UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ECONOMIA REGIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

TALES ALMEIDA ANDRADE

DECOMPOSIÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA: análise entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e os demais municípios baianos

ILHÉUS – BAHIA
2023

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ECONOMIA REGIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

TALES ALMEIDA ANDRADE

DECOMPOSIÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA: análise entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e os demais municípios baianos

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Políticas Públicas da Universidade Estadual de Santa Cruz.

Linha de pesquisa: Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof. Dr. Carlos Eduardo Iwai Drumond.

Coorientador: Profa. Dra. Carla Regina Ferreira Freire Guimarães.

ILHÉUS – BAHIA

2023

A553 Andrade, Tales Almeida.
Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho no Estado da Bahia: análise entre a região metropolitana de Salvador (RMS) e os demais municípios baianos / Tales Almeida Andrade. – Ilhéus, BA: UESC, 2023.
65f. : il.

Orientador: Carlos Eduardo Iwai Drumond.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Santa Cruz. Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Políticas Públicas – PERPP
Inclui referências.

1. Salários e produtividade do trabalho. 2. Disparidades regionais. 3. Aglomerações urbanas. 4. Economia regional – Bahia. I. Título.

CDD 331.22

TALES ALMEIDA ANDRADE

DECOMPOSIÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA: ANÁLISE ENTRE A REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR (RMS) E OS DEMAIS MUNICÍPIOS BAIANOS

Ilhéus-BA. 20 de março de 2023

Prof. Dr. Carlos Eduardo Iwai Drumond
UESC- Universidade Estadual de Santa Cruz
Orientador

Profª. Dra. Carla Regina Ferreira Freire Guimarães
UESC- Universidade Estadual de Santa Cruz
Examinadora Interna

Profª Dra. Diana Lúcia Gonzaga da Silva
UFBA- Universidade Federal da Bahia
Examinadora Externa

Profª. Dra. Naisy Silva Soares
UESC- Universidade Estadual de Santa Cruz
Examinadora Interna

DEDICATÓRIA

À minha mãe, Neide Lima de Almeida, minha rainha. Todo o seu amor e dedicação para comigo e meus irmãos me incentivaram a correr atrás de meus objetivos e sonhos, de modo a superar tantas dificuldades.
Ao meu pai, José Luiz Pereira de Andrade, pelo exemplo de garra, batalha e dedicação para com a família.
À minha esposa, Yana Luiza Korontai, pela compreensão nos momentos de ausência e apoio devotado.
Tenho a certeza de que a conclusão de mais uma etapa é uma vitória para vocês também.

AGRADECIMENTOS

Ao Grande Arquiteto do Universo por me conceder a saúde, a sabedoria, a minha família e a oportunidade de vivenciar essa experiência de cursar o PERPP.

Ao Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Políticas Públicas da Universidade Estadual de Santa Cruz, por me possibilitar a realização deste tão desejado sonho acadêmico.

Ao Prof. Dr. Carlos Eduardo Iwai Drumond e Profa. Dra. Carla Regina Ferreira Freire Guimarães, pelas orientações, incentivos nos momentos imprescindíveis e todo apoio obstinado no cumprimento de todas as minhas metas.

Aos Professores Msc. Leandro Alves Coelho e Dra. Rita Lírio por me introduzirem no ambiente acadêmico, uma vez que apadrinhamento em anos pretéritos me despertaram o interesse para o ambiente da academia. Minha eterna gratidão!

Aos Colegas e Amigos Fabrício Caetano, Yasmim Moreira, Agnaildo Santos, Gisele Paixão, Taiane Nascimento, Adive Júnior e Luysa Rocha pelo companheirismo contínuo.

DECOMPOSIÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTO DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA: análise entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e os demais municípios baianos

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é analisar as condicionantes da diferenciação de rendimento do trabalho entre os indivíduos residentes na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia. Para alcançar tal escopo, partiu de uma equação minceriana dos salários (MINCER, 1958 e 1974) e, posteriormente, aplicou-se o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). Para tanto, foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) de 2019. O presente estudo tem como embasamento as Teorias do Capital Humano, Aglomeração Urbana, Segmentação do Mercado de Trabalho e Discriminação. Revelou-se que há diferença no rendimento médio do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia no percentual aproximado de 37,04%. Vale ressaltar que tal discrepância é positiva para a RMS. Além disto, este trabalho evidencia que as variáveis que mais contribuem para o nível médio salarial no Estado da Bahia são: nível de instrução, emprego formal, sexo, experiência e rms. Ademais, frisa-se que da diferença de rendimento médio do trabalho identificada, a maior fração decorre de razões inexplicadas. Lado outro, a fração explicável da dispersão é decorrente das características individuais dos trabalhadores, condição de oferta e demanda de trabalho e lugar de residência.

PALAVRAS-CHAVE:

Disparidade salarial. Economia Baiana. Aglomeração. Economia Regional.

DECOMPOSITION OF LABOR INCOME DIFFERENTIALS IN THE STATE OF BAHIA: analysis between the Metropolitan Region of Salvador (MRS) and the other municipalities in Bahia.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the constraints on the differentiation of income from work among individuals residing in the Metropolitan Region of Salvador (RMS) and the Non-Metropolitan Region of the State of Bahia. To achieve this scope, it started from a Mincerian wage equation (MINCER, 1958 and 1974) and, subsequently, the Oaxaca-Blinder decomposition method was applied (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). For this purpose, microdata from the 2019 Continuous National Household Sample Survey (PNADC) were used. The present study is based on the Theories of Human Capital, Urban Agglomeration, Labor Market Segmentation and Discrimination. It was revealed that there is a difference in the average income from work between the Metropolitan Region of Salvador (RMS) and the Non-Metropolitan Region of the State of Bahia in the approximate percentage of 37,04%. It is noteworthy that such a discrepancy is positive for the RMS. In addition, this work shows that the variables that most contribute to the average wage level in the State of Bahia are: level of education, formal employment, sex, experience and rms. Furthermore, it should be noted that of the difference in average earnings from work identified, the largest fraction stems from unexplained reasons. On the other hand the explainable fraction of the dispersion is due to the individual characteristics of the workers, condition of supply and demand for work and place of residence.

KEY WORDS:

Wage gap. Bahian Economy. Crowd. Regional Economy.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Divisão territorial do Estado da Bahia e municípios da Região Metropolitana de Salvador (RMS) 31

Figura 2 – Relação dos municípios que integram a Região Metropolitana de Salvador (RMS) 35

Figura 3 – Remuneração média dos trabalhadores por sexo na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019 46

Figura 4 – Remuneração média dos trabalhadores por raça na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019 46

Figura 5 – Remuneração média do trabalho por nível de escolaridade na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019 47

Figura 6 – Remuneração média do trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019 48

Figura 7 – Logaritmo do Rendimento do Trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) do Estado da Bahia, em 2019. 48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comparativo dos dados socioeconômicos da Bahia com Brasil, Acre, Alagoas, Santa Catarina, São Paulo e Distrito Federal 32

Tabela 2 – Estatísticas descritivas da PNAD Contínua para o Estado da Bahia, para o ano de 2019 44

Tabela 3 – Regressão minceriana de salário para o Estado da Bahia em 2019 50

Tabela 4 – Regressão minceriana de salário para a Região Metropolitana de Salvador (RMS) em 2019 52

Tabela 5 – Regressão minceriana de salário para a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia em 2019 54

Tabela 6 – Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia em 2019 56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Quadro Sistemático da Divisão Regional do Brasil em Regiões Geográficas Imediatas e Regiões Geográficas Intermediárias em 2017 34

Quadro 2 – Variáveis utilizadas para a estimação do modelo empírico de decomposição salarial 42

LISTA DE SIGLAS

RMS	Região Metropolitana de Salvador.
RM	Região Metropolitana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SIPD	Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares
CNEFE	Cadastro Nacional de Endereços para Fins Estatísticos
RNM	Região Não-Metropolitana
RDE	Restante do Estado

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 14

1.1. Problematização 15

2. REFERENCIAL TEÓRICO 20

2.1. Teoria do Capital Humano e o Trabalho 20

2.2.Teoria da Aglomeração Urbana e sua influência no Prêmio Salarial 23

2.3. Teoria da Segmentação no mercado de trabalho 26

2.4. Teoria da Discriminação no mercado de trabalho 27

2.5. Da diferenciação de rendimento do trabalho entre regiões 29

3. METODOLOGIA 31

3.1.Área de estudo 31

3.2. Fonte de dados 36

3.2.1. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) 37

3.3.Métodos de análise 38

3.3.1. Especificação do modelo empírico 39

3.4.Seleção das variáveis 41

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES 44

4.1.Estatística descritiva 44

4.2.Diferenciais de salários entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia 49

5. CONCLUSÃO 59

6. REFERÊNCIAS 61

1 INTRODUÇÃO

Explicar a existência de diferenças de rendimento do trabalho é, reconhecidamente, um fenômeno complexo diante das diferentes variáveis que buscam justificar este desequilíbrio, a exemplo de características pessoais e sociais dos trabalhadores, condições regionais e características internas da firma (HERSEN; SOUZA, 2010; CUNHA, 2019).

