

# INTERSEÇÃO ENTRE RAÇA E IDADE: POSSÍVEIS FATORES DISCRIMINATÓRIOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Anderson Rocha de Jesus Fernandes<sup>1</sup>

Valéria Andrade Silva<sup>2</sup>

## RESUMO

Num mercado de trabalho em que predomine a concorrência perfeita, atributos profissionais similares apresentariam os mesmos resultados em termos remunerativos, ou seja, não haveria diferenças salariais entre indivíduos com características profissionais semelhantes (EHRENBERG; SMITH, 2000; ALLEN, 2019). No entanto, há a ocorrência de discriminação tanto no lado da oferta quanto na demanda, prejudicando determinados grupos sociais. Este estudo tem o objetivo de investigar fatores discriminatórios nos diferenciais de rendimentos de trabalhadores negros e brancos a partir de um recorte etário, levando em conta a discriminação racial face ao processo de envelhecimento. O modelo utilizado – decomposição de Smith-Welch (1989) de diferenças entre grupos – permite compreender estas disparidades a partir de características individuais. Os indivíduos foram separados em uma matriz racial-etária (negros e brancos, jovens e seniores) e os dados provêm da PNAD de 2015. Os resultados sugerem que as disparidades nos ganhos são desfavoráveis aos trabalhadores negros, sobretudo os seniores quanto aos retornos. No entanto, as diferenças são maiores entre os mais jovens (30-54 anos), parte em razão de diferenças em atributos individuais. Este fato coloca em evidência as piores condições de pretos e pardos e a persistência de dificuldades que enfrentam no acesso à escolaridade e ao mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; Discriminação; Raça; Idade; Envelhecimento.

## INTRODUÇÃO

As relações no mercado de trabalho são pautadas pelas movimentações entre a oferta e a demanda por mão de obra. De um lado, as empresas realizam contratações conforme sua capacidade produtiva; por outro, os indivíduos ofertam sua força laborativa a partir de sua disponibilidade e qualificação (EHRENBERG; SMITH, 2000). O salário é o preço que intermedia a troca entre esses entes econômicos.

Ao se considerar um mercado de trabalho em que predomine a concorrência perfeita, com um salário de equilíbrio, a oferta por mão de obra se igualaria à demanda. De modo simplificado, as pessoas ofertam trabalho de acordo com suas preferências por lazer: a curva é mais (menos) elástica quanto maior (menor) for sua predileção por ócio (EHRENBERG;

---

<sup>1</sup> Doutor em Demografia pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Universidade de São Paulo – USP. E-mail: andersonrjf@gmail.com

<sup>2</sup> Mestra em Economia pela Universidade Federal de Sergipe – UFS. Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. E-mail: valeria.andrade81@hotmail.com

SMITH, 2000). As empresas, no lado da demanda, contratam trabalhadores a partir de sua qualificação e experiência. A partir disso, atributos profissionais similares deveriam apresentar a mesma capacidade remunerativa e de ocupação (EHRENBURG; SMITH, 2000; SOARES, 2000; ALLEN, 2019).

No entanto, a literatura sobre discriminação no mercado de trabalho discute relações que divergem das citadas. Com base em marcadores sociais, os empregadores contratam determinado grupo social em detrimento de outros. Ehrenberg e Smith (2000) argumentam também haver discriminação no lado da oferta em que grupos privilegiados recusam compartilhar trabalho com outros. Para os prejudicados, restam posições de menores *status* e piores salários (EHRENBURG; SMITH, 2000; SOARES, 2000; BERTRAND; MULLAINATHAN, 2004; SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021).

A discriminação no mercado de trabalho pode ser definida por meio das diferenças salariais e/ou por *status* profissional entre trabalhadores com habilidades análogas – grau de escolaridade, experiência, dentre outros aspectos (EHRENBURG; SMITH, 2000; ABRAMO, 2006). Sublinha-se, ainda, que a segregação existente em ambientes de trabalho e provenientes de comportamentos discriminatórios, tem sua origem em questões histórico-estruturais (FRYER; LEVITT, 2004; GERARD et al., 2018).

No recorte racial, a discriminação não está centrada somente nos salários, mas também no tipo de ocupação e nos processos de contratação (SOARES, 2000; BERTRAND; MULLAINATHAN, 2004; ABRAMO, 2006). Fryer e Levitt (2004) mostram que aspectos socio-estruturais afetam negativamente o sucesso econômico de pessoas negras. De acordo com Gerard et al. (2018), pretos e pardos, no Brasil, recebem menores salários e ocupam posições menos prestigiadas.

Soares (2000) revela a pior situação dos rendimentos de homens e mulheres negros (em maior prejuízo destas últimas). O autor destaca que os fatores que mais explicam a percepção de melhores salários/ocupações entre pretos e pardos são a menor qualificação e a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Silveira e Siqueira (2021) corroboram a desvantagem das mulheres negras que, com ganhos significativamente inferiores aos do grupo de referência (homens brancos), suportam as maiores desigualdades nos rendimentos laborais no Brasil.

