

# Segregação ocupacional por gênero e cor em Goiás no período de 2011 a 2013



ESTUDOS DO IMB

Setembro - 2015

**GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS**

Marconi Ferreira Perillo Júnior

**SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO E PLANEJAMENTO**

Thiago Mello Peixoto da Silveira

**SUPERINTENDÊNCIA EXECUTIVA DE PLANEJAMENTO**

Thiago Camargo Lopes

**INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS**

Lillian Maria Silva Prado

---

**IMB - INSTITUTO MAURO BORGES**  
DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

---

Unidade vinculada à Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento de Goiás, o IMB é responsável pela elaboração de estudos, pesquisas, análises e estatísticas socioeconômicas, fornecendo subsídios na área econômica e social para a formulação das políticas estaduais de desenvolvimento. O órgão também fornece um acervo de dados estatísticos, geográficos e cartográficos do Estado de Goiás.

---

**Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais**

Marcos Fernando Arriel

**Gerência de Contas Regionais e Indicadores**

Dinamar Maria Ferreira Marques

**Gerência de Sistematização e Disseminação de Informações Socioeconômicas**

Eduiges Romanatto

**Gerência de Pesquisas Sistemáticas e Especiais**

Marcelo Eurico de Sousa

**Gerência de Cartografia e Geoprocessamento**

Carlos Antônio Melo Cristóvão

**SEGPLAN**

**IMB - INSTITUTO MAURO BORGES**  
DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

**SEGPLAN**

**SECRETARIA DE ESTADO DE**  
**GESTÃO E PLANEJAMENTO**

**GOVERNO DE**  
**GOIÁS**

**Instituto Mauro Borges**

Av. República do Líbano nº 1945 - 3º andar  
Setor Oeste – Goiânia – Goiás - CEP 74.125-125  
Telefone: (62) 3201-6695/8481

Internet: [www.imb.go.gov.br](http://www.imb.go.gov.br), [www.segplan.go.gov.br](http://www.segplan.go.gov.br)  
e-mail: [imb@segplan.go.gov.br](mailto:imb@segplan.go.gov.br)

**ESTADO DE GOIÁS**  
**SECRETARIA DE GESTÃO E PLANEJAMENTO**

**INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - IMB**

---

**Segregação ocupacional por gênero e cor em Goiás no período de 2011 a 2013**

---

**Clécia Ivânia Rosa Satel<sup>1</sup>**  
**Evelyn de Castro Cruvinel<sup>2</sup>**

**GOIÂNIA**  
**Setembro de 2015**

---

1Pesquisadora em Economia do IMB. Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: clecia-irs@segplan.go.gov.br

2Pesquisadora em Estatística do IMB. Especialista em Matemática pela Universidade Federal de Goiás. E-mail: evelyn-cc@segplan.go.gov.br.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	8
1 DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: TEORIA E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS .....	9
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	11
3 PERFIL DOS OCUPADOS NO MERCADO DE TRABALHO GOIANO, UM OLHAR PARA GÊNERO E COR .....	13
4 Aplicação do Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan .....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Amostras analisadas, absolutas e expandidas, Goiás, 2011-2013.....	11
Tabela 2: - Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan, diferenciação por gênero e cor. Goiás, 2011-2013. ....	24

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Grupos de ocupações utilizados .....	12
--	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1:Distribuição percentual em relação à faixa etária por gênero e cor. Goiás, 2011-2013.....	14
Figura 2 - Distribuição percentual por faixa de escolaridade, em relação a gênero e cor. Goiás, 2011-2013.....	16
Figura 3 - Distribuição percentual por agrupamentos de ocupações, por cor e gênero. Goiás, 2013. ....	17
Figura 4 - Distribuição percentual por agrupamentos, em relação a gênero e cor. Goiás, 2011-2013. ....	18
Figura 5 - Faixa de idade que começou a trabalhar. Goiás, 2013. ....	19
Figura 6 - Distribuição percentual por tipo de família e cor da pele. Goiás .....	20
Figura 7 - Densidade do rendimento hora em relação aos grupos ocupacionais por gênero e cor. Goiás, 2013. ....	22

## APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento de Goiás (Segplan), por meio do Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (IMB) divulga, pelo presente documento, a análise sobre a segregação ocupacional no mercado de trabalho de Goiás.

Este estudo apresenta o perfil dos trabalhadores goianos em relação à escolaridade, faixa etária, idade que começou a trabalhar, segmento de ocupação, tipo de família, distribuição do rendimento hora bem como informação sobre a segregação no mercado de trabalho goiano por gênero e cor por meio da aplicação do Índice Duncan & Duncan. Pretende-se contribuir com informações atualizadas sobre as principais características que compõem o mercado de trabalho goiano.

Para possibilitar um amplo conhecimento da realidade do mercado de trabalho de Goiás, utilizou-se os microdados da PNAD para os anos de 2011, 2012 e 2013.

Com mais este estudo disponível ao público usuário, o IMB segue cumprindo sua missão, que é a de produzir e tornar disponível para a sociedade informações sobre a realidade socioeconômica goiana.

## INTRODUÇÃO

Sabe-se que a discriminação no mercado de trabalho ocorre desde longa data. Em 1957 Gary Becker publicou um livro sobre a temática, e nos dias de hoje ainda é possível notar a presença de comportamento discriminatório no mercado de trabalho.

A discriminação no mercado de trabalho gera ineficiência para a economia, uma vez que as empresas deixam de contratar trabalhadores eficientes e qualificados por questões que não influenciam na produtividade da sua força de trabalho, como gênero e cor, por exemplo. Segundo Loureiro (2003) a discriminação no mercado de trabalho pode ocorrer de quatro formas: discriminação salarial, de emprego, ocupacional e do acesso ao capital humano.

Sendo assim, em época de recessão, a tendência seria que os empregadores preferissem a mão de obra feminina, a fim de reduzirem os custos. Porém, existem aqueles empregadores, condizentes com a discriminação, que preferem arcar com altos custos a contratar indivíduos desse grupo segregado (SMITH, 2003; BORJAS, 2008).

Além da discriminação por gênero, há também a de cor. Em um estudo realizado por Henriques (2001) sobre a desigualdade racial no Brasil, com dados das PNADs 1992-1999, constatou-se as seguintes situações: a incidência da pobreza e indigência é maior para as pessoas negras; entre os 10% mais pobres da população, 70% eram de pessoas negras (sendo que entre os 10% mais ricos, a porcentagem de negros foi de apenas 15%, não esquecendo de que, no período, mais da metade da população brasileira era considerada não branca); Independentemente do sexo e do nível de escolaridade, a taxa de desemprego e a taxa de informalidade foram maiores para os negros do que para os brancos.

Tudo isso sinaliza que o mercado de trabalho brasileiro é marcado pela discriminação por gênero e cor da pele.

Neste ponto, as ações afirmativas implementadas no Brasil a partir de 2005 foram importantes para diminuir as desigualdades raciais e de renda no país, como a política de cotas nas universidades públicas brasileiras para alunos negros e de baixa renda, bem como programas sociais como o Programa Universidade para Todos (Prouni), que oferece bolsas de estudo parciais e integrais, e o Programa de Financiamento Estudantil (FIES) com incentivos a juros baixos nas universidades particulares.

Assim, o objetivo geral do trabalho é verificar se há presença de segregação ocupacional por gênero e cor no mercado de trabalho goiano. Para isto utilizou-se a metodologia do Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan com base nas informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011 a 2013, disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O trabalho está organizado em quatro partes além da introdução e conclusão. A primeira traz as teorias sobre a discriminação no mercado de trabalho. A segunda, os procedimentos metodológicos, seguido do perfil dos trabalhadores e por fim, a quarta seção mostra os resultados feitos a partir do índice de dissimilaridade Duncan & Duncan. Espera-se encontrar um cenário de diferenças em ocupações por gênero e cor no Estado de Goiás.

## **1 DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: TEORIA E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS**

Gary Becker com a publicação de *The Economics of Discrimination* em 1957 foi o grande precursor da teoria da discriminação no mercado de trabalho. Segundo Doreinger e Piore (1971), esta teoria pode ser interpretada como um contraponto às ideias neoclássicas de equilíbrio de mercado e da teoria do capital humano. E está relacionada a fatores históricos originários do capitalismo e aspectos culturais.

