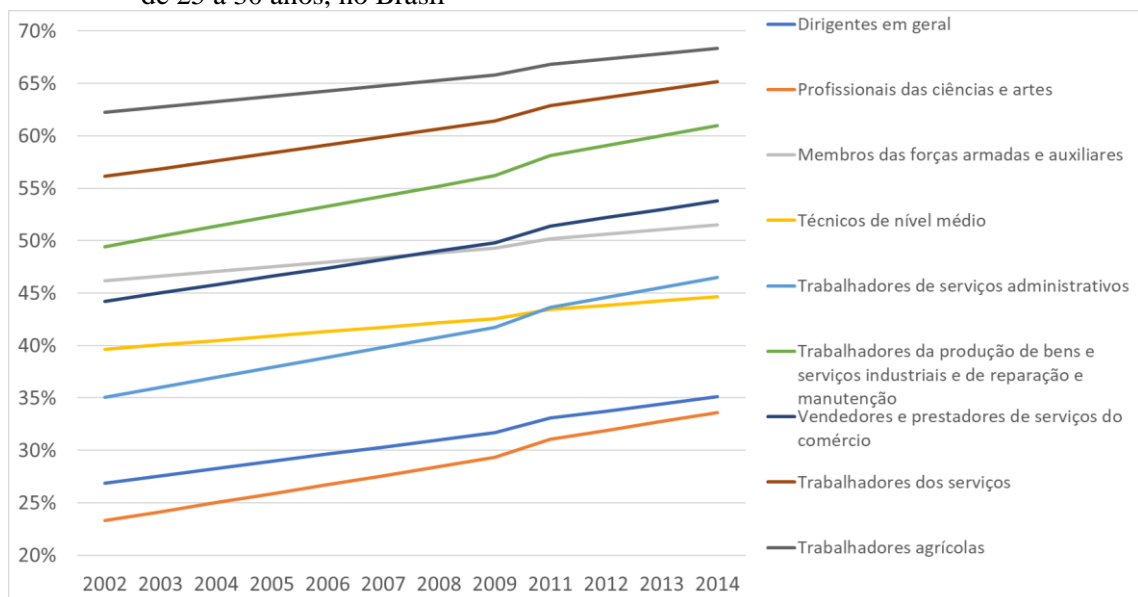
O panorama do Brasil, conforme identificado no Gráfico 18, mostra que a participação dos negros possui uma trajetória ascendente para todos os grupos ocupacionais. Isso vai ao encontro com as estatísticas da seção anterior que indicavam um aumento da proporção de negros ocupados (ver GRÁFICOS 2 e 3). Porém, tais trabalhadores possuem maior participação nos grupos que, em média, possuem as menores rendas, enquanto nos grupos que possuem as maiores rendas, como os “*Dirigentes em geral*” e “*Profissionais das ciências e artes*”, são os que possuem as menores participações de negros na distribuição dos ocupados – à exceção do grupo dos “*Membros das forças armadas...*”.

Os destaques das linhas de tendência são dos “*Profissionais das ciências e artes*” com variação de aproximadamente 1,00% ao ano, seguido dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” com variação de 0,98% ao ano, e dos “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” com 0,90% ao ano de variação ao ano. Nas posições intermediárias, o grupo de “*Dirigentes em geral*” possui uma variação da linha de tendência de 0,75% ao ano, contra

0,69% ao ano dos “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” e 0,63% ao ano do grupo de “*Técnicos de nível médio*”. Os grupos que apresentam as menores variações de tendência da participação dos negros são os grupos dos “*Trabalhadores de serviços*” com variação de 0,59% ao ano, dos “*Membros das forças armadas...*” com 0,51% ao ano e, por último, o grupo de “*Trabalhadores agrícolas*” com uma variação de 0,48% ao ano.