Para Hersen (2009), a complexidade da temática é evidente diante da inquietude das pesquisas científicas e, que no Brasil, os diferenciais de salários têm sido objeto de estudo em razão, principalmente, da grande desigualdade de renda marcante no país.

Considerando esses fatores acima, a distribuição de renda pode ser analisada a partir do (i) rendimento de todas as fontes de Pessoas Economicamente Ativa (PEA); (ii) o rendimento familiar de grupos domésticos residentes em domicílios particulares; ou (iii) o rendimento familiar per capita de grupos domésticos residentes em domicílios particulares (HOFFMANN, 1998).

Entretanto, considerando o interesse desta pesquisa dissertativa no mercado de trabalho, torna-se adequado analisar a distribuição de renda entre os indivíduos economicamente ativos, uma vez que a partir destes é possível compreender de forma mais fidedigna a dinâmica do emprego e da produção de riqueza ou renda na área de estudo. Neste sentido, a distribuição de renda pode ser definida como a maneira pela qual a renda em âmbito nacional é distribuída entre os grupos e categorias que contribuíram de forma direta ou indiretamente para a sua produção, contribuindo com a força do trabalho (HOFFMANN, 1998).

Entretanto, sabe-se que a distribuição de renda não acontece de forma isonômica, especialmente no Brasil que apresenta elevado nível de desigualdade de renda e pobreza (NERI, 2019). Somente para se ter noção, o Relatório da Oxfam (2018) aponta que desde o ano de 2017 a desigualdade proveniente da renda do trabalho “habitual” (ou salário principal) vem crescendo. No mesmo sentido, aponta o relatório que a renda da população negra no território brasileiro em relação ao povo branco praticamente estagnou desde 2017.

Os resultados do Relatório da Oxfam (2018) identificam que entre os anos de 2016 e 2017, o índice de Gini conservou-se estável, com média de 0,549, contrastando com os últimos 15 anos, que apresentava queda anual. E que a fração mais pobre da população apresentou queda de 3,5% de seus rendimentos oriundos do trabalho, o que se justifica pelo desemprego

sucessivo na época. Por outro lado, no ano de 2017, os 10% dos brasileiros mais ricos detentores de alguma fonte de renda tiveram uma majoração aproximada de 6% na renda do trabalho.

No mesmo sentido, Neri (2019) expõe que o Brasil, no período do 4º (Quarto) trimestre de 2014 ao 2º (Segundo) trimestre de 2019, viveu a alta mais prolongada da desigualdade de renda do trabalho nas séries históricas. Utilizando as rendas individuais do trabalho na população em idade atividade de 15 a 60 anos de idade com a inclusão dos sem trabalho e separando diversas características pessoais dentro dos domicílios, a pesquisa identificou que a perda de renda média acumulada foi de – 3,71%, como também, identificou que este decréscimo foi mais forte entre os jovens entre 20 e 24 anos (-17,76%), entre analfabetos (-15,09%), entre moradores da região Norte (-13,08%) e Nordeste (-7,55%) e pessoas de cor preta (-8,35%), todos com redução de renda pelo menos duas vezes maior que a da média geral.

Outrossim, a Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI, 2020), mostra que no 4º (Quarto) Trimestre de 2019 o rendimento médio real habitual no Estado da Bahia foi de R$ 1.597,00 (Um mil, quinhentos e noventa e sete reais), representando um recuo de 1,9% em relação ao mesmo período de 2018.

Do ponto de vista da literatura empírica, diversos estudos buscaram analisar a desigualdade de rendimento do trabalho, os quais são verificados por meio da análise dos diferentes elementos produtivos e não produtivos, a exemplo das características particulares dos trabalhadores (Capital humano), elementos observáveis (cor e gênero), ramo laboral, segmentação por setor (formal e informal), segmentação intrarregional ou mesmo a atribuição de prêmios salariais em virtude das amenidades locais, conforme se objetiva mostrar nas evidências empíricas selecionadas.

1.1 Problematização

A inquietação quanto às diferenças de rendimento salarial no mercado de trabalho não se apresenta como algo recente na agenda da literatura econômica, uma vez que a partir dos anos 50, foram ofertadas as primeiras explicações para as desigualdades salariais por meio das Teorias do Capital Humano (MINCER, 1958; SCHULTZ, 1961 e 1967; BECKER, 1975), da Segmentação (VIETORISZ; HARRISON, 1973) e da Discriminação (BECKER, 1957; OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). Os estudos empíricos desenvolvidos para o Brasil (MENEZES; CARRERA-FERNANDEZ; DEDECCA, 2005; GANDRA, 2012;

GUIMARÃES, 2015; KON, 2016; SILVA, 2017; SANTOS, 2018) e para a Bahia (CACCIAMALI; HIRATA, 2005; SALVATO et al., 2008; SOUZA; GOMES, 2015), corroboram com a existência de diferenciação de rendimento salarial no mercado de trabalho, tanto em razão da escolaridade, gênero e cor do colaborador, quanto pelo segmento setorial, localização geográfica da firma e amenidades locais.

Neste ínterim, as variadas teorizações sobre a temática das diferenças de rendimento oriundas do trabalho expõem a complexidade do assunto proposto, os quais se relacionam com temas como a pobreza, concentração de renda e a má distribuição desta.

Assim, a literatura econômica evidencia que a ausência de isonomia dos rendimentos decorrentes do trabalho está intrinsecamente relacionada à extensão da pobreza e sua origem pode ser explicada pelo fato do desenvolvimento econômico não acontecer simultaneamente em todos os locais e, quando da ocorrência de tal progresso, forças relacionadas a este promovem uma concentração espacial do crescimento no entorno dos pontos onde o avanço mencionado teve seu início (SOUZA; RIBEIRO; LOPES, 2018). Hirschman (1958) explica que o desenvolvimento econômico em determinados lugares pode ser benéfico (efeito de fluência) ou maléfico (efeitos de polarização). Os efeitos de fluência ou efeitos positivos acontecem com o aumento das compras e fomento dos investimentos nas regiões e municípios menos desenvolvidos circunvizinhos ao ponto espacial de crescimento originário, ao passo que os efeitos de polarização ou negativos ocorrem quando as exportações e atividades industriais de regiões e municípios menos desenvolvidos são ainda mais prejudicados em razão da exposição à concorrência.

No Brasil, há tempos que a temática da dispersão salarial ganha destaque em razão das grandes assimetrias de renda, as quais se justificam pela existência concentração de renda em determinadas regiões e de investimentos nas atividades produtivas e de mercados locais. Tais fatos justificam o desenvolvimento econômico nacional não apresenta característica homogênea, sendo marcado por uma heterogeneidade estrutural, conforme aponta Maldaner (2007).

Além do mais, é importante consignar que os problemas de injustiças sociais se apresentam de forma negativa na distribuição de renda e da própria economia do país, a exemplo da desigualdade na qualidade do ensino e no acesso à formação regular e complementar. Neste sentido, ao se pensar em injustiças sociais, é imprescindível compreender que estas afetam diretamente a renda familiar e, por consequência, a capacidade de aquisição de bens da população. Este fenômeno se justifica pela concentração de renda, a qual, por sua vez, decorre da má distribuição desta. Assim, é possível inferir que as injustiças sociais se

materializam na desigualdade e pobreza. Inclusive, para Neto et. al. (2021) a discrepância entre o desenvolvimento e a pobreza retratam o desequilíbrio de renda. E para os autores, a atenuação desse déficit social só ocorrerá com a melhoria na qualidade de vida e bem-estar da população.