Entende-se por discriminação no mercado de trabalho uma situação em que trabalhadores com semelhantes características produtivas, mesmas experiências e escolaridade, são prejudicados na remuneração e na inserção aum determinado posto de trabalho por fazerem parte de grupos específicos definidos por gênero, cor da pele, idade, preferência sexual, religião, *status* socioeconômico, entre outros (SEDLACEK, BARROS E VARANDAS, 1990; KON, 2004).

Por conta da diferença salarial entre gênero, o fato das mulheres receberem salários menores que os dos homens e se esta remuneração estiver muito abaixo de seu salário reserva (salário que ela estaria disposta a ganhar e em troca pagar para outra pessoa para cuidar dos seus filhos, por exemplo), acaba motivando a mulher abandonar o mercado de trabalho. Esta situação contribui para aumentar o hiato salarial entre homem e mulher, e aceitarem empregos que pagam salários menores para não ficar desempregadas (SMITH, 2003; BORJAS, 2008).

Lemieux (2008) em trabalho para os Estados Unidos para os anos de 1980, 1990 e 2000 verificou que há disparidade nas remunerações com relação ao gênero, uma vez que as mulheres com a mesma escolaridade dos homens ainda ganham salários menores.

Em outra pesquisa feita para os Estados Unidos nos anos noventa, com o método de densidade Kernel os autores DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) constataram que embora os salários reais dos homens tenham diminuído ao longo de 1973-1992 e aumentado o salário feminino, a remuneração das mulheres continuou inferior à remuneração masculina. Além disto, a força de trabalho está cada vez mais constituída de pessoas com maiores níveis de escolaridade e ampliou a participação de pessoas não brancas.

Cacciamali e Hirata (2005), com dados da PNAD 2002 para os Estados da Bahia e São Paulo, não observaram presença de discriminação racial entre os ocupados mais pobres, situação mais perceptível quando se trata de rendas mais elevadas. Isto porque entre as pessoas mais pobres e com pouca qualificação o mercado de trabalho é de certo modo homogêneo. Também verificaram que mulheres dirigentes e gerentes, independentemente da cor de pele, mesmo com escolaridade maior que a dos homens, seus salários eram menores, ou seja, a escolaridade não foi determinante na hora da remuneração. Além da questão do gênero, os resultados mostraram que mulheres negras, com mesma escolaridade, residentes na mesma região e com mesma ocupação de um homem branco, recebem salários inferiores.

Resultado semelhante aos de Cacciamali e Hirata (2005) foi encontrado por Coelho, Veszteg e Soares (2010). Este estudo utilizou dados da PNAD de 2007 para o Brasil e para mulheres com idade entre 20 e 60 anos. Os resultados confirmaram a presença da discriminação com relação à cor da pele, ou seja, a mulher negra é duplamente discriminada, primeiro por ser mulher e segundo por ser negra.

Soares (2000) para medir a discriminação salarial adotou a metodologia de composição de Oaxaca e Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan, como parâmetro de discriminação foi utilizado a renda de todos os trabalhos, constatou que as remunerações foram na seguinte ordem decrescente: homem branco, mulher branca, homem negro e mulher negra. Além do mais, as mulheres negras recebiam cerca de 60% menos que os homens brancos.

Com a mesma metodologia, Batista e Cacciamali (2009), embora tenham calculado as diferenças por sexo e por condição de migração, concluíram que as mulheres migrantes encontram-se em situação mais desvantajosa do que os homens. Além disto, o Sudeste é a região em que há menor segregação entre gênero e migração.

Além desses estudos, a revisão da literatura, de modo geral, mostra que o mercado de trabalho, tanto no Brasil como no exterior, apresenta discriminação por gênero e cor.

Desta forma, o objetivo do trabalho é verificar se tal situação ocorre em Goiás. Para isso, seguem os procedimentos metodológicos.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A base de dados para realização da pesquisa foram os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011 a 2013 disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A amostra se refere a pessoas economicamente ativas (PEA) ocupadas, idade entre 18 a 70 anos, que receberam remuneração monetária positiva do trabalho principal na semana de referência, cuja carga horária semanal foi de pelo menos 15 horas de trabalho e que tenham remuneração por hora inferior a R\$ 5.000,00, isto para evitar o viés de especificação, situação em que rendimentos muito elevados de um pequeno grupo possam distorcer os resultados da maioria.

Como o objetivo é verificar a discriminação no mercado de trabalho, excluiu-se os trabalhadores considerados isentos desse julgamento, que são os que conseguiram seus empregos por meio de concursos públicos bem como os militares, funcionários públicos e estatutários e, os profissionais que trabalham por conta própria e empregador. Os índios e amarelos foram excluídos por apresentarem pouca representatividade.

A ponderação dos dados foi realizada a partir da variável peso da pessoa no universo amostral e utilizando o procedimento *analytical weights* do *software Stata 12.0*. A Tabela 1 apresenta a composição das amostras absoluta e expandida após os filtros realizados:

**Tabela 1: Amostras analisadas, absolutas e expandidas, Goiás, 2011-2013.**

Ano de referência	2011	2012	2013
Amostra absoluta	4.377	4.455	4.121
Amostra expandida	1.835.684	1.843.574	1.810.902

Fonte: IBGE, Microdados da PNAD, 2011-2013.

Fizeram-se algumas operacionalizações nas variáveis utilizadas. A variável *idade* foi agrupada em nove faixas etárias, que corresponderam a: de 18 a 24 anos; 25 a 29; 30 a 34; 35 a 39; 40 a 44; 45 a 49; 50 a 54; 55 a 59; e 60 a 70 anos de idade. *Idade que começou a trabalhar* foi dividida em seis grupos: até 9 de idade; de 10 a 14; 15 a 17; 18 a 19; 20 a 24, e 25 a 29 e 30 anos ou mais, para indivíduos que iniciaram atividades no mercado de trabalho acima ou igual a 30 anos de idade. A variável *escolaridade* foi dividida em seis grupos: menos de 1 ano de estudo; 1 a 4 anos de estudo; 5 a 8 anos de estudo; 9 a 11 anos de estudo; 12 a 14 anos de estudo e; 15 anos ou mais de estudo.

Também, utilizaram-se os agrupamentos classificados pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) que foram subdivididos em oito subgrupos: *DIR*, *PCA*, *TMED*, *SADM*, *SERV*, *TPROD*, *TAGR*; e *OUTROS*, detalhados no Quadro 1, a seguir.

**Quadro 1- Grupos de ocupações utilizados**

<b>Simbologia utilizada</b>	<b>Especificação dos Grupos</b>
<i>DIR</i>	Dirigentes em geral
<i>PCA</i>	Profissionais das Ciências e das Artes
<i>TMED</i>	Técnicos de Nível Médio
<i>SADM</i>	Trabalhadores de Serviços Administrativos
<i>SERV</i>	Trabalhadores dos Serviços e Vendedores e Prestadores de Serviços do Comércio
<i>TPROD</i>	Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais e de Reparação e Manutenção
<i>TAGR</i>	Trabalhadores Agrícolas
<i>OUTROS</i>	Auxiliares e Ocupações mal Definidas.

### 2.1 Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan

Segundo Carvalho *et al* (2013), a segregação está relacionada com a desigualdade na distribuição dos membros de um grupo num espaço territorial ou em categorias (raça, gênero, faixa salarial, etc.). Desta maneira, o objetivo dos índices de segregação é avaliar a distribuição, mais especificamente, a dispersão ou a concentração de certo grupo em determinado espaço territorial ou determinada categoria. Quando o fator geográfico não é utilizado os índices são considerados “aespaciais”, ou seja, o espaço territorial é o mesmo em todo estudo.