No que tange à idade, o processo de envelhecimento populacional deve ser levado em conta quando se discute a existência de fatores discriminatórios. As condições sociais e ocupacionais de uma força de trabalho mais envelhecida são fundamentais para a compreensão do futuro econômico de um país ou região (BRITO, 2018).

As evidências de diferenças entre trabalhadores jovens e idosos consistem em maior tempo de desemprego entre estes últimos, que também enfrentam maiores dificuldades de recontração (LAHEY, 2008; NEUMARK; SONG, 2011; NEUMARK, 2018; ALLEN, 2019). Ademais, o desencontro entre a (reduzida) produtividade e os altos salários (prêmios pela experiência) é um fator em desfavor da mão de obra sênior (ALLEN, 2019; CAMARANO; CARVALHO; KANSO, 2019).

Ao se pensar o contexto brasileiro, o país apresenta grande diversidade étnica advinda de processos históricos. No entanto, essa diversidade não se dá de forma homogênea entre as regiões e é acompanhada por amplos níveis de desigualdade socioeconômica, com alguns grupos menos favorecidos que outros. Outro aspecto importante é o rápido processo de envelhecimento populacional que o país está passando. Com a redução da população em idade ativa e o aumento da população idosa, existe uma modificação na estrutura etária da oferta de trabalho.

Silveira e Siqueira (2021) argumentam que a segregação ocupacional é menor entre os mais jovens. No entanto, os trabalhadores idosos – principalmente os negros – ainda enfrentam cenários de amplas desigualdades. Deve-se pensar, ainda, nas características de qualificação, de emprego e de aposentadoria dessas pessoas e no quanto esses aspectos influem os rendimentos nessas idades.

Ao se ter em conta o caráter histórico-estrutural da difusão de preconceitos raciais no Brasil, assim como as transformações demográficas, que levam a população a uma estrutura mais envelhecida, torna-se urgente investigar a forma de interação entre esses aspectos. Isto se relaciona às características das condições de trabalho entre os mais velhos comparativamente aos mais jovens.

Desse modo, este estudo tem o objetivo de analisar os fatores discriminatórios nos diferenciais de rendimentos de trabalhadores negros e brancos a partir de um recorte etário, considerando aspectos sociodemográficos tais como idade, sexo, escolaridade, experiência, estado civil, situação de domicílio e de ocupação. O procedimento adotado consiste em decomposição do *gap* salarial numa matriz raça-idade. A seguir são apresentados os procedimentos metodológicos adotados, os resultados e as conclusões.

## **MÉTODOS**

### **Dados e variáveis**

Os dados utilizados neste trabalho são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015. A fim de analisar os fatores discriminatórios, os

trabalhadores, foram selecionados segundo uma matriz raça-idade. Desse modo, foram divididos em negros (pretos e pardos) e brancos, segundo o quesito cor e raça.

Quanto à extensão etária, foram selecionados indivíduos entre 30 e 70 anos, período que circunscreve importantes estágios da vida laborativa. A saber, a conquista de estabilidade no emprego, a partir dos 30 anos, marcada pela conclusão dos anos de estudo; a fase de maiores ganhos salariais, entre os 35-40 anos; e a extenuação da atividade laborativa e a transição para a aposentadoria, por volta dos 55 anos (ALLEN, 2019). No Brasil, as idades médias de requerimento de benefícios previdenciários se inserem no período 55-60 anos (CAMARANO; CARVALHO; KANSO, 2019). Desse modo, adota-se o seguinte recorte etário: a) trabalhadores jovens com idades entre 30 e 54 anos; e b) trabalhadores seniores, os de 55-70 anos. Ressalta-se algum nível de arbitrariedade na definição dessas faixas.

Além da idade, outras variáveis foram utilizadas para o controle de atributos individuais relacionados à atividade laborativa – a variável-resposta é o logaritmo natural da taxa salarial (ou salário-hora,  $w$ ) isto é, a razão, em base mensal, entre a renda do trabalho e o número de horas trabalhadas. Os casos ausentes (*missings*) de  $w$  foram retirados. Os construtos utilizados como controle são sexo, idade, escolaridade (anos de estudo), estado civil (casados e não casados), posição no domicílio, situação de domicílio (urbano e rural), *status* da ocupação (alto, médio e baixo), setor (público ou privado), formalidade (contribuição previdenciária), aposentadoria e experiência (diferença entre a idade corrente e a idade em que o indivíduo começou a trabalhar).

### **Procedimento de decomposição**

O procedimento de análise adotado consiste na decomposição dupla ou de diferença-em-diferenças a partir de uma matriz raça-idade. Os seguintes agrupamentos de trabalhadores foram considerados: negros-jovens; negros-seniores; brancos-jovens; e brancos-seniores.