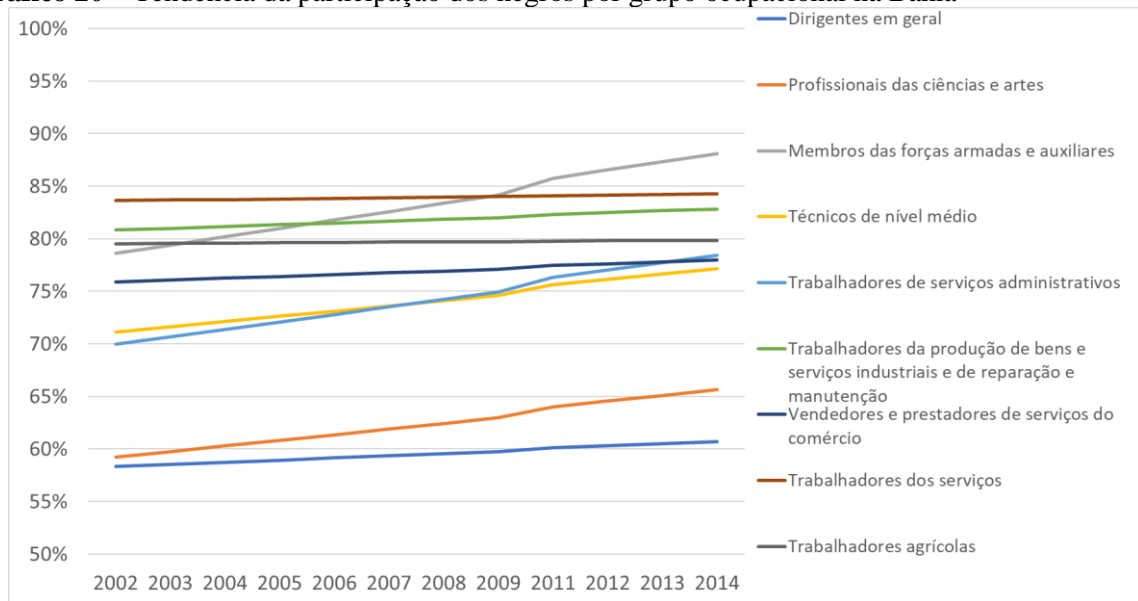
Em relação aos ocupados entre 25 e 30 anos no Brasil (GRÁFICO 19), a tendência dos negros no grupo de “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” possui a maior variação entre 2002 e 2014, com uma taxa de variação anual de 0,96%, seguido dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” com variação de 0,95% ao ano e “*Profissionais das ciências e artes*” com 0,86% ao ano. Com as tendências intermediárias estão os grupos de “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” com 0,80% de variação ao ano, “*Trabalhadores de serviços*” com variação de 0,75% ao ano, e o grupo dos “*Dirigentes em geral*” apresenta variação anual de apenas 0,69%. Assim, as maiores tendências da participação dos negros não estão ligadas aos grupos com maiores renda e anos de estudo. Enquanto que as menores tendências são dos grupos de “*Trabalhadores agrícolas*” com variação de 0,51% ao ano, seguido dos “*Membros das forças armadas...*” com 0,44% ao ano, e “*Técnicos de nível médio*” com 0,42% de variação anual.