Em território brasileiro, o estudo sobre as diferenças salariais tem sido feito sob a perspectiva regional, inclusive, os trabalhos sobre os diferenciais de rendimentos no mercado de trabalho de Regiões Metropolitanas do País não têm buscado quantificar as possíveis diferenças regionais, mas sim identificar os diferenciais de rendimentos associados às peculiaridades regionais que compõem os mercados de trabalho metropolitanos (MENEZES; CARRERA-FERNANDEZ; DEDECCA, 2005).

Nesse sentido, torna-se pertinente reforçar que as Regiões Metropolitanas exercem influência nos rendimentos, uma vez que estas são caracterizadas por forte densidade urbana, partilhando de considerável aglomeração de firmas e constituição de centros industriais, de modo a permitir ganhos de produtividades (ex. economia no custo de transporte dos insumos etc.), os quais, em certa fração, são repassados aos colaboradores em forma de salários. Igualmente, verifica-se uma concentração de capital, trocas tecnológicas que demandam profissionais mais qualificados e outros fatores locais que justificam os níveis de rendimento oriundos do trabalho mais expressivos e adoção de prêmios salariais compensatórios.

A Região Metropolitana de Salvador (RMS) tem um papel importante na economia – em sua região de influência e nacionalmente. Nesta perspectiva, ressalta-se o fator histórico de Salvador, que sempre cumpriu a sua função de metrópole desde o seu período colonial. Em seguida, a função de metrópole regional a partir de 1763, quando ocorre a transferência para o Rio de Janeiro, em função do deslocamento do eixo econômico colonial influenciado pela mineração (SILVA, S.; SILVA, B.; SILVA, M., 2014).

Entretanto, no meado do Século XVIII a indústria era restrita e concentrada em Salvador. Verifica-se que a ausência de dinamismo econômico persiste até o meado do Século XX, quando após os anos 2000 uma nova forma de metropolização com avanço do segmento turístico no Litoral Norte da Bahia e na Baía de Todos-os-Santos, o qual se intensifica nas primeiras décadas do Século XXI com a inauguração do Resort Costa do Sauípe em 2000. A partir daí, a Região Metropolitana de Salvador (RMS) é marcada por grandes transformações e se observa no âmbito nacional uma crescente integração do sistema metropolitano brasileiro (SILVA, S.; SILVA, B.; SILVA, M., 2014).

Diante da importância das Regiões Metropolitanas na dinâmica econômica, as diferenças salariais vinculadas às características regionais que compõem os mercados de trabalho metropolitanos e as transformações vivenciadas pela Região Metropolitana de

Salvador (RMS), levanta-se a seguinte questão: Quais as condicionantes da diferenciação de rendimento do trabalho entre os indivíduos residentes na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e os indivíduos domiciliados no restante do Estado da Bahia?

De pórtico, surgem como hipóteses que a diferenciação salarial existente é decorrente das características pessoais de capital humano assimétricas entre os indivíduos e de outros efeitos devidos à segmentação intrarregional, bem como, em razão da discriminação existente no mercado de trabalho, da influência do adensamento populacional nos prêmios salariais e da lucratividade que as firmas se dispõem a adimplir com as amenidades regionais. Outrossim, em consonância com a literatura, os maiores rendimentos são obtidos pelos indivíduos residentes na Região Metropolitana de Salvador (RMS), corroborando com os estudos desenvolvidos por Maldaner (2007), Staduto e Maldaner (2011) e Souza, Ribeiro e Lopes (2018).

Diante disso, convenciona-se como objetivo geral analisar as condicionantes da diferenciação de rendimento do trabalho entre os indivíduos residentes na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e indivíduos domiciliados no restante do Estado da Bahia.

Em específico, pretende (*i*) Caracterizar os trabalhadores da Região Metropolitana de Salvador e dos demais domicílios da Bahia; (*ii*) Estimar os determinantes de rendimento do trabalho; (*iii*) Verificar se existe diferencial de rendimento do trabalho entre os trabalhadores da RMS e os demais do Estado da Bahia; (*iv*) Medir quanto da diferenciação de rendimento do trabalho decorre da distinção das características individuais (efeito dotação) e quanto originam-se das diferenças nos retornos a estes atributos (efeito retorno).

As pretensões elencadas no presente estudo surgem do anseio de compreender acerca das diferenças de rendimento salarial no mercado de trabalho a partir de uma análise intrarregional, com foco na economia baiana e a partir de dados recentes. Neste sentido, se justificam pela necessidade de se fomentar o debate quanto aos fatores que levam às diferenças salariais no Estado da Bahia, mais precisamente, entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado, como forma de ajudar na compreensão das desigualdades regionais no restante desta Unidade Federativa e auxílio na formulação e avaliação de políticas públicas destinadas à atenuação das desigualdades espaciais e na formação de capital humano. Outrossim, nota-se a relevância deste, uma vez que atualiza a discussão outrora realizada por Hersen (2009), todavia, se distingue por apresentar diferenças de estratégia empírica em relação à escolha das variáveis e sua forma funcional.

Ademais, no tocante aos aspectos estruturais, a presente pesquisa, no intento de viabilizar a organização dos debates levantados, está conformada em três capítulos, além desta introdução e as considerações finais.

No capítulo 2 apresenta-se o referencial teórico, dispondo as formulações conceituais acerca das Teorias do Capital Humano, Aglomeração Urbana e Segmentação no Mercado de Trabalho, bem como quanto à Teoria da Discriminação e sua relação com a diferenciação de rendimentos do trabalho entre Regiões. No capítulo 3 apresenta-se a metodologia adotada para este estudo científico. Já no capítulo 4 encontra os resultados das estimações e discussões correlatas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A análise teórica dos diferenciais de rendimento do trabalho compõe uma literatura que envolve as Teorias do Capital Humano, Aglomeração Urbana, Segmentação e Discriminação no Mercado de Trabalho.

Assim, esta Seção apresenta os conceitos básicos e contribuições das Teorias do Capital Humano, Aglomeração Urbana, Segmentação e Discriminação no Mercado de Trabalho, de modo a relacionar os seus efeitos na distribuição da renda intrarregional e sobre os rendimentos oriundos do trabalho. Por fim, apresenta-se alguns trabalhos da literatura econômica que tratam da diferenciação de rendimento do trabalho entre regiões.

2.1 Teoria do Capital Humano e o Trabalho

A definição de Capital Humano é um debate antigo no âmbito das discussões das teorias econômicas, sendo que sua origem remonta às ideias adotadas pelo filósofo e economista britânico Adam Smith, quando da ocasião do seu trabalho intitulado A Riqueza das Nações, onde argumenta que o capital humano compõe uma das formas de capital total da sociedade. Em sua célebre obra, Smith (1983, p. 248) pondera que:

> [...] as habilidades úteis adquiridas por todos habitantes ou membros da sociedade. A aquisição destas habilidades para a manutenção de quem as adquire durante o período de sua formação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que constitui um capital fixo e como que encarnado na sua pessoa. Assim como essas habilidades fazem parte da fortuna das pessoas, da mesma forma fazem parte da sociedade à qual ela pertence. A destreza de um trabalho pode ser enquadrada na mesma categoria que uma máquina ou instrumento de trabalho que facilita e abrevia o trabalho e que, embora custe certa despesa, compensa essa despesa com lucro.

Em momento seguinte, Marshall (2012), em seu principal trabalho Princípios de Economia (*Principles of Economics*), ressalta que o capital de maior valia entre os capitais é o fomento nos indivíduos. Entretanto, malgrado a imprescindível contribuição dos diferentes teóricos como Friedman (1962), Marshall (2012) e Smith (2017) acerca da temática, vale trazer à baila que tais conceituações consideravam o trabalho como homogêneo, o que não guarda vínculo com a realidade que se observa. Porquanto, é notório que a força de trabalho é diversificada, ou seja, heterogênea, com distinções entre os trabalhadores, a partir da

diferenciação nas qualificações e habilidades que estes trabalhadores adquirem no decorrer do seu período de formação e experiência.

Por outro lado, reconhecendo as diferenças de habilidade e qualificações, podemos trazer o modelo de Capital Humano desenvolvido por Mincer (1958) e suplementado por Schultz (1961, 1967) e Becker (1975). Neste ínterim, para Mincer (1958) as diferentes categorias de investimentos em capital humano são fomentadas ao longo da formação do indivíduo, perpassando dos primeiros cuidados durante o período infantil, passando pelos treinamentos profissionais até os investimentos na saúde e bem-estar.