Existem evidências de fatores estruturais-discriminatórios que produzem disparidades nos salários de pessoas autodeclaradas negras e brancas (ABRAMO, 2006). Há, ainda, estudos que mostram, com certo grau de ambiguidade, a não correspondência entre a produtividade e os salários de trabalhadores mais velhos (NEUMARK, 2018; CAMARANO; CARVALHO; KANSO, 2019). Torna-se, portanto, relevante a investigação da interseção entre as distinções étnico-raciais e etárias no mercado de trabalho brasileiro, podendo-se compreender o papel de efeitos estruturais nas diferenças sociais e econômicas.

O modelo utilizado – decomposição de Smith-Welch (1989) de diferenças entre grupos – permite compreender estas disparidades a partir de características individuais, apontando potenciais efeitos discriminatórios. A equação 1 representa a estimativa.

$$\ln(w_{ij}) = \beta_0 + \sum \beta_{ij}x_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad 1)$$

Em que:  $w_{ij}$  é a taxa salarial (razão entre rendimentos mensais e horas trabalhadas no mês);  $\beta_0$  é o intercepto;  $\beta_{ij}$ , os coeficientes estimados;  $x_{ij}$  são os atributos dos indivíduos; os subscritos  $i$  e  $j$  representam a cor e raça (negros e brancos) e o grupo etário (30-54 anos e 55-70 anos), respectivamente.

A decomposição realizada a partir da estimação em 1 permite verificar os efeitos dos atributos individuais (dotação) e dos coeficientes (potencial fator discriminatório). A decomposição está presente na equação 2.

$$\Delta w_{j'} - \Delta w_j = (\Delta x_{j'} - \Delta x_j)\beta_{1j} + \Delta x_{j'}(\beta_{1j'} - \beta_{1j}) + (\Delta \beta_{j'} - \Delta \beta_j)x_{2j} + (x_{2j'} - x_{2j})\Delta \beta_{j'} \quad 2)$$

Em que: o primeiro termo à direita representa o principal efeito dotação, ou seja, variação no *gap* salarial por cor e raça para os grupos de idade  $j'$  e  $j$ ; o segundo termo, o efeito dotação secundário, representa a variação na diferença da estrutura salarial entre brancos e negros para os grupos  $j'$  e  $j$ ; o terceiro termo é o principal efeito coeficiente e representa as mudanças na estrutura salarial racial nos grupos de idade; o último termo, efeito coeficiente secundário, reflete as diferenças na dotação do grupo de referência, no caso, brancos-jovens.

O modelo de Smith-Welch apresentado na equação 2 tem a desvantagem de não fazer análises sobre a variância residual na decomposição salarial entre os grupos investigados. Entretanto, permite a assimilação inicial das diferenças salariais investigadas e oferece insight inicial sobre a existência de fatores discriminatórios da maneira em que este estudo foi constituído.

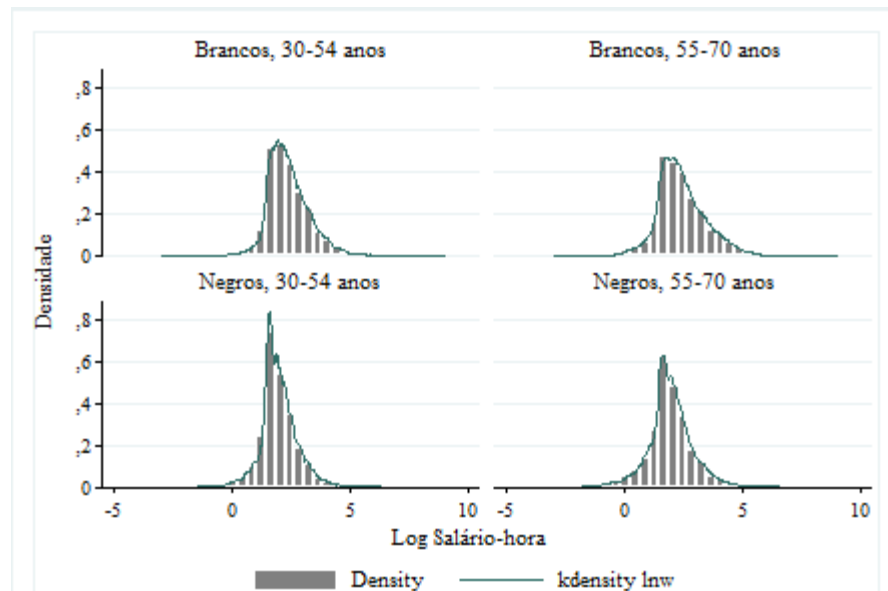
## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Estatísticas descritivas

A Figura 1 mostra a distribuição da taxa salarial dos trabalhadores, por cor e raça (negros e brancos) e por idade (jovens e seniores). Nota-se que, em ambos os grupos etários, a moda dos salários de pretos e pardos é inferior comparativamente a dos brancos. Quanto à idade, a curva dos mais velhos apresenta uma cauda menos pesada nas regiões de salários

mais altos entre os trabalhadores autodeclarados brancos, indicando a existência de algum prêmio pela experiência.