**Gráfico 19** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, no Brasil



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

**Gráfico 20** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional na Bahia

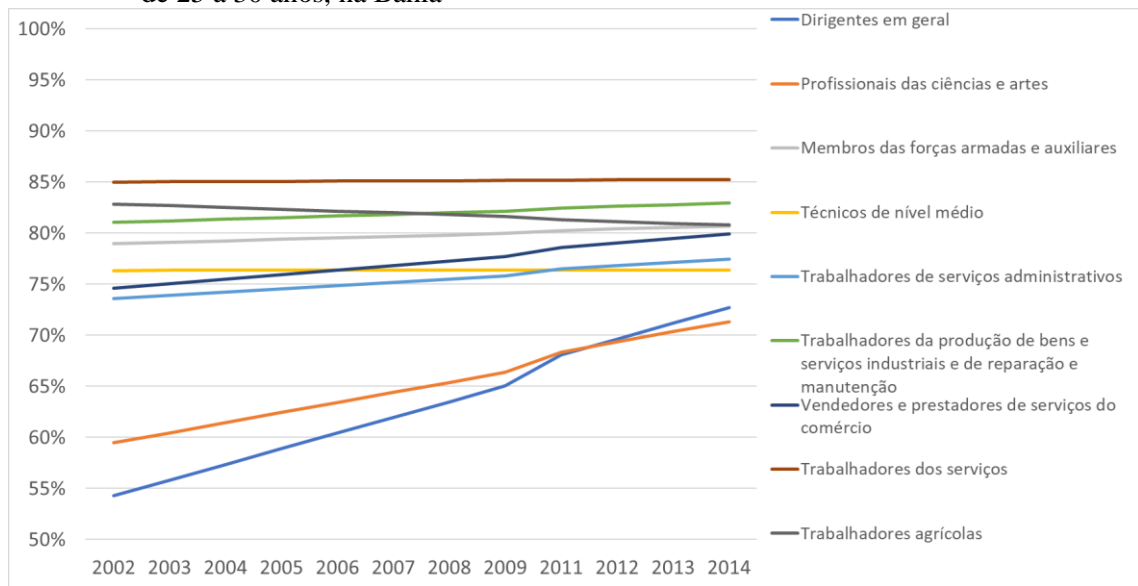
Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

No panorama da Bahia (ver GRÁFICO 20), a distribuição das participações é parecida com o cenário nacional, com as menores participações dos negros nos grupos com maiores médias de anos de estudo e renda – “*Dirigentes em geral*” e “*Profissionais das ciências e artes*”. Enquanto as maiores tendências de crescimento são do grupo dos “*Membros das forças armadas...*”, mesmo também possuindo uma grande parcela de negros desde o início do período analisado, com variação da linha de tendência de 0,79% ao ano, seguido dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” com 0,70% ao ano, e os “*Profissionais das ciências e artes*” com variação de 0,53% ao ano.

Entre os intermediários, os “*Técnicos de nível médio*” apresentaram uma variação de 0,50% ao ano, seguido pelos “*Dirigentes em geral*” com uma variação relativamente menor que as anteriores, de apenas 0,20% ao ano, e pelos “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” com 0,17% ao ano, mesmo valor aproximado encontrado para os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*”. Enquanto as menores variações de tendência foram dos grupos dos “*Trabalhadores de serviços*”, com 0,05% ao ano, e dos “*Trabalhadores agrícolas*”. Ou seja, esses últimos grupos permanecem com uma participação de negros praticamente estável e com porcentagens relevantes, sendo os grupos ocupacionais que apresentam as menores médias de renda e anos de estudo na Bahia.

**Gráfico 21** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Bahia



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

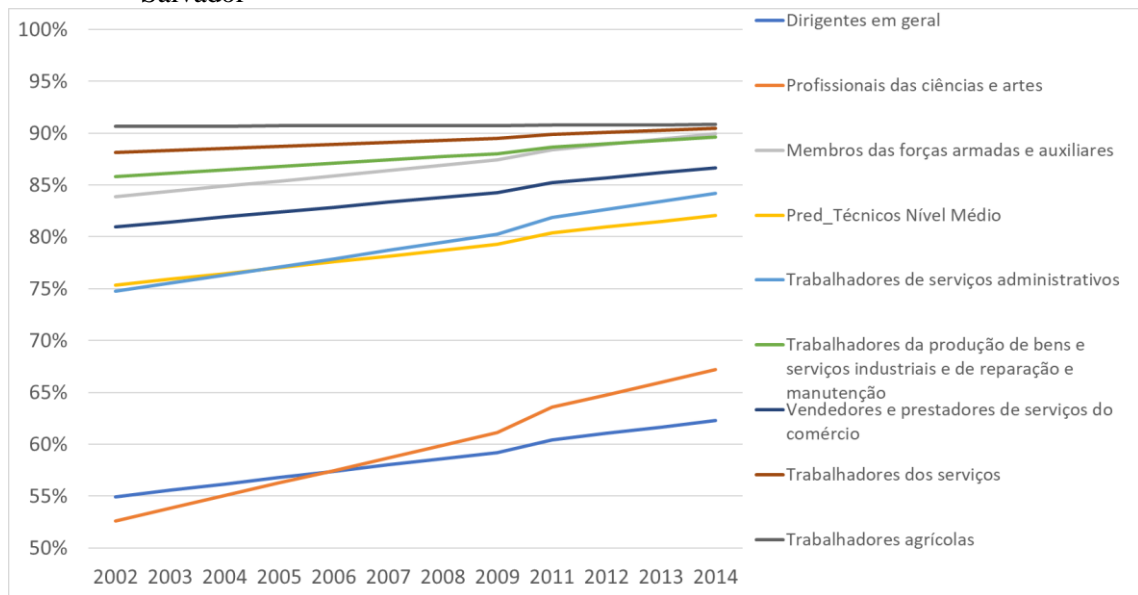
Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