Neste trabalho utiliza-se o índice de dissimilaridade Duncan & Duncan com interesse de verificar se há segregação ocupacional, utilizando os recortes de gênero e cor. Este indicador é muito utilizado na literatura por também captar o grau da segregação ocupacional, e não apenas a existência. O índice é obtido por:

$$D = \sum_{j=1}^J \left| \left( \frac{Z_j}{Z} \right) - \left( \frac{T_j}{T} \right) \right| \cdot 100 \cdot \frac{1}{2},$$

sendo que:

*J*: número de ocupações;

*Z<sub>j</sub>*: número de indivíduos do grupo de análise na ocupação *j*;

*Z*: número de indivíduos do grupo de análise ocupados na força de trabalho total;

*T<sub>j</sub>*: número de indivíduos do grupo de comparação na ocupação *j*;

*T*: número de indivíduos do grupo de comparação ocupados na força de trabalho total;

O indicador aponta no contexto de gênero, se a razão de sexo do total da força de trabalho é igual à razão de sexo em cada ocupação, além disso, fornece a proporção de mulheres ou homens que teriam que trocar de ocupações para que as razões fossem iguais. Já no contexto de cor, indica a porcentagem da força de trabalho que deve mudar de ocupação para igualar a razão entre os dois grupos, brancos e não brancos, em cada ocupação e na força total de trabalho. Os valores assumidos pelo índice de dissimilaridade D podem variar de 0 até 100. Quando o indicador assume 0 (zero), significa que não há diferença nas distribuições ocupacionais em relação ao gênero ou a cor. Já quando o índice assume o valor 100 (cem) há presença de uma segregação completa ou seja, na situação de gênero significa que as mulheres estão empregadas em ocupações inteiramente femininas e os homens em ocupações completamente masculinas (BATISTA E CACCIAMALI; 2009).

Desta maneira, o índice de Duncan-Duncan será utilizado para investigar se há segregação ocupacional, ou seja, se a ocupação de um posto de trabalho é influenciada por características não produtivas do indivíduo, como gênero e cor.

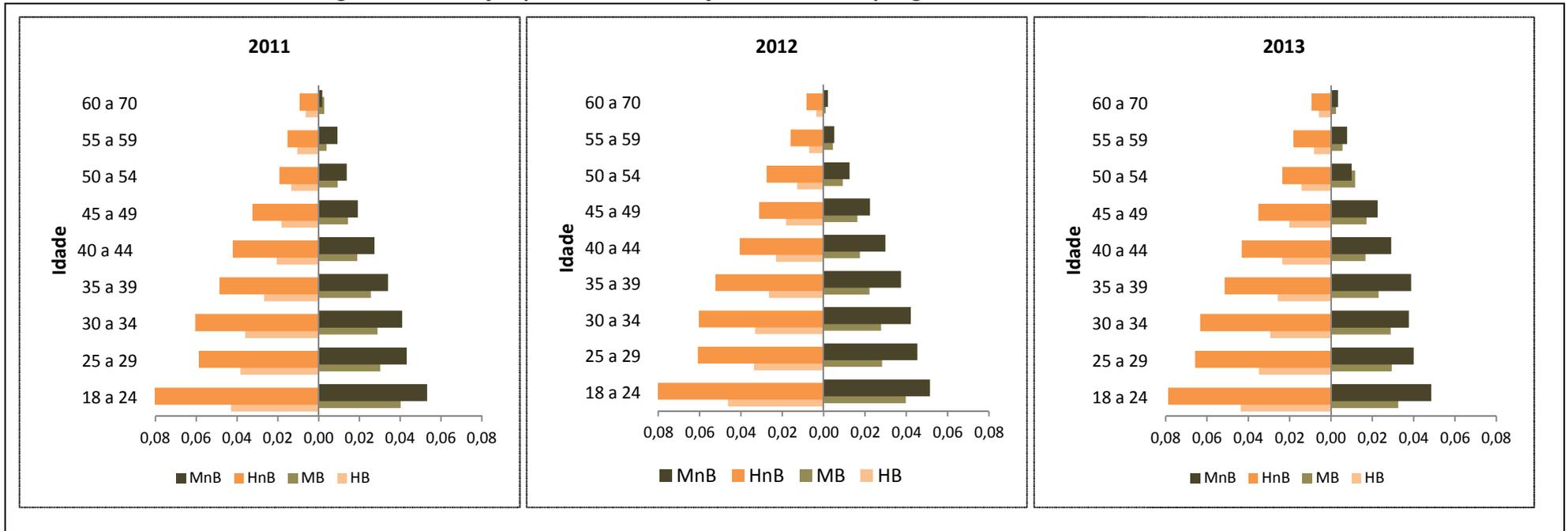
### **3 PERFIL DOS OCUPADOS NO MERCADO DE TRABALHO GOIANO, UM OLHAR PARA GÊNERO E COR**

A presente seção tem por objetivo mostrar como os trabalhadores goianos estão distribuídos por idade, escolaridade, setor de ocupação, idade que começou a trabalhar e tipo de família. E a partir destas informações como elas estão alocadas em relação a gênero e cor.

De modo geral, em Goiás predominam as pessoas de cor de pele parda ou preta. Desta forma, como é esperado, os trabalhadores também é maioria nessas características, que ao longo deste estudo serão chamados de negros/negras (Figura 1).

A Figura 1 mostra que os ocupados são predominantemente jovens, em média, cerca de 80% dos ocupados no mercado de trabalho de Goiás têm idade entre 18 e 44 anos. No entanto, entre 2011 e 2013 a participação dos trabalhadores com faixa etária de 18 a 24 anos apresentou a maior queda durante o período analisado (-1,64 pontos percentuais). Em contrapartida, a faixa etária de 45 a 49 anos foi a que mais aumentou, elevou-se em 1,08 p.p..

Figura 1: Distribuição percentual em relação à faixa etária por gênero e cor. Goiás, 2011-2013.



Fonte: IBGE, Microdados da PNAD, 2011-2013.

Nota: HB - homem branco; HnB - homem não branco; MB - mulher branca; MnB - mulher não branca.

Em relação a anos de estudo, em média, 40% dos trabalhadores goianos possuem de 9 a 11 anos, ou seja, até ensino médio completo. Destaca-se que os trabalhadores vêm realmente se qualificando, pois, houve uma elevação de 2,3 p.p entre 2011 e 2013 do número de pessoas com escolaridade de 12 a 14 anos de estudo. A participação em 2011 correspondia a 6,5% e passou para 8,9% em 2013. É importante salientar que homens negros foram os que mais contribuíram para esse acréscimo, o aumento foi de 1,1 p.p. passando de 1,4% para 2,5%.

O segundo maior destaque foi para a escolaridade com 15 anos ou mais de estudo, tendo passado de 8,8% em 2011 para 10,4% em 2013, representando um ganho/elevação de 1,6 p.p.. Neste caso, a maior contribuição foi das mulheres negras, 0,8 p.p. passando de 2,5% para 1,7%.

Em contraposição, a maior queda foi para o número de analfabetos, diminuiu em 3,3p.p.. Em especial, o número de homens negros analfabetos caiu 1,5 p.p., no entanto, ainda representam a maioria dos indivíduos sem instrução.

Goiás apresenta resultados semelhantes aos apontados por Henriques (2001), em que o número de analfabetos foi mais elevado para os negros, comparativamente aos indivíduos brancos.