**FIGURA 1** – Distribuição do logaritmo da taxa salarial de trabalhadores brancos e negros por grupos etários, Brasil, 2015



Fonte: PNAD (2015).

As diferenças na renda estão inter-relacionadas a diferenciais em outros aspectos socioeconômicos e, pode-se dizer, que causam entraves para que determinados grupos tenham melhores condições de vida e de trabalho (COILE, 2018). As Tabelas 1 e 2 reportam as estatísticas descritivas e as proporções, na matriz raça-idade, das variáveis consideradas no estudo.

Dentre as grandezas apresentadas na Tabela 1, as desigualdades na aquisição escolar ficam evidentes tanto no espectro etário como no racial. As coortes mais novas são mais escolarizadas, no entanto, verifica-se o quanto o acesso à qualificação ainda é precário entre pretos e pardos. Em 2015, um trabalhador negro com idade entre 30-54 anos tinha a mesma média de anos de estudo de um trabalhador branco idoso. Entre os mais velhos, a desvantagem da população negra fica ainda mais evidente, com apenas 6,1 anos passados na escola, além de apresentar maior desvio padrão, isto é, é mais desigual.

**TABELA 1** – Estatísticas descritivas da idade, escolaridade e experiência de negros e brancos, jovens e seniores em atividade laboral, Brasil, 2015

Variável	Brancos		Negros	
	30-54 anos	55-70 anos	30-54 anos	55-70 anos
<b>Idade</b>				
Média	41,25	59,94	40,89	59,84
Desvio padrão	7,11	4,02	6,99	3,96
<b>Escolaridade</b>				
Média	10,26	8,34	8,51	6,13
Desvio padrão	4,11	4,79	4,30	4,65
<b>Experiência</b>				
Média	25,70	45,36	26,00	46,11
Desvio padrão	8,81	7,02	8,62	6,72

Fonte: PNAD (2015).

A experiência caminha em direção contrária. Tendo em conta a *proxy* adotada para este construto – a diferença entre a idade e a idade em que o indivíduo iniciou sua vida laborativa –, pretos e pardos têm médias maiores, ou seja, despendem maior tempo de vida trabalhando. Esta constatação, em conjunto da menor escolaridade, reforça os questionamentos sobre as condições de emprego enfrentadas pela população negra.

A Tabela 2 exhibe outras características da força laboral e que potencialmente se relacionam ao rendimento. Nas idades elencadas, há um maior número de homens, notando-se, ainda, uma maior propensão dos autodeclarados negros de estar no mercado de trabalho. Em geral, poucos são casados e parcela significativa é composta por chefes de domicílio, principalmente entre os mais velhos. Esta constatação corresponde ao observado por Rosero-Bixby (2011) e Lee (2020) quanto à necessidade, entre indivíduos mais velhos, de permanecer em atividade para que possam amparar os gastos domiciliares. Ao que parece este peso é maior entre pretos e pardos.

A questão remanescente recai sobre as diferenças nas condições de trabalho entre esses subgrupos populacionais (jovens *versus* idosos; negros *versus* brancos). A próxima seção reporta alguns aspectos que encaminham para uma possível resposta. No entanto, pode-se ver, ainda na Tabela 2, que a proporção de negros em ocupações de menores *status* é superior que a de brancos. Algo semelhante ocorre quando se observa a composição de empregados do setor público.

**TABELA 2** – Proporção (%) de negros e brancos, jovens e seniores em atividade laboral segundo algumas características, Brasil, 2015

Variável	Brancos		Negros	
	30-54 anos	55-70 anos	30-54 anos	55-70 anos
<b>Sexo</b>				
Masculino	54,2	61,9	58,5	63,2
Feminino	45,8	38,1	41,6	36,8
<b>Estado civil</b>				
Não casados	91,1	89,9	90,7	86,7
Casados	8,9	10,1	9,3	13,3
<b>Posição no domicílio</b>				
Chefe	53,2	68,6	56,6	70,7
Cônjuge/parceiro	31,5	25,5	28,3	23,0
Filho(a)	11,5	1,8	10,8	1,5
Outros	3,8	4,1	4,4	4,8
<b>Situação de domicílio</b>				
Rural	9,2	11,0	13,2	15,4
Urbano	90,8	89,0	86,8	84,6
<b>Status ocupacional</b>				
Baixo	56,4	64,2	73,5	79,1
Médio	18,5	13,6	13,8	10,2
Alto	24,1	22,0	11,5	10,4
Forças armadas	1,0	0,2	1,2	0,3
<b>Setor</b>				
Privado	72,4	62,4	74,0	61,1
Público	27,6	37,6	26,0	38,9
<b>Contribuição previdenciária</b>				
Não	24,5	36,6	38,0	49,4
Sim	75,5	63,4	62,0	50,6
<b>Aposentadoria</b>				
Não	97,9	70,7	98,6	76,8
Sim	2,1	29,3	1,4	23,2

Fonte: PNAD (2015).