Na Bahia, para os ocupados com idade entre 25 e 30 anos, o destaque da maior variação de tendência se apresenta para o grupo dos “*Dirigentes em geral*”, com 1,54% ao ano, sendo que este grupo possui uma das maiores rendas médias para essa coorte de idade (ver GRÁFICO 21). A segunda maior tendência é justamente do grupo com maiores médias de anos de estudo e melhor colocação no quadro de renda média, os “*Profissionais das ciências e artes*”, com variação de 0,99% ao ano, entre 2002 e 2014.

Em seguida, os “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” apresentam variação de 0,45% ao ano, seguido pelos grupos nas posições intermediárias dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” com 0,32% de variação ao ano, dos “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” com variação de 0,16% ao ano, e os “*Membros das forças armadas...*” com 0,15% de variação anual. Com tendências praticamente estáveis estão os grupos dos “*Trabalhadores de serviços*” com 0,02% de variação anual, e os “*Técnicos de nível médio*” com uma ínfima variação de 0,002% ao ano, finalizando com a variação negativa do grupo dos “*Trabalhadores agrícolas*”, de -0,17% ao ano.



**Gráfico 22** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

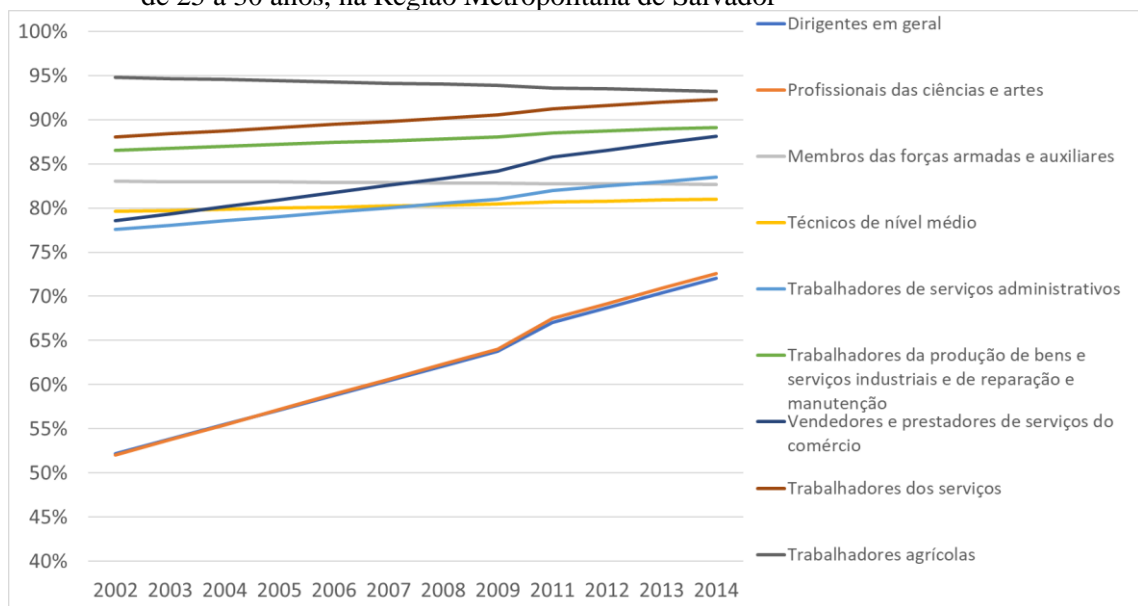
Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