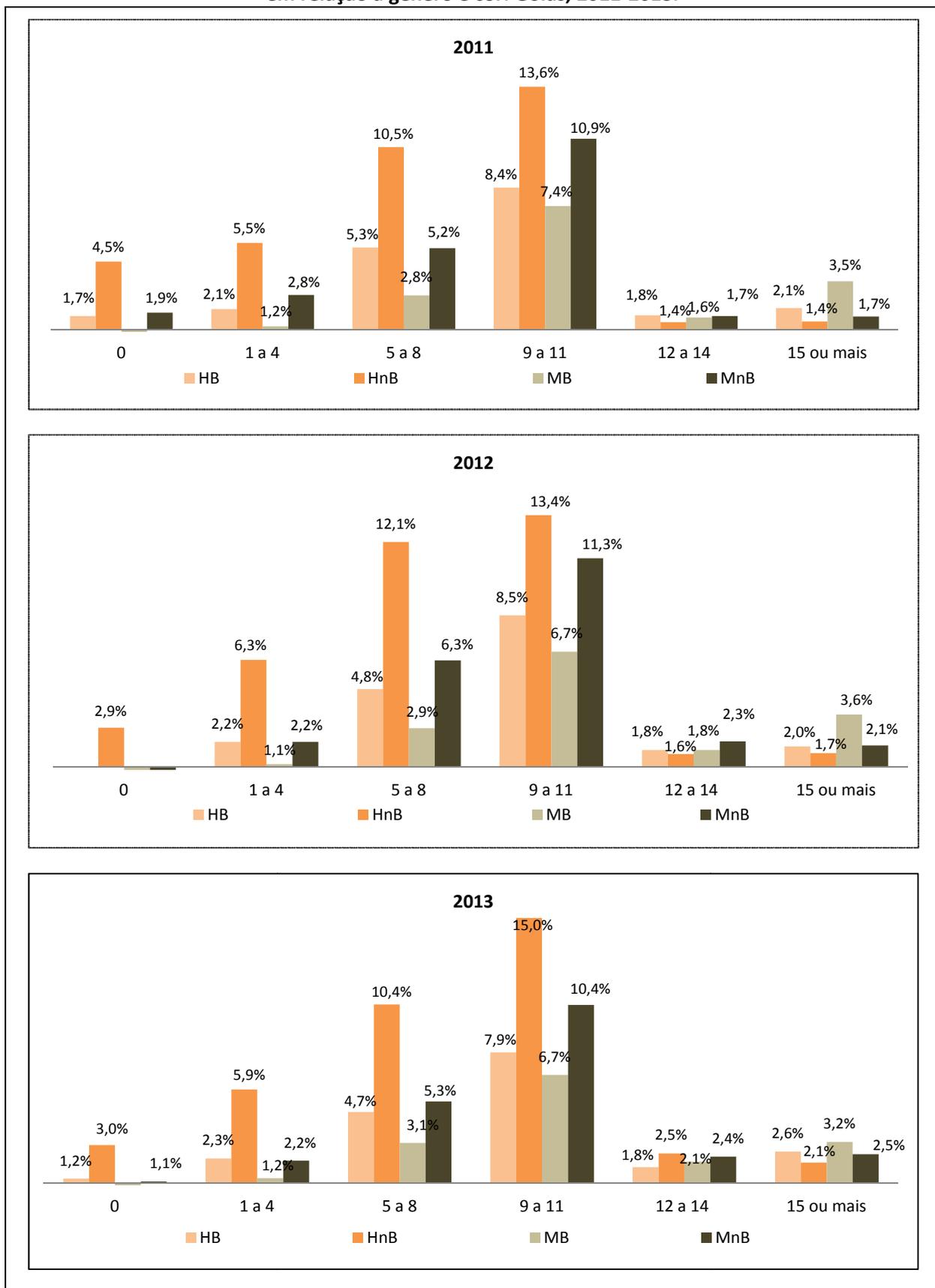
Quando analisa-se a escolaridade por gênero e cor (Figura 2) nota-se que, ao longo do período, para pessoas brancas, a maior elevação na participação correspondeu a 0,5 p.p., no entanto, foi para dois níveis educacionais diferentes, mulheres com escolaridade de 12 a 14 anos de estudo e homens de 15 anos ou mais de estudo.

Em resumo, em anos de estudo, o acesso dos negros a maiores níveis de escolaridade tem aumentado, já para as pessoas brancas houve poucas alterações.

Tem-se que nas faixas de escolaridade que vão até 14 anos de estudo a maioria é composta por pessoas negras, contudo, ocorre inversão quando se trata de mão de obra considerada qualificada (com 15 anos ou mais de estudo).

Ainda, os indivíduos com 15 anos ou mais de estudo no ano de 2013 representa 10,4% do total, desses 5,7% são de mulheres e 4,7% de homens, o que pode-se afirmar que independente da cor, as mulheres são mais qualificadas que os homens (Figura 2).

**Figura 2 - Distribuição percentual por faixa de escolaridade, em relação a gênero e cor. Goiás, 2011-2013.**



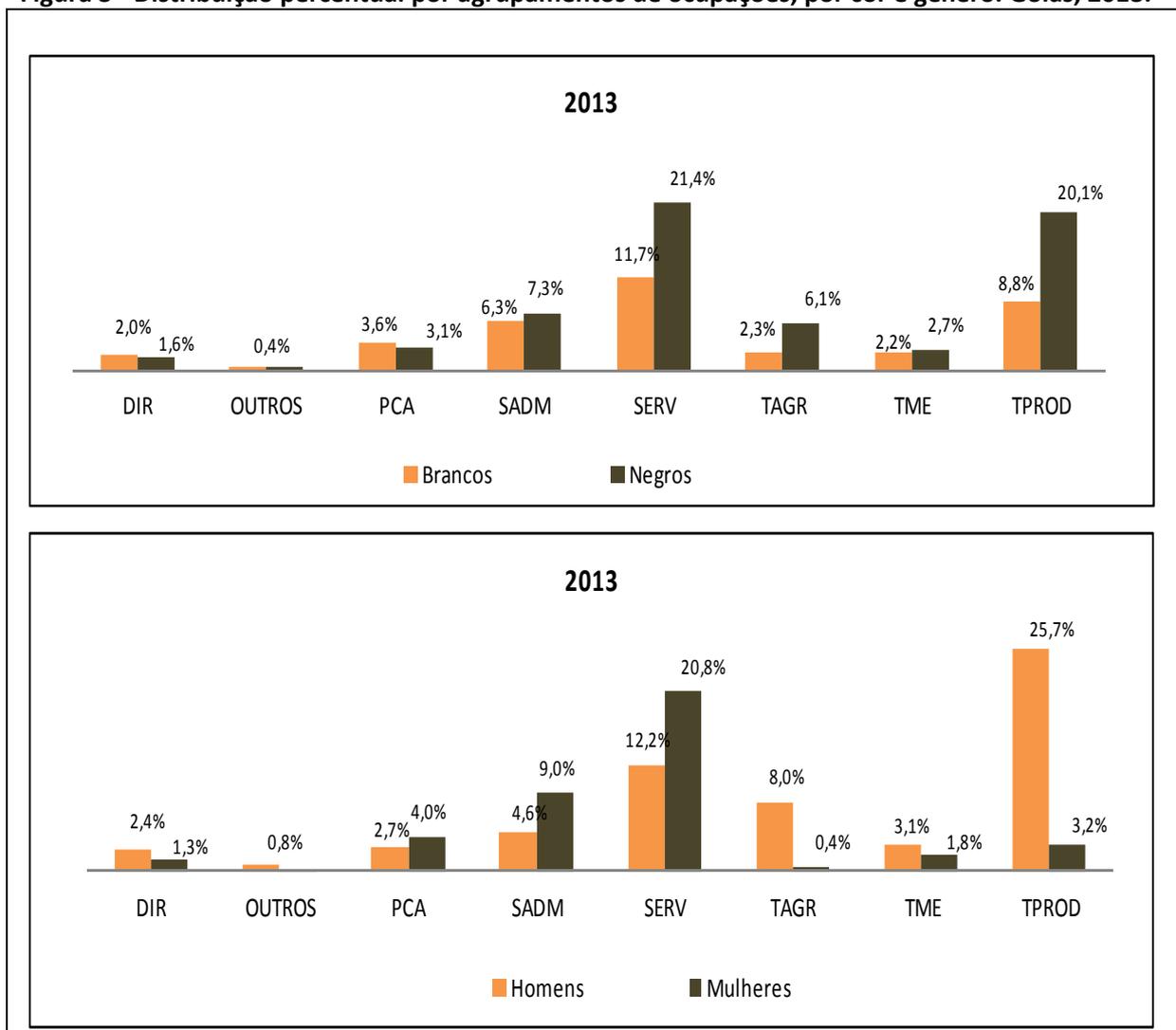
Fonte: IBGE, Microdados da PNAD, 2011-2013.

Nota: HB - homem branco; HnB - homem não branco; MB - mulher branca; MnB - mulher não branca.

As ocupações no Brasil têm cor e gênero, o que não é diferente para o Estado de Goiás como mostra a Figura 3 e a Figura 4.

Com relação aos grupamentos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a Figura 4 mostra que em 2013, os trabalhadores goianos concentraram-se nos setores de serviços (*SERV*) e na produção (*TPROD*), juntos totalizaram 62%, desses, 41,5% são negros.