Fato importante, tem-se que a quantidade de negros formalmente empregados (contribuintes à previdência social) é inferior, principalmente entre os seniores (menos de 51% em comparação a mais de 63% entre os brancos), algo que se reflete na aposentadoria. Isto revela a precariedade do mercado de trabalho no Brasil para determinada parcela da população, algo pautado pela gama de desigualdades existentes, tal como verificado por Wajmann; Oliveira e Oliveira (2004) e Abramo (2006).

### Fatores discriminatórios

O processo de decomposição adotado, de diferenças em diferenças, parte de modelos de regressão estimados para cada um dos grupos analisados. A Tabela 3 reporta os resultados dessas estimações, erros-padrão entre parênteses. Dentre eles, pode-se destacar a penalização



salarial ao sexo feminino em todos os estratos etários e raciais e a existência de um prêmio à idade (comparações intragrupos).

**TABELA 3** – Determinantes do logaritmo natural dos rendimentos do trabalho por cor e raça e idade, Brasil, 2015

Variáveis	Brancos		Negros	
	30-54 anos	55-70 anos	30-54 anos	55-70 anos
Intercepto	0,8847 (0,0573)	0,5879 (0,3809)	0,9824 (0,0474)	-0,4576 (0,3380)
<b>Sexo</b> (Masculino = 1)				
Feminino	-0,2852 (0,0134)	-0,3744 (0,0415)	-0,2661 (0,0120)	-0,2156 (0,0339)
<b>Idade</b>	0,0157 (0,0019)	0,0206 (0,0073)	0,0111 (0,0017)	0,0270 (0,0062)
<b>Escolaridade</b>	0,0579 (0,0023)	0,0810 (0,0071)	0,0423 (0,0018)	0,0511 (0,0052)
<b>Estado civil</b> (Não casados = 1)				
Casados	0,0480 (0,0315)	-0,0114 (0,0808)	0,0536 (0,0282)	0,0330 (0,0478)
<b>Posição no domicílio</b> (Chefe = 1)				
Cônjuge/parceiro(a)	-0,0672 (0,0175)	0,0625 (0,0772)	-0,0637 (0,0140)	-0,1041 (0,0455)
Filho(a)	-0,1887 (0,0182)	-0,2535 (0,1242)	-0,1116 (0,0161)	-0,1718 (0,0828)
Outros	-0,1568 (0,0274)	-0,1384 (0,0647)	-0,1121 (0,0217)	-0,1503 (0,0614)
<b>Situação de domicílio</b> (Rural = 1)				
Urbano	0,1858 (0,0275)	-0,0455 (0,1899)	0,1710 (0,0193)	0,3053 (0,0909)
<b>Status ocupação</b> (Baixo = 1)				
Médio	0,2288 (0,0182)	0,1896 (0,0579)	0,1614 (0,0151)	0,2364 (0,0493)
Alto	0,7066 (0,0253)	0,6428 (0,0824)	0,6170 (0,0237)	0,6594 (0,0749)
Forças armadas	0,8860 (0,0758)	1,0061 (0,1251)	0,8127 (0,0467)	0,7401 (0,2556)
<b>Setor</b> (privado = 1)				
Público	0,0883 (0,0201)	0,1345 (0,0568)	0,1497 (0,0154)	0,1557 (0,0403)
<b>Contribuição previdenciária</b> (Não = 1)				
Sim	0,2514 (0,0222)	0,2870 (0,0608)	0,2466 (0,0162)	0,3455 (0,0447)
<b>Experiência</b>	-0,0083 (0,0017)	-0,0061 (0,0040)	-0,0040 (0,0014)	0,0001 (0,0033)
<b>Aposentadoria</b> (Não = 1)				
Sim	-0,0360 (0,0405)	-0,0257 (0,0471)	-0,0322 (0,0364)	-0,0440 (0,0482)
Observações	12.727	1.683	17.173	1.846
R <sup>2</sup>	0.3467	0.3860	0.2836	0.3637

Fonte: PNAD (2015).

Tem-se, ainda, os efeitos da escolaridade: maiores entre os indivíduos mais velhos, ou seja, há também um prêmio pela qualificação associado à experiência. Entretanto, os coeficientes são menores entre pretos e pardos, fator que indica a desvantagem desta população tanto no que tange ao acesso à educação como no que se refere ao mercado de trabalho.

Algo semelhante pode ser observado quanto ao prestígio da ocupação. Os ganhos das posições de maiores *status* são maiores entre brancos e menores para pretos e pardos. Controlado pelos construtos relacionados na Tabela 3, estes são indícios da existência de potenciais fatores discriminatórios nas relações de trabalho e na determinação de salários, como evidenciado por Silveira e Siqueira (2021).