Já Becker (1993) conceitua capital humano como a capacidade do indivíduo relacionada ao desempenho produtivo. Desse modo, nota-se que para este autor o investimento em capital humano corresponde ao aprimoramento da mão de obra no escopo de torná-la mais produtiva. Kon (2016), por sua vez, traz novas contribuições à literatura em seu livro "A Economia do Trabalho". Assim sendo, Kon (2016, p. 38) pontua que:

> As diferenças em habilidades e qualificações foram reconhecidas como um novo conjunto de fatores que permitem explicar as causas de diferenças de renda entre indivíduos e o comportamento do demandante e do ofertante de trabalho perante as condições estruturais e conjunturais do mercado de trabalho.

Ainda para Kon (1995), o trabalhador cede de forma onerosa o uso do seu capital humano ao empregador, de modo que a remuneração apresenta um caráter compensatório pelo tempo disponibilizado e pelo capital produzido. Nesta linha de raciocínio, verifica-se que o "aluguel" do capital humano do trabalhador também está relacionado à possibilidade de aquisição de maior bem-estar para o indivíduo.

Ato contínuo, Kon (2007) explica que ainda que uma parcela das habilidades físicas e mentais dos trabalhadores sejam inatas, a outra proporção é adquirida via investimento projetado. Rima (1996), por sua vez, destaca que as famílias que admitem o futuro profissional dos seus filhos estão condicionadas ao nível educacional que venham obter. A afirmação da autora corrobora com as teorias do capital humano, as quais apresentam como ponto central as escolhas individuais e familiares.

Nesse sentido, Kon (2016, p. 39) assevera que:

> [...] essas escolhas individuais e familiares, que associadas às escolhas das empresas e do governo direcionam as decisões de investimento nesse tipo de capital. Essas decisões são as influências relevantes que embasam a oferta e a demanda de trabalho, com reflexos nas estruturas ocupacional e de remunerações.

Ato contínuo, Kon (2016) ensina que o trabalho e o capital sempre foram tratados como tradicionais como elementos distintos, sendo o primeiro tratado como insumo humano homogêneo e o segundo simbolizado pela maquinaria. Deste modo, verifica-se da explicação da autora que a ideia de capital humano é modelada pela lógica da incorporação de recursos de capital em um ser humano. Observa-se, assim, que na perspectiva da teoria econômica tradicional, os rendimentos estão vinculados ao capital humano através de um padrão educacional.

Dito isto, o modelo do capital humano não é aceito de forma uníssona, de forma a fomentar controvérsias e recepcionar críticos. Schultz (1961) entende que a teoria em questão deve ser aceita sob uma perspectiva analítica, de modo a afastar o pensamento do mero investimento ou sob a ótica simplesmente mercantil, uma vez que esta forma de pensar reduz o homem a um simples elemento material. Nesta perspectiva, Schultz (1961, p. 1) assevera que:

> O simples pensamento do investimento em seres humanos é ofensivo para alguns entre nós. Nossos valores e crenças nos inibem para olhar para os seres humanos como sendo bens de capital, exceto como escravos, e isso nós abominamos... No entanto, tratar os seres humanos como riqueza que pode ser aumentada por investimento vai contra os valores mais profundos. Parece reduzir o homem uma vez mais a um mero componente material, algo semelhante à propriedade.

Por outro lado, não se pode negar que o aumento de capital humano permite uma majoração de novas habilidades e melhor bem-estar, como também permite um aumento na possibilidade de produzir mais bens e serviços. Nessa toada, apontam Souza, Ribeiro e Lopes (2018) quando dizem que o acúmulo de capital humano amplia a produtividade do homem em razão dos transbordamentos (*spillovers*) do conhecimento. Já para Schultz (1967), o capital humano encontra relação direta com a distribuição de renda. Evidência disto é: "[...] uma distribuição mais equitativa de investimento humano nivela os salários. [...] alterações de investimento no capital humano são um fator básico na redução das desigualdades da distribuição pessoal de renda." (SCHULTZ, 1967, p. 82).

Para Becker (1975), no mesmo sentido, determinadas práticas de investimento e recursos humanos influenciam no rendimento monetário e que as formas de acréscimo do Capital Individual não se limitam às formas concretas ou tangíveis. Por este motivo, as despesas com conhecimento, saúde e cultura devem ser consideradas como capital humano.

Ademais, consoante já sinalizaram Souza, Ribeiro e Lopes (2018), as externalidades em consequência do acúmulo de capital humano não se apresentam como os únicos motivos para a dispersão salarial e a presença do prêmio salarial urbano. Desse modo, segundo os

supracitados autores, torna-se importante compreender um pouco mais sobre as economias de aglomeração mais tradicionais como as extensões do mercado laboral e a possibilidade de acesso aos insumos a preços módicos.

2.2 Teoria da Aglomeração Urbana e sua influência no Prêmio Salarial

Conforme alhures mencionado, a dispersão salarial e a existência do prêmio salarial urbano entre as diferentes regiões-cidades ou áreas de mercado de trabalho apresentam intrínseca relação com a economia de aglomeração (ROCHA; SILVEIRA NETO; GOMES, 2011; BARUFI; HADDAD; NIJKAMP, 2016; SILVA; SANTOS; FREGUGLIA, 2016; SILVA, 2017; ANTUNES, 2018).

Nesse ínterim, importante destacar que a cidade se apresenta como o ponto central das economias de aglomeração e é a ligação entre a produtividade e a densidade urbana, de modo a atrair os mais diferentes trabalhadores hábeis, firmas com melhores produtividades e, por consequência, possibilitando a aceleração do estoque de capital humano e das taxas de majoração dos salários (GLAESER; MARÉ, 2001; GLAESER; RESSENGER, 2010).

Desse modo, é possível dizer que tanto as economias de aglomeração com a concentração das firmas e trabalhadores quanto a deseconomias de aglomeração com os espraiamentos das empresas e trabalhadores determinam a dinâmica das cidades e locais, de modo a interferir no paisagismo intraurbano, salários médios e afins (FUJITA; OGAWA, 1982; HELSLEY; SULLIVAN, 1991; ANAS; KIM, 1996).

Neste sentido, Antunes (2018, p. 28) explica:

> Todavia, evidências empíricas em grandes cidades atentam para um padrão policêntrico, e modelos teóricos relativamente recentes passaram a considerar mais do que uma centralidade de negócios, sublinhando os efeitos do espraiamento concentrado do emprego sobre os vetores de preços (salários, preço da terra etc.).

Como se nota, a dinâmica intraurbana mostra a relevância das cidades para a melhor compreensão da economia, conforme exposto pelo autor. Nesta mesma senda, destaca-se a fala de Pires et al. (2018) quando assevera que a precificação da mão de obra pode exercer função relevante na tomada de decisão de alocação de empresa. Não só isto, frisa-se que a retromencionada dinâmica produz efeitos na desigualdade de renda no âmbito intraurbano. Neste diapasão, a não igualdade dos salários entre cidades e regiões pode estar vinculada a três presunções diferentes (GLAESER; MARÉ, 2001; YANKOW, 2006; ANTUNES, 2018). A

primeira proposição, segundo Antunes (*Ibidem*), relaciona a distinção salarial à dotação de amenidades locais, as quais influenciam na permanência de trabalhadores dotados de maior capital humano nos grandes centros urbanos comparativamente às menores cidades.

Já a segunda hipótese vincula o prêmio salarial urbano com o custo de vida mais elevado em habitar nos grandes centros, de modo a derivar, portanto, a desigualdade em razão do custo de vida. Ao passo que a terceira presunção indica o que os trabalhadores de grandes centros apresentam maior produtividade em relação aos trabalhadores de lugares menores, ressaltando que os ganhos da produtividade decorrem das economias aglomerativas. Assim, Menezes e Azzoni (2006) apontam que a assimetria de salários entre as regiões metropolitanas se mantém ainda que se realize um controle dos custos de vida na região e demais variantes observáveis. Outrossim, destacam os mesmos autores que a diferença nos custos de vida antes e após os controles não apresentam relevância, de modo a sugerir que os retornos salariais mais elevados nas RM do Brasil não são dependentes das despesas de manutenção pessoais.

Nessa linha de raciocínio, independente da pressuposição a ser adotada, convém mencionar o quanto as economias de aglomeração produzem efeitos não apenas na produtividade do trabalho, como também nos salários. Acerca disso, diversos trabalhos na literatura internacional sinalizam acerca dos efeitos positivos das economias de aglomeração para firmas e trabalhadores, sendo possível mencionar desde os estudos desenvolvidos por Galinari et al. (2007) e Marshall (2012) até os trabalhos mais recentes como Antunes (2018).