**Figura 3 - Distribuição percentual por agrupamentos de ocupações, por cor e gênero. Goiás, 2013.**



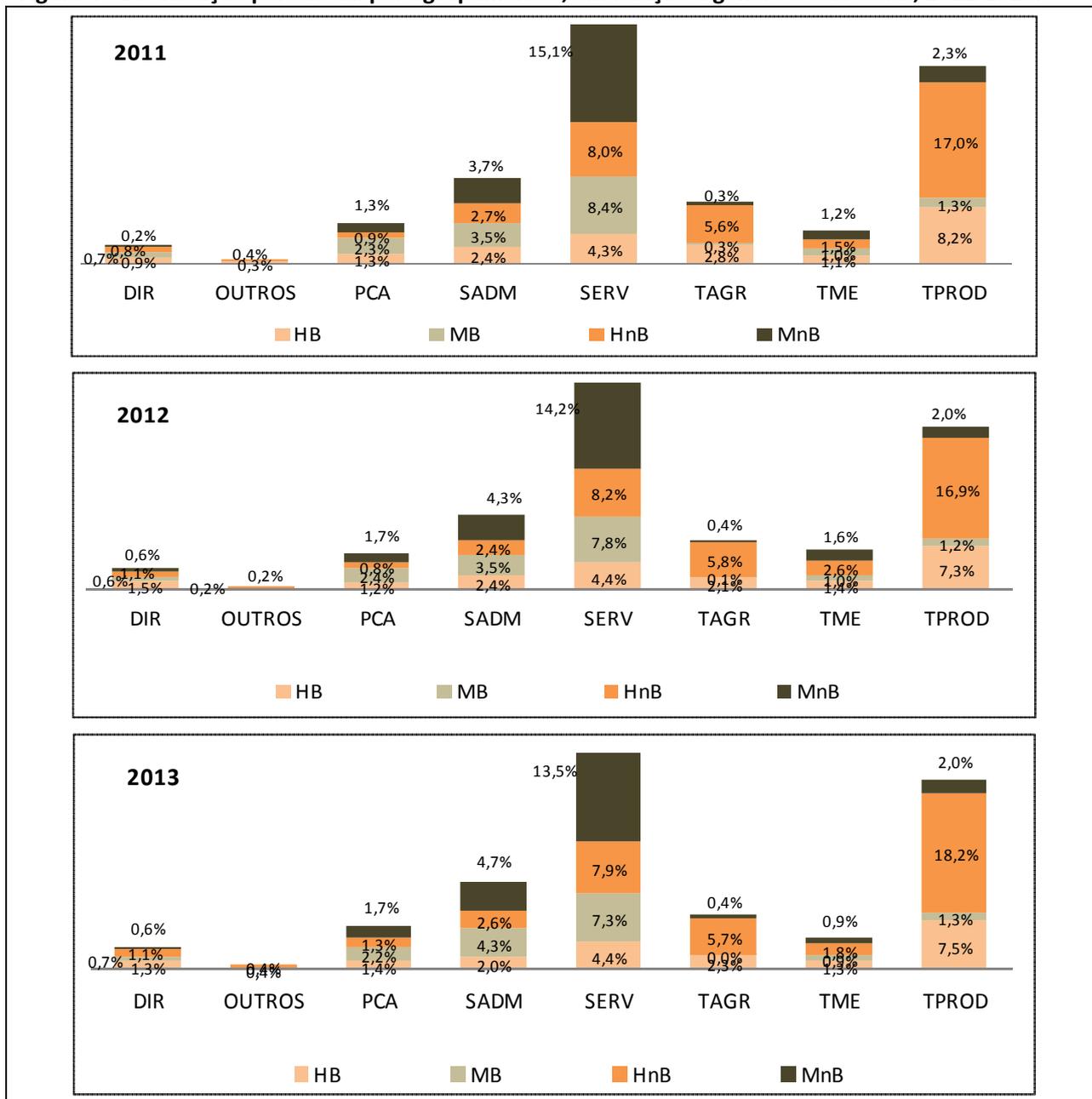
Fonte: IBGE, Microdados da PNAD 2013.

A partir da Figura 3, observa-se que no setor de serviços há predominância do trabalho feminino (20,8% são mulheres) e no setor da produção do trabalho masculino (25,7%). Sendo que dentre as mulheres negras (23,8%), mais da metade trabalha no setor de serviços (13,5%). Assim, pode-se dizer que o setor de serviço é predominantemente ocupado por mulheres negras.

Tem-se que os setores com maior proporção de negros que brancos em 2013 foram: agrícola (*TAGR*), produção (*TPROD*) e serviços (*SERV*), sendo respectivamente, 2,6, 2,3 e 1,8 vezes mais de pessoas negras que brancas.

No entanto, quando se trata de cargos mais elevados, como o de dirigentes, esses são ocupados na sua maioria por homens, não importando a cor. Do total de 3,7%, 2,4% são homens. Isto dá indícios de que em Goiás a discriminação por gênero supera a discriminação por cor, indicativo de que as políticas públicas devem ser direcionadas para esse ponto, a fim de reduzir essas disparidades.

**Figura 4 - Distribuição percentual por agrupamentos, em relação a gênero e cor. Goiás, 2011-2013.**



Fonte: IBGE, Microdados da PNAD, 2011-2013.

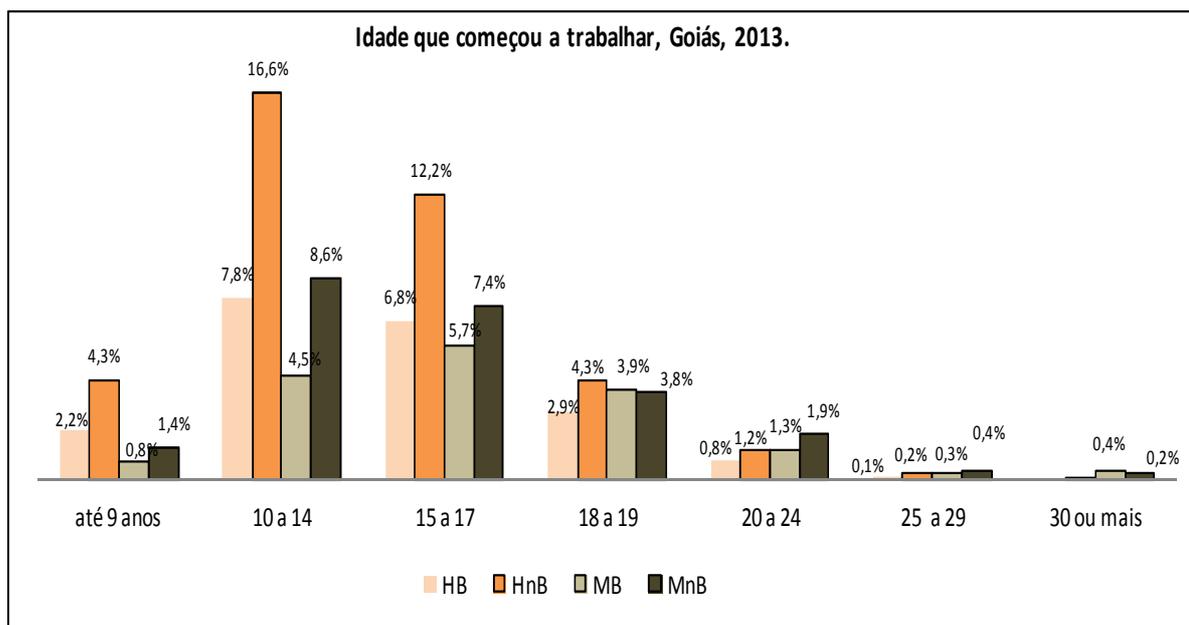
Nota: HB - homem branco; HnB - homem não branco; MB - mulher branca; MnB - mulher não branca;

Atualmente, exceto na condição de jovem aprendiz que é a partir dos 14 anos, a legislação brasileira permite a admissão no trabalho a partir dos dezesseis anos de idade. No entanto, observa-se que muitos começam a trabalhar ainda durante a infância, principalmente os negros. Na Figura 5 é possível ver que, em Goiás, a porcentagem de homens negros que começam a trabalhar com menos de 17 anos é mais que o dobro dos homens brancos.