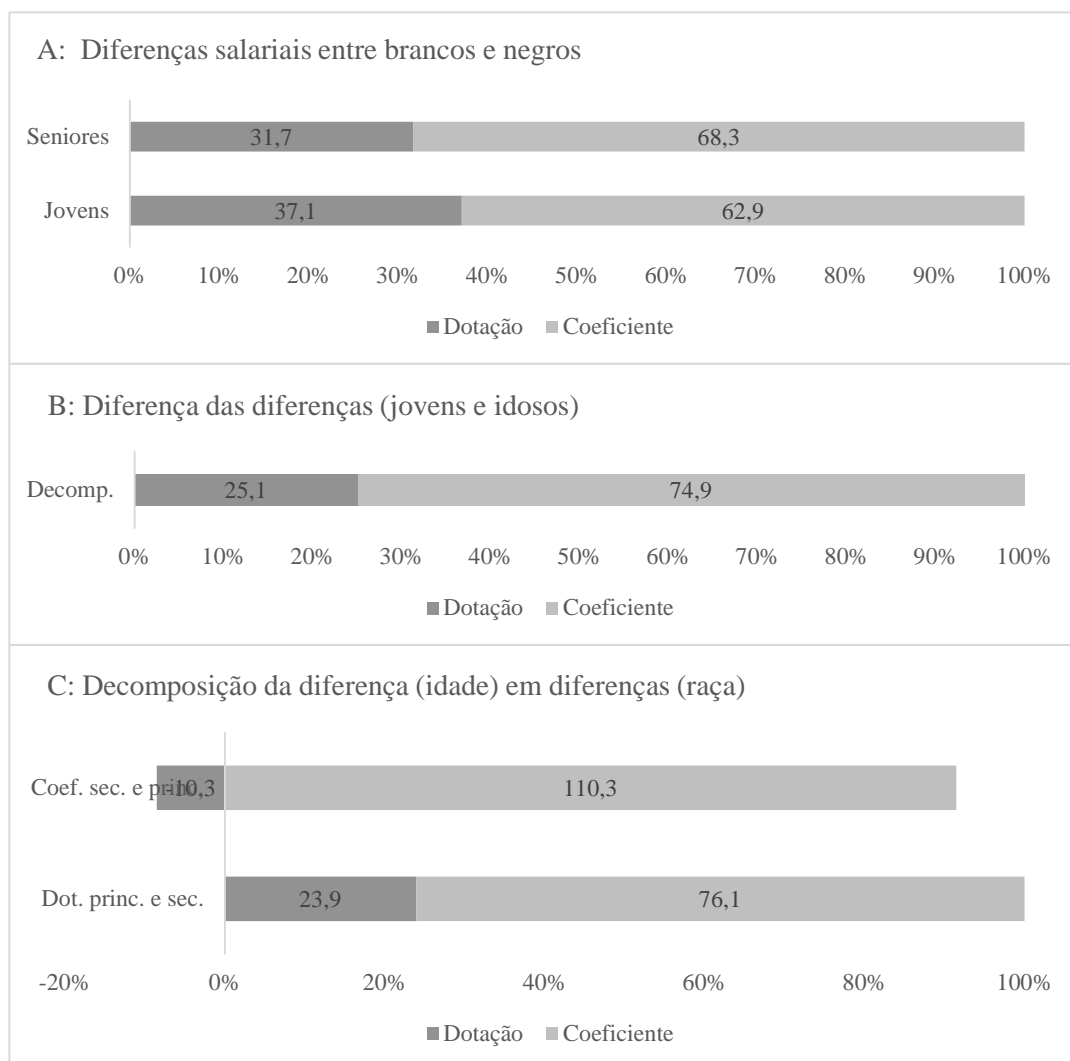
A desvantagem da população negra pode ser vista a partir do setor de atividade e da formalidade da ocupação. Nota-se que os rendimentos tendem a ser superiores aos de brancos quando estão no setor público e quando formalmente empregados, principalmente entre os mais velhos. Isto indica que trabalhadores negros servidores públicos e/ou em posições formais estão em condições muito mais favoráveis quando comparados aos demais trabalhadores negros do que quando essa comparação é feita entre os brancos nessas ocupações e os seus pares.

Estas constatações apresentam, pelo menos dois aspectos problemáticos. O primeiro se refere às piores condições salariais de indivíduos pretos e pardos e como elas estão relacionadas a fatores diversos. O segundo diz respeito à maior vulnerabilidade dos trabalhadores negros idosos. A questão remanescente concerne aos motivos que levam a essas disparidades, pensando-se, ainda, no contínuo processo de envelhecimento.

Aspectos histórico-estruturais que caracterizam as relações sociais no Brasil, favorecendo uma determinada parcela da população em detrimento de outras (SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021), auxilia a explicação deste fenômeno. O seu entendimento constitui, ainda, uma forma de iniciar a mudança na conjuntura que desfavorece pretos e pardos no que tange ao acesso a condições básicas de vida e de trabalho (ABRAMO, 2006).

A Figura 2 mostra os resultados da decomposição de diferença em diferenças dos salários sob a matriz raça-idade. O painel A reporta a desigualdade étnico-racial para os trabalhadores jovens e idosos. O efeito coeficiente explica mais de 60% da diferença nos ganhos entre negros e brancos. Ou seja, dadas as variáveis utilizadas e tendo em conta fatores não contemplados, este resultado sugere a existência de potencial fator discriminatório no mercado de trabalho, pautando as diferenças nos rendimentos, sendo esta última maior entre os idosos.