No tocante à participação dos negros nos grupos ocupacionais na Região Metropolitana de Salvador (ver GRÁFICO 22), o padrão se mantém semelhante aos cenários estadual e nacional, de maior presença de negros nos grupos com menor renda, e o inverso acontecendo nos grupos com maior renda (exceto “*Membros das forças armadas...*”). Os destaques das tendências são os grupos dos “*Profissionais das ciências e artes*” com variação 1,22% ao ano, dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” com de 0,79% variação ao ano, e dos “*Dirigentes em geral*” com variação de 0,61% ao ano. Assim, há pelo menos duas tendências relevantes em grupos que possuem médias de renda e anos de estudo altas em relação às outras na Região Metropolitana de Salvador (“*Profissionais das ciências e artes*” e “*Dirigentes em geral*”).

As tendências intermediárias são as dos grupos de “*Técnicos de nível médio*” com variação anual de 0,56%, os “*Membros das forças armadas...*” com 0,50% de variação ao ano, e os “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” com variação de 0,47% ao ano. Na parcela inferior, as menores tendências são as dos grupos de “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” com variação de 0,32% ao ano, com a segunda menor sendo a dos “*Trabalhadores de serviços*” com 0,19% ao ano, seguida pelos “*Trabalhadores agrícolas*” com apenas 0,02% ao ano.

Assim, considerando todos os ocupados por grupo ocupacional para a Região Metropolitana de Salvador, a participação dos negros possuem uma tendência mais pungente de crescimento nos grupos ocupacionais que além de terem rendas maiores na RMS, possuem maiores médias de anos de estudo. A exceção corresponde ao grupo dos “*Membros das forças armadas...*”, que apesar de também apresentar uma tendência de crescimento intermediária, já possuía uma alta participação de pretos e pardos em sua distribuição racial, desde o início do período em análise.

**Gráfico 23** – Tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, dos ocupados com idade de 25 a 30 anos, na Região Metropolitana de Salvador



Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)

Obs.: foi utilizada uma variável auxiliar, na variável de ocupação, para remover as rendas nulas.

No que tange à Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a participação dos ocupados autodeclarados negros entre 25 e 30 anos (conforme o GRÁFICO 23), os destaques entre as tendências fica por conta das taxas do grupo dos “*Profissionais das ciências e artes*”, com variação anual de 1,71%, e do grupo dos “*Dirigentes em geral*”, com variação de 1,65% ao ano, os dois grupos com maiores médias de renda e ano de estudo da RMS. Em seguida, com uma variação menor, comparativamente aos primeiros, mas também relevante, estão os “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*” com variação anual de 0,80%. Os “*Trabalhadores de serviços administrativos*” apresentam taxa de 0,49% de variação anual, enquanto os “*Trabalhadores de serviços*” possuem uma variação de 0,36% ao ano, e os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” uma variação anual de 0,22%. As menores tendências são dos grupos de “*Técnicos de nível médio*”, com 0,12% de variação anual, e duas

trajetórias de tendências negativas, de -0,03% e de -0,13% ao ano, dos “*Membros das forças armadas...*” e dos “*Trabalhadores agrícolas*”, respectivamente.

Em suma, a parcela dos trabalhadores autodeclarados negros com idade entre 25 e 30 anos, apresentou maior trajetória de crescimento nos grupos de “*Profissionais das ciências e artes*” e os “*Dirigentes em geral*”, os grupos que em geral possuem as maiores médias de anos de estudo e de renda, independente das especificações geográficas e das faixas etárias que foram analisadas neste trabalho. Importante destacar que as maiores taxas de crescimento entre todas as esferas analisadas (tanto região quanto por faixa etária) foram da Região Metropolitana de Salvador, de 1,71% ao ano dos “*Profissionais das ciências e artes*” e de 1,65% ao ano dos “*Dirigentes em geral*”.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve o intuito de verificar a trajetória recente de participação dos negros no mercado de trabalho, dado a utilização de políticas que visam a redução da discriminação contra os negros e da desigualdade racial nas mais diferentes esferas, na Região Metropolitana de Salvador, sobretudo a partir da implantação da reserva de vagas nas universidades públicas dessa região. Os dados utilizados foram extraídos da PNAD (IBGE) entre os anos de 2002 e 2014, que abarca anos de implantação da cotas raciais na Universidade Federal da Bahia (UFBA), em 2005, e na Universidade Estadual da Bahia (UNEB), em 2003.