Para Marshall (2012), a aglomeração, através do envolvimento das firmas e trabalhadores correlatos, fomenta a redução dos custos de transportes dos insumos, matérias-primas e instrumentos, bem como possibilitam que colaboradores vivenciem um intercâmbio de experiências de modo a permitir o aumento o capital humano e capacidade da força de trabalho. Galinari et al. (2007) alertam ser engano pensar que as desigualdades salariais entre as regiões simbolizam a variação na produtividade do labor. Mais especificamente, Galinari et al. (2007, p. 398) acrescentam que:

> Haja vista que a concentração de firmas nas cidades é um fato observável empiricamente – e que isso pode conduzir ao pagamento dos proventos relativamente mais elevados -, pode-se dizer que os empresários só pagam salários relativamente mais altos em locais específicos porque recebem em troca alguma vantagem produtiva, com as reduções nos custos derivadas das economias externas.

Quanto ao tipo “compensatório” adotado pelas firmas (empresas), as teorias que tratam dos retornos crescentes no mercado de trabalho asseveram que as economias aglomerativas e alguns fatores de desaglomeração propende a majorar os salários nominais urbanos. Assim, Galinari et al. (2007) apontam que os efeitos da aglomeração – foco do presente debate – podem

justificar os ganhos de produtividade das empresas (firmas), os quais, em certa medida, são repassados para os colaboradores (trabalhadores).

Por outro turno, Anas e Kim (1996) advogam que os ganhos oriundos do mercado laboral são localizados. Isto porque, estes defendem que quanto maior a aglomeração de trabalhadores em uma determinada localização ou firma em particular servindo em um mesmo mercado local, maior será a concorrência entre os trabalhadores e, por consequência, um estímulo para o aprimoramento do capital humano destes. Outrossim, através do exemplo acima, é possível fazer uma analogia com as interações entre as firmas, em especial, o setor de tecnologia, o qual precisa diariamente ser aperfeiçoado diante do mercado cada vez mais intenso, globalizado e exigente.

Além das hipóteses já mencionadas que podem determinar a diferenciação de salários regionais, cumpre mencionar o caso de regiões ricas em recursos naturais específicos com aglomerações de firmas intensivas aglomeradas. Neste caso, é possível pressupor que tais empresas estão dispostas a arcar com remunerações mais elevadas, uma vez que estas firmas estão recebendo retornos crescentes diante da economia com o custo de transporte de matérias-primas, o que corrobora com o pensamento outrora desenvolvido por Hanson (1997), Galinari et al. (2007) e Marshall (2012).

Dentro desse contexto, salta aos olhos a importância de se pensar o papel das políticas públicas direcionadas para fomento e manutenção das regiões enquanto pólos produtivos, o que pode ocasionar as diferenças regionais nas remunerações. Porquanto a concentração de determinadas atividades e serviços públicos têm a capacidade de fomentar determinados mercados consumidores e, com efeitos, firmas interessadas em atender esta demanda, dado as despesas de transportes. Como também, as atuações governamentais também podem incentivar regiões com outras condições oportunas para a fixação de novas firmas e atrair novos trabalhadores, a exemplo do uso de incentivos fiscais utilizados por diversos Estados da Federação.

Ademais, resta nítido que as mais diversas pesquisas empíricas e teorias convergem no sentido de que são positivos os impactos dos retornos crescentes sobre os salários. Deste modo, o presente trabalho, corroborando a literatura internacional e nacional, reforça a importância dos processos de aglomeração urbana na localização das empresas e trabalhadores, bem como o impacto destas agregações sobre os salários no espaço. Todavia, outros fatores igualmente podem determinar as assimetrias nos rendimentos dos trabalhadores das diferentes regiões e localidades, conforme veremos no tópico abaixo.

2.3 Teoria Segmentação e a distribuição de renda intrarregional

Conforme já destacado, as dispersões salariais intrarregionais não apresentam uma única motivação, sendo que podemos reiterar as hipóteses suscitadas pela Teoria do Capital Humano, a influência da aglomeração urbana na localização das firmas e trabalhadores e, não menos importante, as proposições relacionadas à Teoria da Segmentação do Mercado ou do Mercado Dual de Trabalho. Para Kon (2016), a teoria dualista do mercado de trabalho surgiu a partir das desigualdades existentes no mercado laboral e no escopo de substituir as proposições tradicionais de equilíbrio. Neste sentido, pontua Kon (2016, p. 59):

> Os diferentes enfoques dessa nova teoria procuravam explicar as desigualdades existentes nos tipos de emprego, a partir de diferentes critérios de recrutamento, seleção, treinamento e promoção da mão de obra, por um lado, e por formas diversas de condições de trabalho e promoção, associadas a níveis salariais específicos.

Assim, sob a perspectiva da demanda, a existência da assimetria do mercado de trabalho é determinada pelos tipos de firma e pelas características do posto de trabalho. Kon (2016) esclarece que o axioma desta proposição é de que o mercado de trabalho se subdivide entre mercado primário e secundário, sendo que o primeiro é marcado por empregos mais estáveis e com melhores remunerações, enquanto o segundo é caracterizado com postos de emprego que exigem menores qualificações e treinamentos. Logo, verifica-se que no aspecto da demanda as distinções existentes no ambiente laboral são determinadas por efeitos internos da firma (empresa).

Por outro lado, sob ótica da oferta de trabalho, vê-se que atributos individuais da mão de obra (escolaridade, experiência, *status* socioeconômico, raça, gênero etc.) são relevantes para que seja preenchida a vaga relativa ao posto de trabalho, seja no segmento primário ou secundário. E dentro desta toada, Kon (2016) aponta interpretações distintas, quais sejam: o "ajuste alocativo", a estrutura industrial e a existência de distintas classes sociais.

Nesse sentido, podemos dizer que a alocação da mão-de-obra ou, simplesmente, "ajuste alocativo" se apresenta como uma das principais reivindicações do mercado. Para Guimarães (2015), tal fato se justifica uma vez que, na perspectiva tradicional, o volume de negócios não exige maiores dispêndios. Com efeito, os custos com trabalho passam a exigir maior atenção do capital, seja do recrutamento até os treinamentos para os colaboradores mais experientes. Assim, a escolha para onde será alocado os investimentos em recursos humanos exige atenção

especial ante os custos elevados de gestão do trabalho e de substituição da mão-de-obra especializada.

Como é possível perceber, os custos diretos para recrutar, selecionar, formar novos profissionais e aperfeiçoar estes não são os únicos motivos que justificam a segmentação do mercado de trabalho e, com efeito, as disparidades de renda. Para Guimarães (2015), além dos fatores já mencionados, as forças econômicas externas (denominadas remotas ou macro ambientais) também influenciam o mercado de trabalho interno, a exemplo das negociações trabalhistas a partir da influência das organizações sindicais locais ou, ainda, os acordos e custos fixos administrativos. Acerca disto, Tavares (2007) pontua que todas as organizações empresariais compõem uma complexa rede de forças ambientais, a exemplo das organizações político-legislativas, econômicas, tecnológicas e sociais.

Ato contínuo, Guimarães (2015) expõe outros fatores justificadores para a segmentação no mercado de trabalho ou a dualidade deste, entre elas, em razão da concentração de capital defendido por Vietorisz e Harrison (1973). Corroborando para flexibilizar a ideia de um mercado de trabalho contínuo e explicar a determinação dos salários, a concentração de capital ocorre a partir dos retornos recepcionados pelos mercados (ou seja, *feedback*), determinando assim o desenvolvimento de ciclo técnico de produção específico, de modo a atender as necessidades e solucionando os problemas.

Dessarte, as corporações com maior foco em mercado específico e segmentado adotará técnicas próprias (por exemplo: adoção intensiva em capital ou em mão-de-obra) e, por consequência, divergirá no adimplemento dos salários (redução ou aumento das remunerações). Portanto, a partir da teoria da dualidade do mercado é possível compreender os problemas de heterogeneidade e, por consequência, da diferenciação de rendimentos oriundos do trabalho. Contudo, existem outras teorias que se destinam a explicar tal problemática, como a Teoria da Discriminação.

2.4 Teoria da Discriminação no mercado de trabalho

A discriminação no mercado de trabalho pode ser compreendida como toda forma de tratamento desigual, injusto e em desfavor de uma pessoa ou grupo, sendo uma das formas comuns a diferença de rendimento oriundo do trabalho. Neste sentido, a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho, define discriminação como "(...) toda distinção, exclusão ou preferência, com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade

ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.”.