Além disso, é possível verificar que não há diferenças consideráveis de cor e gênero entre as pessoas que começam a trabalhar depois dos 20 anos. De maneira geral, a maioria das pessoas começam a trabalhar até os 19 anos, independente da cor ou do gênero (Figura 5).

Embora nesta pesquisa não se esteja trabalhando com renda diretamente, em outro trabalho realizado para o Brasil, com dados das PNAD 1992 e 2001, Fernandes e Souza (2003) mostraram que a maioria das crianças (10 e 17 anos) que trabalham é oriunda de famílias pobres. Também Satel e Cruvinel (2014), em um estudo para Goiás, constataram que as pessoas mais pobres entram mais cedo no mercado de trabalho.

**Figura 5 - Faixa de idade que começou a trabalhar. Goiás, 2013.**



Fonte: IBGE, Microdados da PNAD 2013.

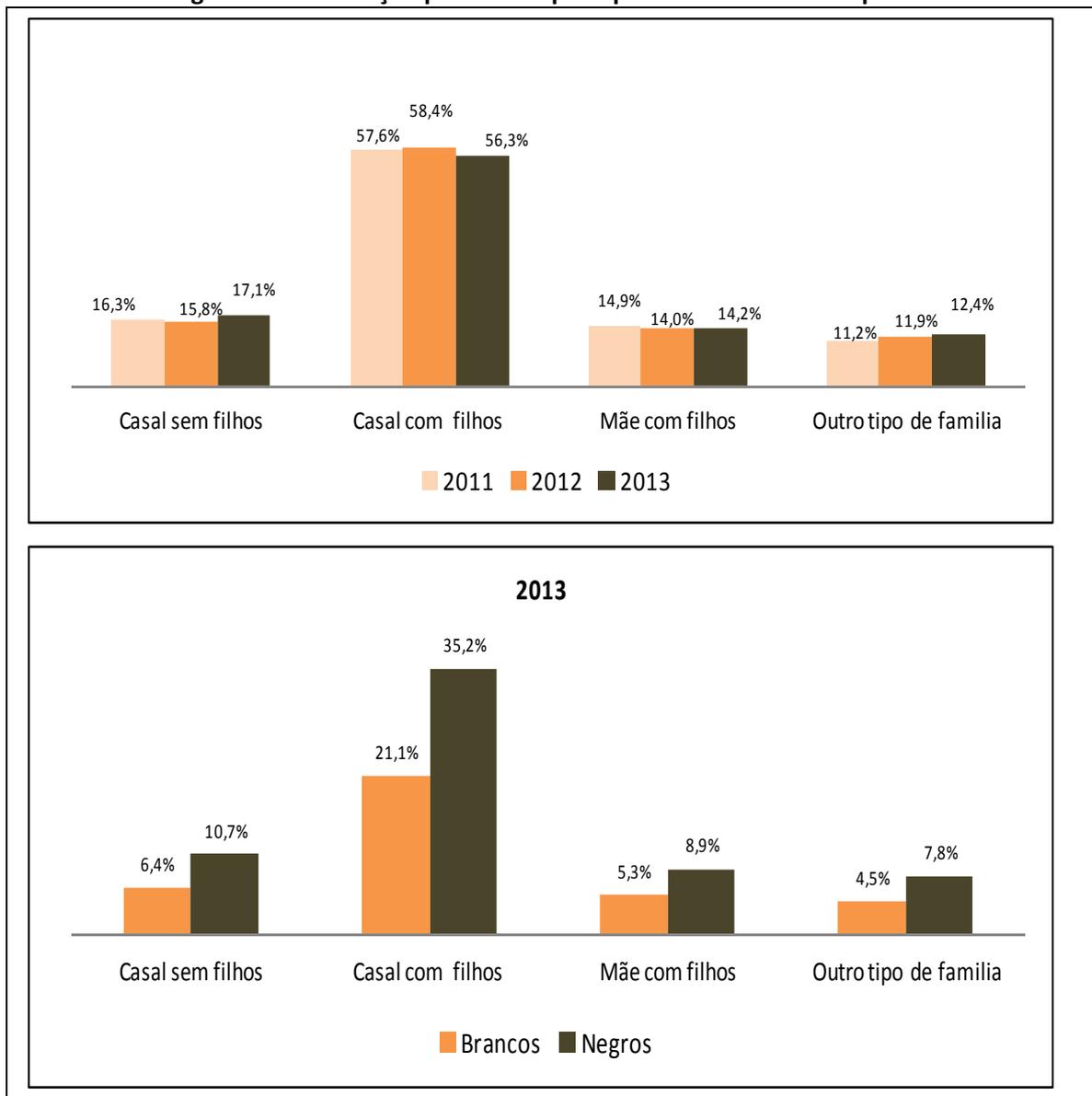
Nota: HB - homem branco; HnB - homem não branco; MB - mulher branca; MnB - mulher não branca.

No que diz respeito aos tipos de família, Figura 6, nota-se que, assim como no Brasil, a família tradicional (casal com filhos) mesmo sendo ainda bem representativa (mais de 50%), vem diminuindo. Em Goiás entre 2011 e 2013 reduziu-se em 1,25 p.p..

Também, nota-se aumento do número de casais sem filhos (elevou-se em 0,77 p.p.). Além disto, chama atenção o aumento de “outro tipo de família” (1,2 p.p.). Resultados semelhantes são

mostrados num trabalho realizado pelo IPEA (2014) para o Brasil, que compara esse cenário com o dos países europeus.

**Figura 6 - Distribuição percentual por tipo de família e cor da pele. Goiás**



Fonte: IBGE, Microdados da PNAD.

Por meio da Figura 7, é possível observar o comportamento da distribuição do rendimento por hora do trabalhador goiano de acordo com sua cor, gênero e ocupação para a amostra da PNAD no ano de 2013.

De maneira geral, nota-se que, independente da ocupação, as mulheres não brancas têm remuneração menor bem como uma variância muito pequena. A menor remuneração está nos serviços, na agricultura e na produção de bens e serviços. Por outro lado os homens brancos apresentam variância muito maior que os demais nas sua remuneração, além de terem o ponto de máximo nas remunerações.

Por exemplo, nota-se que o rendimento por hora de mulheres negras (MnB) na ocupação de dirigentes (DIR) está distribuído entre 0 e 40, sendo que grande parte das mulheres negras ganha menos de R\$20,00 por hora, enquanto o salário por hora de um homem branco (HB) pode chegar próximo de R\$100,00.

As curvas de densidade do rendimento por hora dos profissionais das ciências e das artes (PCA) apresentam dois comportamentos distintos. Para as mulheres (MnB e MB) e os homens negros (HnB) as curvas estão concentradas aproximadamente entre 0 e 30, ou seja, a maior parte dos indivíduos ganham no máximo R\$30,00 por hora. Já para os homens brancos (HB) a curva é mais achatada e tem maior abrangência, indicando uma maior variabilidade na remuneração, sendo que os salários dos homens brancos podem chegar próximos dos R\$100,00 /hora, mas a maioria ganha até R\$ 60,00/hora.

A ocupação outros (OUTROS) tem pouca participação feminina, o que dificultou a construção das curvas de densidade para as mulheres. Ainda, há pouca diferença entre as curvas de densidade dos homens brancos (HB) e os homens negros (HnB) no intervalo entre zero e próximo de trinta, no entanto, o salário hora máximo de um negro é de R\$40,00 e de um branco acima de R\$60,00.

A distribuição dos rendimentos por cor e gênero para os trabalhadores de serviços administrativos (SADM) apresentam pequenas diferenças, de modo geral, independente da cor ou gênero, a maioria dos trabalhadores ganha menos de R\$ 20,00/hora.