É possível identificar um processo de redução das desigualdades entre negros e brancos, possibilitada pela implantação de diversas políticas sociais a partir dos anos 2000 e que pode ser observada por diversos indicadores, como o nível de renda, a taxa de ocupação e a escolaridade dos grupos raciais. Na perspectiva dos estudantes universitários, há um movimento claro de crescimento da representatividade dos alunos autodeclarados negros nas universidades públicas, tanto no Brasil quanto na Bahia e na Região Metropolitana de Salvador. No panorama nacional ainda há uma distância considerável da representação de estudantes negros em relação à distribuição na população como um todo, no ano 2014. Nas outras especificações geográficas, Bahia e RMS, a sub-representação é menor, o que pode indicar que a utilização de cotas nas universidades públicas de forma adiantada nessas regiões – nas duas maiores universidades do estado baiano – tenha proporcionado um acesso maior dos negros nas universidades.

Do ponto de vista do mercado de trabalho, as médias dos negros refletem numa maior participação nos grupos ocupacionais com menores médias de anos de estudo e de renda, como esperado pela análise dos indicadores agregados de renda e escolaridade, independentemente do nível regional analisado neste trabalho, entre 2002 e 2014. O prosseguimento da investigação foi feito em duas segmentações por faixa etária: uma considerando todos os ocupados (de todas as idades) e outra apenas com os ocupados com idade entre 25 e 30 anos (para captar a coorte que normalmente está concluindo o ensino superior e que pode ter sido beneficiada pela implantação das cotas nas universidades públicas).

Por meio de regressões lineares (MQO) foi verificado a linha de tendência da participação dos negros por grupo ocupacional, entre 2002 e 2014. A verificação considerando todas as idades mostrou que no Brasil como um todo, entre 2002 e 2014, os grupos mais bem posicionados,

segundos esses fatores de renda e escolaridade são os grupos dos “*Dirigentes em geral*”, “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Membros das forças armadas e auxiliares*” e “*Técnicos do nível médio*”. Com exceção dos membros das forças armadas, os negros possuem baixa representação em todos nesses grupos bem posicionados. Apesar disso, as maiores tendências da participação dos negros são dos “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Trabalhadores de serviços administrativos*” e “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*”, nessa ordem. E ao considerar apenas a coorte dos ocupados entre 25 e 30 anos, as maiores tendências permanecem sendo desses grupos mas na ordem inversa, com os “*Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais...*” com a maior variação. Nota-se também que as variações do percentual dos negros entre esses grupos são menores para a coorte de 25 a 30 anos. Dessa forma, as maiores tendências da participação dos negros não estão ligadas aos grupos com maiores renda e anos de estudo, no nível nacional.

Ao considerar o panorama do estado da Bahia, dos ocupados de todas as idades, os grupos “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Membros das forças armadas e auxiliares*” e “*Técnicos do nível médio*” tem as melhores médias de renda e anos de estudo, e o grupo de “*Dirigentes em geral*” possui as melhores médias de renda (possuindo a moda da primeira colocação) porém tem uma baixa média de anos de estudo. Diferente do nível nacional, não são todos os grupos que apresentam uma tendência relevante de crescimento da participação dos negros, visto que há uma maior parcela de negros ocupados, pela configuração populacional, em comparação com o Brasil, ainda que em alguns grupos os negros estejam sub-representados. E as maiores tendências são dos “*Membros das forças armadas e auxiliares*”, dos “*Trabalhadores de serviços administrativos*” e dos “*Profissionais das ciências e artes*”. Ao analisar a coorte de 25 a 30 anos, o destaque das tendências é do grupo dos “*Dirigentes em geral*”, seguido dos “*Profissionais das ciências e artes*” e dos “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*”, com as maiores variações ao ano. Assim, as duas maiores tendências são justamente nos grupos com maiores rendas (dirigentes e profissionais das ciências e artes) e anos de estudo (profissionais das ciências e artes).