Corroborando, a Teoria da Discriminação, a qual é encabeçada por Becker (1971), surgiu no objetivo de explicar as distinções existentes no mercado de trabalho e sugere que as razões para as diferenças de rendimento oriundas do labor ocorrem por motivos que vão além do capital humano e das condições do emprego (PONTE, 2018).

No que tange à análise histórica da Teoria da Discriminação, a apresentação do tema por Chadarevian (2009) aborda a relação existente entre discriminação racial com o mercado. Ele parte de uma análise feita pelo americano Becker (1971), que observa a influência do preconceito contra não-brancos dentro do mercado de trabalho – a exemplo do favorecimento da contratação de brancos em detrimento aos não-brancos – mas que tem uma origem fora dele, mas com força o suficiente para impactar a economia de modo irracional.

Essa irracionalidade estaria presente no próprio ato da discriminação em que o empregador prefere não contratar pessoas negras – simplesmente em razão da aversão – ainda que a produtividade desses seja equivalente à de outra pessoa branca com mesmas condições de ensino. Logo, este empregador opta por contratar pessoas brancas para ocupar o cargo, mesmo que precisem pagar mais para o empregado e que este não tenha as mesmas qualidades e competências, consequentemente, diminuindo o retorno financeiro na mesma proporção dos gastos da empresa e impactando o mercado negativamente (CHADAREVIAN, 2009).

A chamada Teoria Neoclássica da Discriminação (TND) trazida por Becker nos anos 50 foi inspiração para as três correntes, ressaltadas por Chaderevian (2009), que explicam as desigualdades raciais e que estão presentes no mercado de trabalho, quais sejam “propensão à discriminação”, “capital humano” e “discriminação estatística”. Todavia, o autor cita que há uma inconsistência de ordem lógica a respeito dessas correntes.

Além do impacto social e econômico negativo proporcionado pela discriminação, a diferença salarial relacionada ao gênero também é um fator importante para o primeiro emprego dos trabalhadores. De modo teórico, o tema abordado por Souza e Gomes (2015) traz novamente a questão quanto à produtividade dos empregados de acordo com as suas características ou contextos de educação, gênero e localidade na Bahia.

Nessa sequência, a discriminação quanto ao gênero – com a diferença salarial das mulheres em comparação com os homens – pode ter conexão com a divisão sexual do trabalho desempenhado no lar. Quando é feita uma análise dos dados, o Autor utiliza fontes com base no MTE/RAIS 2013. A uma posição de vantagem salarial do gênero masculino frente ao gênero feminino. No tocante à produtividade, outra estatística demonstra que, no Estado da Bahia, para

as mulheres terem um salário equivalente ao dos homens, elas deveriam ter um aumento de 8,9% do seu rendimento no trabalho (SOUZA; GOMES, 2015).

Dessarte, percebe-se que a Teoria da Discriminação se apresenta como uma das explicações para o diferencial de rendimento e traz em seu bojo significativos fatores e fundamentos que enriquecem a análise da distinção do rendimento do trabalho entre regiões, em especial, no comparativo entre as Regiões Metropolitanas e Não-Metropolitanas, as quais apresentam peculiaridades relevantes de contínua investigação científica, conforme se verifica no tópico seguinte.

2.5 Da diferenciação de rendimentos do trabalho entre regiões

Após abordar as principais teorias que envolvem a temática dos diferenciais de rendimento do trabalho, torna-se importante conhecer algumas pesquisas que enriquecem a literatura especializada e apontam os fatores desse desequilíbrio salarial.

O trabalho de Souza, Ribeiro e Lopes (2018) confirmou a hipótese de diferencial de rendimento positivo em função das características pessoais, sendo esse resultado coerente com uma possível desigualdade na composição do salário médio dos indivíduos, tornando evidente o impacto da escala urbana e regional. Os resultados mostram que os indivíduos residentes fora da Região Metropolitana de Aracaju (RMA) recebem metade dos que residem dentro da retromencionada RM. Para tanto, utilizou-se a estimação pelo Método de Mínimos quadrados Ordinários (MQO) e, posteriormente, aplicou-se o método de decomposição de Oaxaca-Blinder. Quantos às variáveis empregadas na pesquisa, foram: *InRenda* (Rendimento-hora do trabalhador no trabalho principal), *RMA* (Mora na Região Metropolitana de Aracaju), *Sexo* (Homem), *Branco*, *Idade*, *Fundamental*, *Médio*, *Superior* e *Formalizado*.

Já Staduto e Maldaner (2011), utilizando do método de decomposição de rendimento de Oaxaca (1973), revelam que a dispersão intrarregional do rendimento foi favorável à RM, sendo que as dotações produtivas dos seus trabalhadores respondiam por mais de 1/3 dessa dispersão. Já o efeito de retorno regional (prêmio salarial regional), que está relacionado ao mercado de trabalho local, era, aproximadamente, 2/3 da dispersão. Quanto aos aspectos metodológicos, aplicou-se, também, o teste de Chow de mudança estrutural para verificar se há diferenças entre as regressões das duas regiões. Como também, a equação de salários foi feita utilizando os métodos dos Mínimos Quadrados Ordinários. Após, houve a correção através do método de Heckman (1979). Quanto à fonte de dados, utilizou-se a PNAD de 2005 e variáveis como

Rendimento do trabalho principal (*Rend*), Anos de Estudo (*Escola*), Experiência em anos (*Experi*), Sexo, Raça (*Cor*), Chefe de família (*Chefe*), Formalizado (*Formal*) etc.

Enquanto Sacconato e Menezes Filho (2001) utilizaram a metodologia proposta por Oaxaca (1973) para examinar a disparidade salarial entre os trabalhadores norte-americanos e os trabalhadores brasileiros. Os resultados mostram que os trabalhadores americanos parecem apresentar um nível de bem-estar superior ao dos brasileiros, uma vez que auferem remuneração maior trabalhando em menos horas semanais, com uma média educacional maior.

Assim, segundo os autores, os indicativos levam a crer que o trabalhador americano apresenta uma produtividade maior do que a dos brasileiros. Outrossim, os resultados apresentados pelos autores revelam uma desigualdade muito mais estável entre os subsetores americanos, ao contrário do caso brasileiro, que mostra um certo grau de instabilidade, mesmo após o controle por educação e ocupação.

Sob a perspectiva inter-regional, Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005), utilizando o método de Oaxaca (1973) e outros procedimentos metodológicos, identificaram os diferenciais de rendimento vinculados às peculiaridades regionais embutidas nos mercados produtivos das Regiões Metropolitanas de São Paulo (RMSP) e de Salvador (RMS), tomando como referência as informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) e fazendo uso de variáveis como: Renda Média da Família (*rdamefam*), Escolaridade (*Escola*), Experiência (*Exper*), Chefe de família (*Chefe*), Assalariado (*assala*) etc. Os resultados apresentados pelos retromencionados autores confirmaram a existência de uma significativa diferenciação de rendimento entre as regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador. A diferenciação de rendimento do trabalho entre essas regiões se apresenta como consequência de dois efeitos distintos: um decorrente da remuneração dos atributos de inserção ocupacional dos trabalhadores e outro, de maior significância, proveniente das especificidades das estruturas econômicas regionais, as quais expressam a organização de cada um dos mercados analisados.