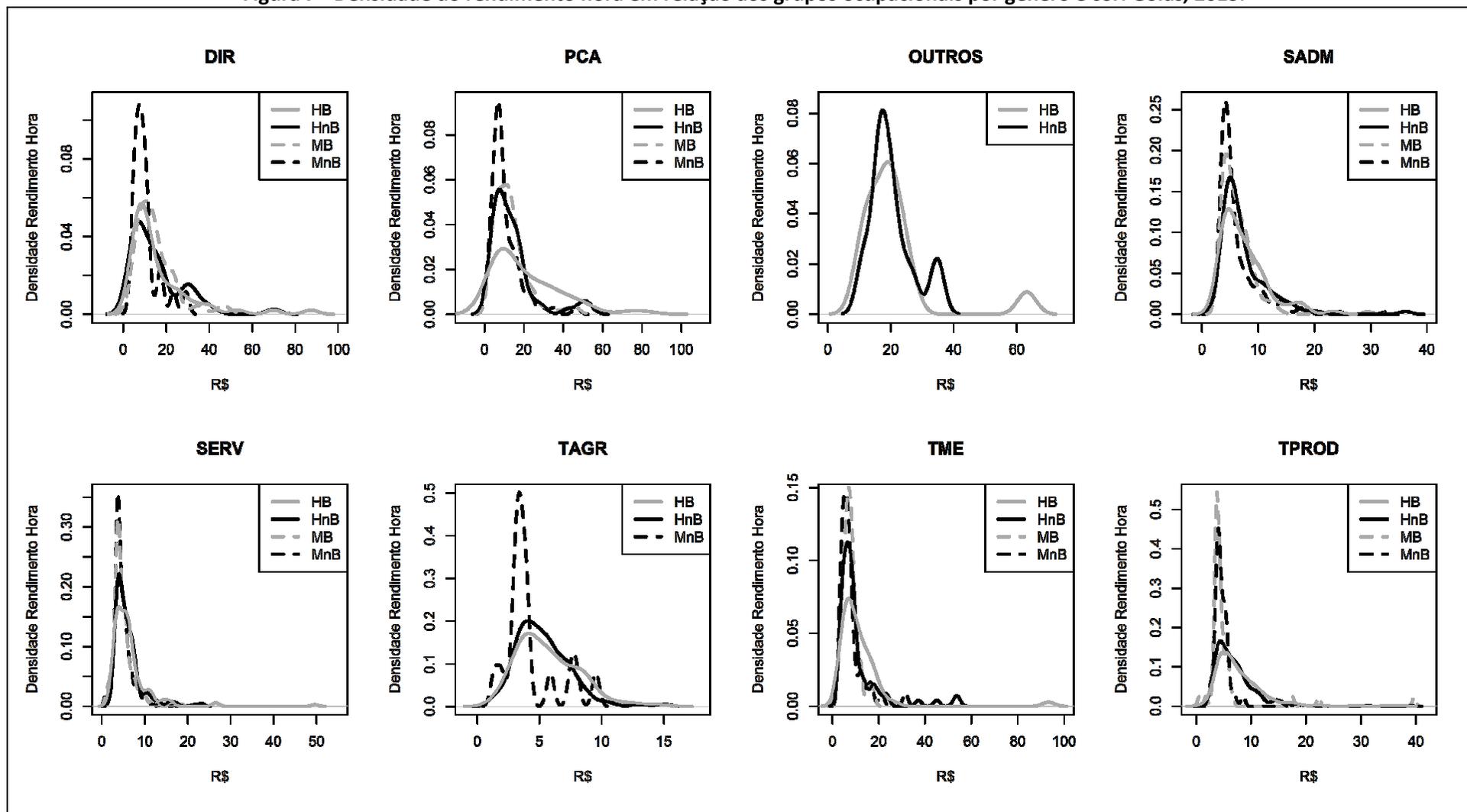
Da mesma maneira, não há grande diferença salarial de acordo com a cor e o gênero para os trabalhadores dos serviços (SERV). Neste caso, independente da cor ou do gênero, a maioria dos trabalhadores ganha menos de R\$ 10,00/hora.

As mulheres brancas têm pouca participação no trabalho agrícola (TAGR), o que dificultou a construção das curvas de densidade. Há pouca diferença entre as curvas de densidade dos homens brancos (HB) e os homens negros (HnB), a maioria tem o salário hora menor que R\$10,00. Já a maioria das mulheres negras com a mesma ocupação ganha menos de R\$ 5,00/hora.

Para os técnicos de nível médio, a curva de densidade dos homens brancos (HB) se diferencia um pouco das demais, principalmente no intervalo entre R\$10,00 e R\$20,00. Por ser mais achatada indica que uma parcela maior desses homens ganha acima de R\$10,00.

As curvas de densidade dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais têm comportamentos diferentes para homens e para mulheres, independente da cor. A curva dos homens é mais achatada e a curva das mulheres mais acumulada à esquerda, apontando que os homens têm remuneração e variação maior dos seus rendimentos/hora, ao contrário das mulheres.

Figura 7 - Densidade do rendimento hora em relação aos grupos ocupacionais por gênero e cor. Goiás, 2013.



Fonte: IBGE, Microdados da PNAD 2013.

Nota: HB - homem branco; HnB - homem não branco; MB - mulher branca; MnB - mulher não branca;

De maneira geral, pode-se notar que, em Goiás, a maioria da força de trabalho (67% em 2013) é representada por trabalhadores com idade entre 18 e 39 anos. Já a participação dos trabalhadores com faixa etária de 18 a 24 anos teve queda passando de 22% para 20,36%. Por outro lado, a faixa etária de 45 a 49 ampliou em 1,08 p.p. de 8,43% para 9,51%.

Na educação houve aumento para os níveis educacionais mais elevados. No período analisado, o número de pessoas de 12 a 14 anos de estudo passou de 6,5% em 2011 para 8,9% em 2013 (2,3 p.p.) e com 15 anos ou mais de estudo elevou-se de 8,8% para 10,4% (1,6 p.p.). Além do mais, a proporção de mulheres com escolaridade de 15 anos ou mais de estudo é maior que a de homens, independente da cor. Essas elevações foram proporcionadas pela melhoria da escolaridade das pessoas negras. Por fim, o número de analfabetos diminuiu em 3,3p.p., passando de 9,0% em 2011 para 5,7% em 2013.

Tem-se que os setores com maior proporção de negros são: serviços 21,4% (*SERV*) e produção 20,1% (*TPROD*) e sendo que, no setor de serviços 13,5% são mulheres e na produção 18,2% são homens. Ainda, pode-se dizer que o setor de serviços é predominantemente ocupado por mulheres negras e o da produção por homens negros.

No que diz respeito aos tipos de família, notou-se que em Goiás, mais casais optam por não terem filhos, e vem ampliando o número em “outro tipo de família” (diferente de casal, com ou sem filhos, de sexo diferente, e também de mãe com ou sem filhos).

As curvas de densidade do rendimento hora mostraram um cenário de disparidades salariais com relação a gênero e cor, em que homens e brancos recebem salários maiores que mulheres, principalmente as negras. Por exemplo, as mulheres negras (MnB) na ocupação de dirigentes (DIR) recebem no máximo R\$40,00 reais por hora, enquanto um homem branco (HB) pode receber próximo de R\$100,00 por hora.

Também é possível verificar diferenças salariais nas ocupações com menores remunerações, como no setor agrícola (*TAGR*). Enquanto a remuneração dos homens, independente da cor, é de até R\$10,00/hora, a das mulheres negras na mesma ocupação é de menos de R\$5,00/hora.

No entanto, a distribuição dos rendimentos para os trabalhadores administrativos (*SADM*) e do setor de serviços (*SERV*) apresentam pequenas diferenças, independente da cor ou gênero. A maioria dos trabalhadores no setor administrativo (*SADM*) ganha menos de R\$20,00/hora, enquanto que em serviços (*SERV*) a remuneração é inferior a R\$10,00/hora.

#### 4 Aplicação do Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan

O Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan foi calculado para verificar se há segregação ocupacional por gênero nas populações branca e não branca e, além disso, segregação ocupacional por cor nas populações de homens e de mulheres. Os resultados para o indicador são apresentados na Tabela 2 para os anos de 2011 a 2013.

**Tabela 2: - Índice de Dissimilaridade Duncan & Duncan, diferenciação por gênero e cor. Goiás, 2011-2013.**

	Diferença por gênero		Diferença por cor	
	Branca	Não Branca	Homens	Mulheres
2011	41,8	51,8	13,8	17,9
2012	41,7	50,2	13,9	11,7
2013	42,5	51,6	13,4	15,9

Fonte: IBGE, Microdados da PNAD 2011-2013.