Em relação à Região Metropolitana de Salvador, as maiores médias de renda e anos de estudo são dos grupos dos “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Dirigentes em geral*” e “*Membros das forças armadas e auxiliares*”. As tendências em destaque, para a participação dos negros, considerando todos os ocupados, são dos grupos dos “*Profissionais das ciências e artes*”, “*Trabalhadores de serviços administrativos*” e “*Dirigentes em geral*”. Quando a análise é

focada nos ocupados com 25 a 30 anos de idade, as maiores variações de tendência são, principalmente, dos “*Profissionais das ciências e artes*” e dos “*Dirigentes em geral*”, com uma taxa um pouco menor que esses dos “*Vendedores e prestadores de serviços do comércio*”. Nessa coorte mais jovem, as tendências verificadas são as maiores entre todas as analisadas, indicando um crescimento mais relevante em comparação aos panoramas nacional e estadual, e também em relação à própria RMS, considerando todas as idades.

Em resumo, observou-se uma redução da desigualdade de renda e escolaridade dos negros perante os brancos, e uma tendência de crescimento da participação dos negros nos grupos ocupacionais com as melhores médias de renda e anos de estudo, na Região Metropolitana de Salvador. Essa região também apresenta as maiores tendências de crescimento da participação dos negros nos dois grupos com maior renda e taxa de escolaridade. Isso sugere que a hipótese apresentada de que as ações afirmativas no acesso ao ensino superior, principalmente a política de reserva de vagas nas universidades localizadas na RMS (UFBA e UNEB) no início do período analisado, permitiram aos negros reduzirem o *gap* de anos de estudo e de renda em relação aos brancos, através de uma maior inserção desses indivíduos nos grupos com maiores rendas e anos de estudo, em média.

Todavia, ainda que tais resultados possam indicar uma melhor inserção dos negros a partir da utilização de políticas de cotas raciais, eles também podem estar ligados a uma melhor dinâmica do mercado de trabalho, com mais vagas disponíveis e crescimento da taxa de ocupação independente do grupo racial, que ocorreu no período, principalmente considerando o setor formal (IBGE, 2016).

## REFERÊNCIAS

- ARROW, Keneth. The theory of discrimination. *In*: REE, A.; ASHENFELTER, O. E. (ed.). **Discrimination in labor markets**. Princeton: Princeton University Press, 1973. p. 3-33.
- BECKER, Gary S. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- \_\_\_\_\_. **Human capital**: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. 3. ed. Chicago: University Chicago Press, 1993. 402 p.
- BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 abr. 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm). Acesso em: 30 nov. 2019.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm). Acesso em: 30 nov. 2019.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – Uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out./dez. 2005.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão?. **Planejamento e Políticas Públicas**, São Paulo, n. 33, p. 195-222, jul./dez. 2009.
- CARNEGIE COUNCIL ON POLICY STUDIES IN HIGHER EDUCATION. **Making affirmative action work in higher education**: an analysis of institutional and federal policies with recommendations. San Francisco: Jossey-Bass, 1975. p. 1-2.
- CAVALIERI, Cláudia Helena; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 158-175, jan./mar. 1998.
- DAFLON, Verônica T.; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 148, p. 302-327, jan./abr. 2013.
- FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. *In*: CORSEUIL, C. H. (ed.). **Estrutura salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. p. 1-49.
- HAAS, Celia Maria; LINHARES, Milton. Políticas públicas de ações afirmativas para ingresso na educação superior se justificam no Brasil? **Rev. Bras. Estud. Pedagógicos**, Brasília, v. 93, n. 235, p. 836-863, set./dez. 2012.

HOLZER, Harry J. The economic impact of affirmative action in the US. **Swedish Economic Policy Review**, Stockholm, v. 14, n. 1, p. 41-71, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Principais destaques da evolução no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. 2003-2015. **Indicadores IBGE**, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Evolucao\\_Mercado\\_Trabalho/retrospectiva2003\\_2015.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf). Acesso em: 30 nov. 2019.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan./mar. 2003.