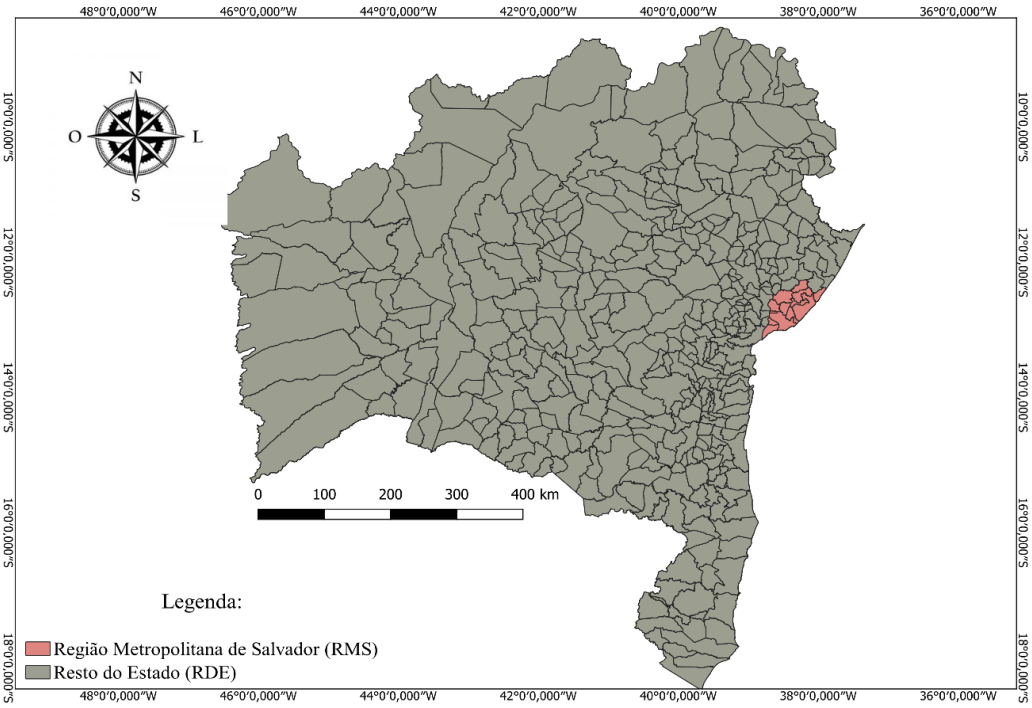
Ademais, a partir dos trabalhos acima expostos, justifica-se a metodologia empregada nesta pesquisa dissertativa e apresentada no tópico seguinte, uma vez estar em consonância com a literatura especializada.

3 METODOLOGIA

3.1 Área de estudo

A Figura 1 apresenta a divisão territorial do Estado da Bahia, com os seus 417 (quatrocentos e dezessete) municípios, e com o realçamento da Região Metropolitana de Salvador (RMS).

Figura 1 – Divisão territorial do Estado da Bahia e municípios da Região Metropolitana de Salvador (RMS)



Fonte: Elaboração própria com *shapefiles* do IBGE.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), por intermédio do Sistema Agregador de Informações denominado Cidades@, o Estado da Bahia é formado 417 (Quatrocentos e dezessete) municípios, possui a maior extensão territorial da Região Nordeste com área total de 564.760,427 km², faz divisa com os Estados do Espírito Santo, Minas Gerais, Tocantins, Piauí, Pernambuco, Alagoas e Sergipe, contém uma população estimada de 14.985.284 habitantes para o ano de 2021, sendo o 4º (Quarto) Estado mais populoso da Federação.

Além do elevado contingente populacional, o Estado da Bahia é marcado pela diversidade étnica e alto grau de ancestralidade africana, cuja justificativa encontra-se na presença maciça dos escravos trazidos por europeus para os engenhos de açúcar e lavouras de café, cacau, laranja e fumo no período colonial (ALMEIDA, 2010).

Considerando os fatores históricos do Estado, a participação do Setor Primário (agricultura, extração, mineral e vegetal) no Produto Interno Bruto (PIB) baiano continuamente ocupou participação neste, porém, perdeu espaço para o Setor Secundário (indústria de transformação), que triplicou a sua participação nas últimas décadas, como apontam Pessoti e Pessoti (2019). Neste ínterim, anota-se que a modalidade rodoviária é o meio de transporte majoritariamente utilizado na Bahia, inclusive para escoar a produção industrial e agrícola, o que inviabiliza o deslocamento de grande quantidade de mercadorias para os mercados que transacionam com o Estado (PESSOTI, F; PESSOTI, G., 2019).

Para Pessoti, F. e Pessoti, G. (2019), o crescimento da indústria no Estado da Bahia contribuiu consideravelmente para o aumento na participação do setor terciário, especialmente para os segmentos de serviços e comércio. Neste caso, ressalta-se que em 2019 a participação preponderante na composição do PIB baiano foram as atividades do segmento de serviços, em especial o serviço público (aproximadamente 20% do PIB do Estado).

Desse modo, é possível dizer que o Setor Terciário (Comércio e Serviços) apresentou maior participação das atividades e volume do PIB da Bahia com 71,3% no período 2018/2019, seguido do Setor Secundário com 21,8% (destaque-se a Indústria de Transformação, em especial a produção petroquímica, de automóveis e papel celulose) e do Setor Primário (com o cultivo de algodão e grãos) com 6,8% do VA, conforme aponta Boletim PIB Estadual Anual de 2019 da SEI (2021).

Lado outro, o Estado da Bahia apresenta um paradoxo socioeconômico, porquanto, ainda que tenha relevante participação no PIB Nacional e da Região Nordeste (PESSOTI, F; PESSOTI, G., 2019), o Estado baiano apresenta dados socioeconômicos preocupantes se comparado com outros estados da Federação, conforme Tabela 1:

Tabela 1 – Comparativo dos dados socioeconômicos da Bahia com Brasil, Acre, Alagoas, Santa Catarina, São Paulo e Distrito Federal

INDICADORES	Brasil	Acre	Alagoas	Bahia	São Paulo	Distrito Federal
Pop. Estimada em milhões (2019)	213,32	0,91	3,37	14,99	46,65	3,09
IDH (2010)	0,70	0,66	0,63	0,66	0,78	0,82
IDEB anos iniciais (2019)	5,70	5,80	5,30	4,90	6,50	6,10
IDEB anos finais (2019)	4,60	4,80	4,50	3,80	5,20	4,60
PIB per capita (2019)	35161,70	17722,41	17667,79	19716,21	51140,82	90742,75
Rend. domiciliar per capita	1367	888	777	843	1836	2513
Rend. real do trabalho	2447	2549	2126	2541	3344	4873

Fonte: IBGE (2022).

Analisando-se a Tabela 1, a qual compara o Estado da Bahia com os Estados do Acre, Alagoas, Bahia, São Paulo e Distrito Federal, é possível notar que a Bahia apresenta dados socioeconômicos mais próximos do Acre e de Alagoas, sendo que estes últimos ocupam as piores posições do *Ranking* Nacional (IBGE, 2022). Além disso, fica evidente a disparidade entre o Estado da Bahia e os Estados de São Paulo e Distrito Federal, sendo que estes últimos apresentam os melhores índices nacionais, os quais podem ser justificados pelo fato de São Paulo ser o maior centro financeiro e industrial do Brasil e o Distrito Federal ser um centro político nacional e apresentar o maior PIB Per Capita entre as Unidades da Federação (IBGE, 2022).

Ainda de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), por meio do Sistema Cidades@, o Estado da Bahia, quanto ao rendimento mensal domiciliar *per capita*, ocupa a 22ª (Vigésima Segunda) posição no ranking nacional em 2021, com uma média de R$ 843,00 (Oitocentos e quarenta e três reais). Ao passo que em relação ao Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), a Bahia possui um patamar de 0,714, o que coloca o Estado baiano na 22ª (Vigésima Segunda) no Ranking Nacional de 2017. De acordo com o critério de classificação de desenvolvimento humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD (2019), para se alcançar um nível alto de desenvolvimento humano é necessário um percentual entre 0,700 e 0,799. Assim sendo, verifica-se que a Bahia possui um desenvolvimento alto, todavia, ainda distante de ser referência em desenvolvimento humano no âmbito nacional.

De passo a passo, cumpre registrar que desde 2017 a Bahia passou a ser dividida por Regiões Intermediárias e Imediatas (IBGE, 2017), sendo distribuídos em 34 (Trinta e quatro) Regiões Imediatas, que, por sua vez, são reunidas em 10 (Dez) Regiões Intermediárias. Esta nova distribuição administrativa da Bahia substituiu as 32 (Trinta e duas) microrregiões e as 7 (Sete) mesorregiões em vigor desde 1989, bem como corrobora com expressivo aumento constatado nas mudanças internas do território nacional, como resultado das transformações econômicas, demográficas, políticas e ambientais no decorrer das últimas décadas (IBGE, 2017). Assim, no Quadro 1 veremos a nova divisão territorial do Estado da Bahia:

Quadro 1 – Quadro sistemático da Divisão Regional do Brasil em Regiões Geográficas Imediatas e Regiões Geográficas Intermediárias em 2017