De maneira geral, a segregação por gênero é mais acentuada do que segregação por cor. No total, para o ano de 2013, 42,5% da força de trabalho da cor branca precisaria ser redistribuído nas ocupações para que a participação de homens e mulheres dentro de cada atividade/ocupação fosse igual. Para a população não branca a disparidade é ainda maior. Ou seja, seria necessário realocar 51,6% da força de trabalho não branca para que a participação de homens e mulheres fosse igual dentro de cada atividade/ocupação.

Quando a análise é feita por cor a segregação é mais evidente entre as mulheres. Neste caso seria necessária a troca de 15,9% da mão de obra feminina para que as mulheres brancas e não brancas tivessem participações iguais. Para o caso dos homens, em 2013, 13,4% dos trabalhadores precisariam trocar de posto para que a participação dos homens brancos e homens não brancos fosse igual em cada atividade.

É importante destacar que o Índice de Dissimilaridade aponta apenas o quanto a distribuição por gênero ou por cor entre as ocupações é distinta. Não há nenhuma indicação de que os homens brancos estejam inseridos em ocupações com salários médios mais altos, ou ainda que o gênero ou cor imponha alguma barreira de acesso a algumas ocupações (BATISTA; CACCIAMALI, 2009).

Durante o período nota-se pouca alteração no valor do indicador de segregação por gênero. Ainda, é possível observar uma estabilidade no índice de segregação por cor na população masculina e uma maior variação para a população feminina.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram que em Goiás a maioria da força de trabalho é representada por trabalhadores de 18 a 44 anos e com escolaridade de 9 a 11 anos de estudo.

Sobre tipo de família, a família tradicional corresponde à maioria, no entanto tem-se um aumento na categoria “outro tipo de família” e de casais sem filhos.

Houve melhoras na educação dos trabalhadores goianos, pois os níveis de escolaridade elevaram-se. Por exemplo, na faixa de 12 a 14 anos de estudo houve elevação de 2,3 p.p. e com 15 anos ou mais de estudo, em 1,6 p.p.. Essas elevações foram puxadas pela melhoria da escolaridade das pessoas negras.

No que diz respeito às ocupações, o setor de serviço (*SERV*) é predominantemente ocupado por mulheres negras e o setor da produção (*TPROD*) por homens negros.

As curvas de densidade do rendimento hora mostraram um cenário de disparidade salarial com relação a gênero e cor, em que homens brancos recebem salários maiores que homens negros, mulheres brancas e, principalmente, mulheres negras. Notou-se grande disparidade em quase todos os setores, exceto para os trabalhadores nos setores administrativos (*SADM*) e de serviços (*SERV*), em que a variação foi pequena.

Na ocupação de dirigentes (*DIR*) enquanto a maioria das mulheres negras recebe um valor inferior a R\$20,00 por hora, os homens brancos recebem até R\$100,00 por hora.

Os Índices de Dissimilaridade de Duncan & Duncan mostraram que 42,5% da força de trabalho precisaria ser deslocada para que a participação de homens e mulheres brancos nas diversas ocupações fosse igual. Para a população não branca a disparidade é ainda maior, seria necessário realocar 51,6%.

O setor de serviços (*SERV*) é caracterizado por exigir pouca qualificação e costuma remunerar com salários baixos. Já o setor das ciências e das artes (*PCA*) exige profissionais qualificados e remunera com altos salários. Ambos os setores têm predominância feminina. No entanto, no primeiro que tem remuneração baixa não há diferença salarial entre homens e mulher, diferentemente, ocorre com o segundo setor, onde homens têm maiores salários que as mulheres.

Por fim, e de modo geral, além da questão da segregação ocupacional, percebe-se a presença do fator discriminatório, tanto pela cor da pele como por gênero.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, N. N. F.; CACCIAMALI, M. C. Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. **Rev. bras. estud. popul.** [online], vol.26, n.1, pp. 97-115. ISSN 0102-3098, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08.pdf>>.

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press, 1957.

BORJAS, G. **Labor Economics**. NY: McGraw Hill, 2008.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. 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. **EST. ECON.**, SÃO PAULO, V. 35, N. 4, P. 767-795, OUTUBRO-DEZEMBRO 2005.

CARVALHO, A. X. Y.; LAURETO, C. R.; PENA, M. G.; ALBUQUERQUE, P. H. M.; RODRIGUES JUNIOR, W. Um estudo das metodologias e funcionalidades dos índices de segregação. **R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 567-594, jul./dez. 2013

COELHO, D.; VESZTEG, R.; SOARES, F. V. Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral: estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.40, n.1, abr. 2010. Disponível em: < <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/1132/1069>>. Acesso em: maio de 2015.

DINARDO, J.; FORTIN, N. M.; LEMIEUX, T. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. **Econometrica**, Vol. 64, No. 5, setembro, 1996, p. 1001-1044. Disponível em: <<http://links.jstor.org/sici?sici=00129682%28199609%2964%3A5%3C1001%3ALMIATD%3E2.0.CO%3B2-K>>

DOERINGER; PIORE, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Heath Lexington books, London, 1971.

FERNANDES, R.; SOUZA, A. P. **Redução do Trabalho Infantil e o Aumento da Frequência a Escola: Uma Análise da Decomposição para o Brasil dos Anos 90**. 2003. Mimeo. Disponível em:<<http://www.econ.fea.usp.br/seminarios/artigos/portela.pdf>>

HENRIQUES, R. Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das condições de vida na década de 90. **IPEA**, Texto para discussão n.807. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: < <http://www.prsp.mpf.mp.br/prdc/area-de-atuacao/digualdetnraclibrel/Desigualdade%20Racial%20no%20Brasil%20-%20Relatorio%20IPEA.pdf> >. Acesso em: novembro de 2007.

IPEA, **Situação social da população negra por estado**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. – Brasília: IPEA, 2014. 115 p. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_situacao-social-populacao-negra.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_situacao-social-populacao-negra.pdf)>. Acessado em: maio de 2015.

KON, A. Segmentação ocupacional dos trabalhadores brasileiros segundo a raça. Anais do XIV Encontro Nacional de estudos populacionais, **ABEP**, set.2004.

LEMIEUX, T. What Do We Really Know About Changes in Wage Inequality?. **NBER**, março, 2008. Disponível em: <

<http://faculty.arts.ubc.ca/tlemieux/papers/CRIW%20Lemieux%20revised.pdf> . Acesso em: março de 2011.

LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v.57, n. 1, p. 125-157. Rio de Janeiro, janeiro-março 2003.

SATEL, C. I. R.; CRUVINEL, E. de C. ;. **A Desigualdade de Rendimentos em Goiás**. Disponível em: <[http://www.seplan.go.gov.br/sepin/down/a\\_desigualdade\\_de\\_rendimentos\\_em\\_goiás.pdf](http://www.seplan.go.gov.br/sepin/down/a_desigualdade_de_rendimentos_em_goiás.pdf)>. Acessado em maio de 2015. Estudos do IMB.

SEDLACEK, G, L; BARROS, R. P. de; VARANDAS, S. Segmentação e mobilidade no mercado de trabalho: a carteira de trabalho em São Paulo. **Pesq. Plan. Econ.**, v.20, n.1, p. 87-104. Rio de Janeiro, abril 1990.

SMITH, S. **Labour Economics**. 2 ed. London: Ed. Routledge, 2003.

SOARES, S. S. D,. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho-Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Texto para discussão N. 769. **IPEA**, 2000.

# SEGPLAN

**IMB - INSTITUTO MAURO BORGES**  
DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## **Gerência de Sistematização e Disseminação de Informações Socioeconômicas**

### **Equipe Técnica**

EduigesRomanatto (Gerente)

Clécialvânia Rosa Satel

Evelyn de Castro Cruvinel

### **Publicação via web**

Bruno Miranda de Oliveira

### **Arte e capa**

Jaqueline Vasconcelos Braga

*É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele  
contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para  
fins comerciais são proibidas.*

Setembro - 2015

**SEGPLAN**  
SECRETARIA DE ESTADO DE  
GESTÃO E PLANEJAMENTO

**GOVERNO DE  
GOIÁS**