MATTOS, Wilson Roberto de. 2003 – O ano do começo: características e aspectos iniciais da implantação do sistema de cotas para negros na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). **Plurais**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 120-142, jan./abr. 2010.

MINCER, Jacob. Investment in human capital and personal income distribution. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 66, n. 4, p. 281-302, ago. 1958.

PHELPS, Edmund. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, Pittsburgh, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

SANTOS, Jocélio T.; QUEIROZ, Delcele M. Vestibular com cotas: análise em uma instituição pública federal. **Revista da USP**, São Paulo, n. 68, dez./jan./fev. 2005-2006.

SANTOS, Jocélio Teles dos. Ações afirmativas e educação superior no Brasil: um balanço crítico da produção. **Rev. Bras. Estud. Pedagógicos**, Brasília, v. 93, n. 234, p. 401-422, maio/ago. 2012.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Ações afirmativas na educação pública superior brasileira: o perfil dos estudantes egressos do sistema de cotas na Universidade de Brasília**. 2013. 273 f. Relatório (Pós-Doutorado em Sociologia) – Brown University, Providence, 2013.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, Pittsburgh, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para discussão n. 769).

SPENCE, Michael. Job market signaling. **Quartely Journal of Economics**, Cambridge, v. 87, n. 3, p. 355-374, ago. 1973.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil. **Conheça a PROAE**. Salvador, 14 jan. 2015. Disponível em: <https://proae.ufba.br/pt-br/conheca-proae>. Acesso em: 30 nov. 2019.



## APÊNDICES

**APÊNDICE A – Grupos ocupacionais e seus respectivos subgrupos ocupacionais**

Grupo ocupacional	Subgrupos principais ocupacionais
Dirigentes em geral	Membros superiores e dirigentes do poder público
	Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público)
	Gerentes
Profissionais das ciências e artes	Profissionais policientíficos
	Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia
	Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins
	Profissionais do ensino (com formação de nível superior)
	Profissionais das ciências jurídicas
	Profissionais das ciências sociais e humanas
	Comunicadores, artistas e religiosos
Técnicos de nível médio	Técnicos polivalentes
	Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins
	Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins
	Professores leigos e de nível médio
	Técnicos de nível médio em serviços de transportes
	Técnicos de nível médio nas ciências administrativas
	Técnicos em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos
	Outros técnicos de nível médio
Trabalhadores de serviços administrativos	Escriturários
	Trabalhadores de atendimento ao público
Trabalhadores dos serviços	Trabalhadores dos serviços
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	Vendedores e prestadores de serviços do comércio
Trabalhadores agrícolas	Produtores na exploração agropecuária
	Trabalhadores na exploração agropecuária
	Pescadores, caçadores e extrativistas florestais
	Trabalhadores da mecanização agropecuária e florestal

Grupo ocupacional	Subgrupos principais ocupacionais
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparação e manutenção	Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil
	Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos
	Trabalhadores da fabricação e instalação eletroeletrônica
	Montadores de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais
	Joalheiros, vidreiros, ceramistas e afins
	Trabalhadores das indústrias têxteis, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas
	Trabalhadores das indústrias de madeira e do mobiliário
	Trabalhadores de funções transversais
	Trabalhadores das indústrias de processos contínuos e outras indústrias
	Trabalhadores de instalações siderúrgicas e de materiais de construção
	Trabalhadores de instalações e máquinas de fabricação de celulose, papel, papelão e artefatos
	Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo
	Operadores de instalações de produção e distribuição de energia, utilidades, captação, tratamento e distribuição de água
	Outros trabalhadores elementares industriais
	Trabalhadores de reparação e manutenção mecânica
	Membros das forças armadas e auxiliares
Outros trabalhadores da conservação, manutenção e reparação	
Militares da aeronáutica	
Militares do exército	
Militares da marinha	
Policiais militares	
Bombeiros militares	

Fonte: Elaboração própria (2019), com base na PNAD/IBGE (2002-2014)