**FIGURA 2** – Decomposição dupla dos diferenciais salariais entre trabalhadores negros e brancos, jovens e seniores, Brasil, 2015



Fonte: PNAD (2015).

aumento do efeito dotação entre os jovens (em relação aos seniores) indica que os atributos observados agem na mesma direção dos diferenciais étnico-raciais nos salários, ou seja, em desfavor dos negros. A diferença nos atributos adquiridos é maior entre os mais jovens, algo que faz com que aqueles em melhores condições (brancos) apresentem vantagens. Revela-se, assim, a persistência de desigualdades marcadas pelas dificuldades de acesso à escolaridade, a empregos mais estáveis e a melhores condições de vida entre a população negra.

O painel B decompõe a diferença entre seniores e jovens. Lembra-se que os salários são mais díspares entre estes últimos e, aproximadamente, 75% do hiato salarial racial se deve ao efeito coeficiente. Pode-se dizer, assim, que fatores não relacionados à vida de trabalho influenciam, dissemelhantemente, os ganhos dos indivíduos. Ademais, o efeito dotação também age no mesmo sentido da diferença, ou seja, há mais desigualdades em escolaridade,

experiência e outros aspectos entre os trabalhadores de 30-45 anos do que entre aqueles com mais de 55.

Portanto, os trabalhadores brancos têm maiores vantagens salariais em todas as idades, mas as diferenças nas dotações são menores entre os mais velhos. No entanto, pretos e pardos de 55-70 anos enfrentam piores condições em razão de atributos não listados, potenciais fatores discriminatórios.

A decomposição da diferença das diferenças – painel C – indica que, aproximadamente, 24% das diferenças salariais no espectro raça-idade é explicado pelas (diferenças nas) características observadas. As diferenças nos retornos são maiores entre os negros idosos do que entre os brancos.

No que se refere ao efeito coeficiente, uma maior parcela (mais de 100%) é explicada por melhores características individuais entre os brancos nos dois grupos de idade. O valor negativo do efeito coeficiente secundário, por seu turno, mostra que os rendimentos do trabalho são mais similares entre pretos e pardos. Lembrando-se que são menores em níveis significativamente inferiores quando comparados aos brancos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As relações no mercado de trabalho são marcadas por diferenciais sociais que abrigam questões como o nível de qualificação, a experiência, o setor de atividade dentre outros (SOARES, 2000; ALLEN, 2019). Indivíduos com diferentes dotações desses atributos apresentam maiores ou menores chances de estar em atividade e/ou de aferir maiores ou menores salários. Do ponto de vista teórico, quando são comparadas pessoas com características individuais semelhantes, disparidades nos rendimentos laborativos não devem ser observadas (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Entretanto, as evidências empíricas sobre discriminação no mercado de trabalho – contratação, tipo de ocupação, salários etc. – mostram que outros atributos também interferem na participação de determinados grupos (EHRENBERG; SMITH, 2000; ABRAMO, 2006; ALLEN, 2019; SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021). Parte da força laboral enfrenta dificuldades de entrada, de permanência e ganhos reduzidos em razão da cor da pele, do gênero, da idade, dentre outros.

Este trabalho teve o objetivo de investigar a interseção entre raça e idade no que tange à observação de fatores discriminatórios que potencialmente pautam as diferenças salariais de indivíduos negros e brancos, jovens e idosos. Para tanto, foram utilizados dados da Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015 e o método de análise adotado foi a decomposição dupla de Smith-Welch (1989), em que se examinou o quanto os salários de trabalhadores brancos e negros se diferem, considerando um espectro etário.

Os resultados revelam intensos níveis de desigualdade salarial através do aspecto racial, com ampla desvantagem de pretos e pardos, como evidenciado por Abramo (2006) e Gerard et al. (2018). Estes diferenciais se inter-relacionam, como argumentado por Coile (2018) para os EUA, com a participação e com outros aspectos relacionados: nível de escolaridade, experiência, tipo de ocupação, dentre outros. Negros também apresentam desvantagens em alguns desses atributos como é o caso dos anos médios de estudo. Quando separado por idade, a desvantagem dos indivíduos mais velhos fica em evidência, pois, em geral, têm menores níveis de escolaridade, menores chances de estar formalmente empregados e em ocupações de menores *status*.

A análise da decomposição de diferenças em diferenças corrobora a hipótese de existência de fatores discriminatórios pautados pela raça e pela idade no Brasil. No entanto, eles operam de maneiras ligeiramente diferentes quanto às diferenças entre os trabalhadores mais velhos e os mais jovens. Ao passo que para aqueles o papel das diferenças nas características individuais (dotações) contribui menos para as desigualdades raciais salariais, para estes últimos, observa-se crescimento da participação destes atributos na definição dos salários de negros em relação aos brancos.

Observa-se, desse modo, menor potencial discriminatório (diferenças nos retornos) entre os mais jovens, como argumentado por Silveira e Siqueira (2021). Deve-se ressaltar, contudo, o maior papel de diferenciais estruturais ligados a atributos individuais: diferenças nas condições de vida impedem que trabalhadores autodeclarados pretos e pardos experienciem melhores contextos de trabalho. Os fatores discriminatórios são, portanto, anteriores à entrada na vida laboral e à formação dos salários.

Ao conjugar esses resultados ao processo de envelhecimento populacional, resta a pergunta sobre a composição da mão de obra (mais velha) no futuro, uma vez que as condições atuais não parecem ser promissoras. De um lado, a renda do trabalho de idosos é marcada por diferenças nos atributos individuais e por potenciais fatores discriminatórios que prejudicam demasiadamente os negros. Por outro, o aparentemente aumento nas disparidades nas dotações individuais, contribuindo para esta situação torne mais preocupante as expectativas sobre o mercado de trabalho.

A oferta laboral de idosos se associa ao desenvolvimento econômico sustentado face ao processo de envelhecimento (COILE, 2018). Para que este cenário seja possível, são

necessárias medidas que erradiquem a existência de desigualdades – gênero, raciais, etárias etc. (OCDE, 2019). No entanto, parece que o Brasil caminha em sentido contrário, pois as condições básicas para a melhoria da conjuntura salarial praticadas.

Este trabalho se limita por não contemplar possíveis variáveis que também poderiam ser relevantes à definição do logaritmo da taxa salarial e, portanto, para a determinação de discriminação no mercado de trabalho. Ademais, o método de decomposição de Smith-Welch pode ser problemático quanto à variância estimada, mas fornece uma ideia sobre o fenômeno estudado. Sugere-se, para pesquisas futuras, a utilização de outros atributos para a investigação do problema bem como outros métodos, além da observância de viés de seleção.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, Campinas, SP, v. 58. n. 4. p. 40-41. 2006.
- ALLEN, S. G. Demand for older workers: what do economists think? What are firms doing? **Working Paper 26597**, Cambridge, 2019.
- BERTRAND, M.; MULLAINATHAN. S. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. **American Economic Review**, US, v. 94, n. 4, p. 991-1013, 2004.
- BRITO, F. A população na cena política: o debate sobre as consequências do envelhecimento populacional. In: ANDRADE, M. V.; ALBUQUERQUE, E. M. (ed.). **Alternativas para uma crise de múltiplas dimensões**. Belo Horizonte, MG: CEDEPLAR, 2018. p. 261-282.
- BRUSCHINI. M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, SP, v. 37. n. 132. p. 537-572, 2007.
- CAMARANO, A. A.; CARVALHO, D. F.; KANSO, S. Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, RJ, v. 24, n. 9, p. 3183-3192, 2019.
- COILE, C. Working longer in the US: trends and explanations. **Working Paper 24576**, Cambridge, 2018.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. São Paula, SP: Makron. 2000.
- ENGLAND, P. Gender inequality in labor markets: the role of motherhood and segregation. **Social Politics**, New York, NY, v. 12, n. 2, p. 364-288, 2005.
- FRYER, R.; LEVITT, S. The causes and consequences of distinctively black names. **The Quarterly Journal of Economics**, Cambridge, v. 119, n. 3, p. 767-805, 2004.
- GERARD, F. et al. Assortative matching or exclusionary hiring? The impact of firm policies on racial wage differences in Brazil. **Working Paper 25176**, Cambridge, 2018.
- LAHEY, J. N. Age. women. and hiring: an experimental study. **Journal of Human Resources**, Madison, v. 43, n. 1, p. 30-56, 2008.
- LEE, R. Population aging and the historical development of intergenerational transfer. **Genus**, Roma, v. 76, n. 31, p. 1-21, 2020.

NEUMARK, D. Experimental research on labor market discrimination. **Journal of Economic Literature**, US, v. 56, n. 3, p. 799-866, 2018.

NEUMARK, D.; SONG, J. **Do stronger age discrimination laws make social security reforms more effective?** Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2011.

OCDE. **Working better with age, ageing and employment policies**. Paris, 2019.

ROSETO-BIXBY, L. Generational transfers and population aging in Latin America. **Population and Development Review**, New York, NY, v. 37, supl., p. 143-157, 2011.

SILVEIRA, L. S.; SIQUEIRA, N. L. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etário. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, RJ, v. 38. n. 1. p. 1-22, 2021.

SMITH, J. P.; WELCH, F. R. Black economic progress after Myrdal. **Journal of Economic Literature**, US, v. 27, n. 2, p. 519-564, 1989.

SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros. mulheres brancas e mulheres negras. **Texto para Discussão nº 769**, Brasília, DF, 2000.

WAINMAN, S.; OLIVEIRA, A. M. H.; OLIVEIRA, E. L. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A. A. (ed.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro, RJ: IPEA, 2004. p. 453-479.