Região Geográfica Intermediária	**Região Geográfica Imediata**	**Número de Municípios por Região Geográfica**
Salvador	Salvador Alagoinhas	16 17
Santo Antônio de Jesus	Santo Antônio de Jesus Cruz das Almas Valença Nazaré - Maragogipe	14 12 8 7
Ilhéus - Itabuna	Ilhéus – Itabuna Teixeira de Freitas Eunápolis – Porto Seguro Camacan	22 13 8 8
Vitória da Conquista	Vitória da Conquista Jequié Brumado Ipiaú Itapetinga	30 16 12 13 6
Guanambi	Guanambi Bom Jesus da Lapa	24 7
Barreiras	Barreiras Santa Maria de Vitória	17 7
Irecê	Irecê Xique Xique-Barra	19 10
Juazeiro	Juazeiro Senhor do Bonfim	9 9
Paulo Afonso	Paulo Afonso Ribeira do Pombal Euclides da Cunha Cícero Dantas Jeremoabo	7 7 5 6 5
Feira de Santana	Feira de Santana Jacobina Itaberaba Conceição do Coité Serrinha Seabra	33 16 12 7 5 10

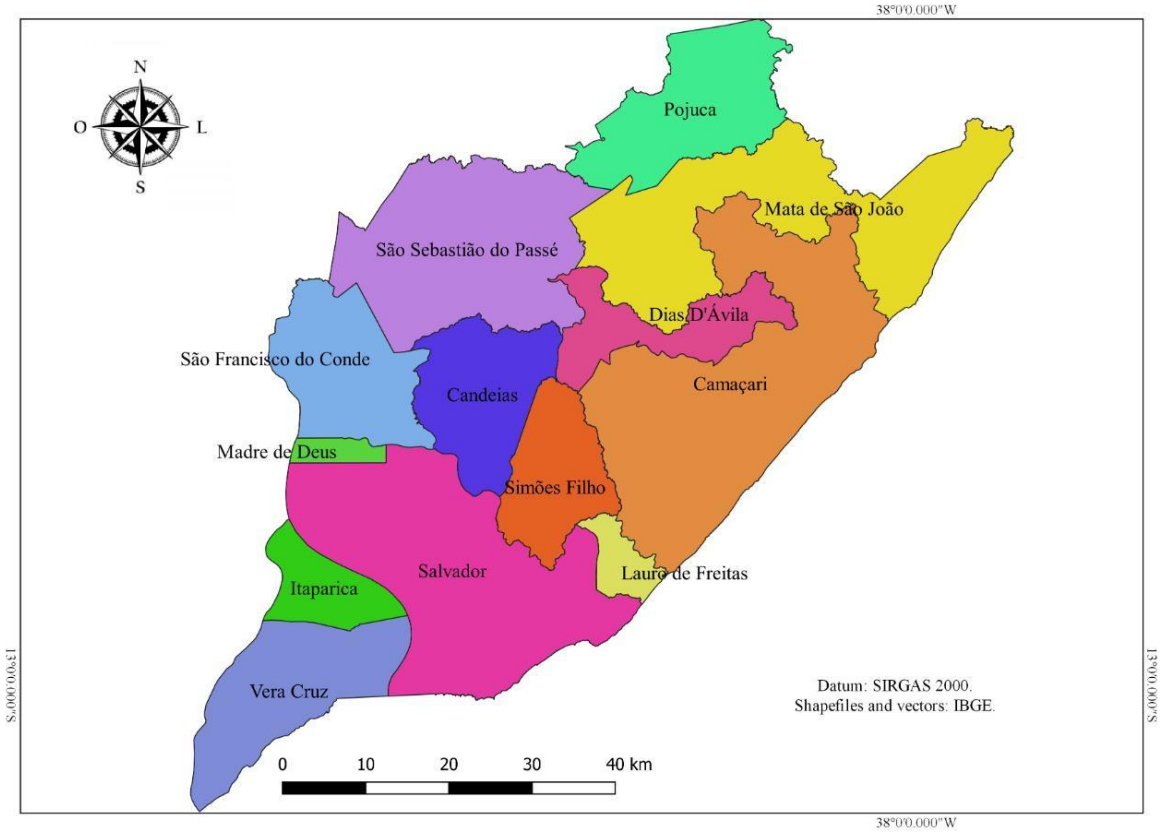
Fonte: IBGE (2017).

A partir do Quadro 1 é possível observar que a Região Intermediária de Feira de Santana é a região com maior quantidade de Regiões Imediatas (Seabra, Serrinha, Conceição de Coité, Itaberaba,

Jacobina e Feira de Santana) e municípios (total de 83), conforme dados do IBGE (2017). Por outra via, as Regiões Intermediárias compostas por menores quantidades de Regiões Imediatas são Juazeiro, Irecê, Barreiras, Guanambi e Salvador, sendo 2 (duas) para cada.

Acerca da Região Intermediária de Salvador, esta é estruturada pela Regiões Imediatas de Salvador (Camaçari, Candeias, Catu, Dias d'Ávila, Itanagra, Lauro de Freitas, Madre de Deus, Mata de São João, Pojuca, Salvador, Santo Amaro, São Francisco do Conde, São Sebastião do Passé, Saubara, Simões Filho e Terra Nova) e Alagoinhas (Acajutiba, Alagoinhas, Aporá, Araçás, Aramari, Cardeal da Silva, Conde, Crisópolis, Entre Rios, Esplanada, Inhambupe, Itapicuru, Jandaíra, Pedrão, Rio Real, Sátiro Dias e Teodoro Sampaio), bem como por um total de 33 (Trinta e três) municípios. Ressalta-se que a Região Imediata de Salvador abrange a Região Metropolitana de Salvador (RMS), conforme verificado na Figura 2.

Figura 2 – Relação dos municípios que integram a Região Metropolitana de Salvador (RMS)



Fonte: Elaboração do autor com *shapefiles* do IBGE.

No que tange à Região Metropolitana de Salvador (RMS), também denominada de Grande Salvador, cumpre anotar que sua criação foi através da Lei Complementar Federal nº 14, de 8 de junho de 1973, contendo uma extensão territorial de 4.375.123 km², agregada atualmente por 13 (Treze) municípios, com uma população estimada para o ano de 2021 de 3.984.479 habitantes segundo o IBGE (2022), o que a torna a terceira maior aglomeração urbana do Nordeste brasileiro e a oitava do Brasil.

Quanto aos rendimentos, é importante mencionar que a Região Metropolitana de Salvador (RMS) apresentou, no ano de 2019, um PIB *per capita* de R$ 31.485, 87 (Trinta e um mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais e oitenta e sete centavos), enquanto no mesmo período, o Estado da Bahia apresentou um PIB *per capita* de R$ 19.716,21 (Dezenove mil, setecentos e dezesseis reais e vinte um centavo), segundo dados do IBGE (2022).

Acerca do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), a Região Metropolitana de Salvador (RMS) possui um indicador de 0,775 no ano de 2017, ocupando a 14ª no Ranking Nacional entre as Regiões Metropolitanas brasileiras. Anota-se, ainda, que os municípios que compõem a RMS apresentam elevadas taxas de urbanização e, inclusive, processo avançado de conurbação (IPEA, 2015).

Ademais, cumpre esclarecer que a RMS está entre os mais importantes mercados regionais do Brasil (2% do PIB Nacional) e Nordeste (1º), sendo que os principais vetores do dinamismo desta Região são os serviços, a indústria automobilística e a petroquímica, com o Centro Industrial de Aratu e o Polo Industrial de Camaçari (IPEA, 2015). Outrossim, se de um lado a RMS apresenta grande representatividade do Estado (48% do PIB Estadual) e fora deste, de outro é marcada por significativa desigualdade socioeconômica (BRASIL, 2008), o que motivou a escolha da RMS como foco de estudo neste trabalho dissertativo.

3.2 Fonte de dados

Para averiguar as diferenças nos rendimentos do trabalho, bem como as características dos indivíduos da RMS e RNM do Estado da Bahia, utilizar-se-ão os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para o ano de 2019, sendo que tais informações são resultados da primeira visita dos agentes recenseadores realizada no ano de 2019. Assim, frisa-se que não se tratam de microdados agregados por trimestres, mas de informações colhidas em uma primeira visita e investigadas no decorrer dos trimestres daquele ano. [1]

Neste ínterim, para este estudo, no tocante à PNAD Contínua, acautelou-se por trabalhar com a área censitária urbana no escopo de atenuar a influência das atividades do Setor Agropecuário e os trabalhos realizados no ambiente rural, de modo a padronizar a base salarial intrarregional. Além do mais, houve a exclusão do Setor Público para evitar uma distorção da média e aplicou-se uma restrição da base para as idades economicamente ativas (15 a 65 anos), de acordo com IPEA (2015).

[1] Na PNAD Contínua, as informações sobre o tema trabalho são captadas em dois questionários: um reduzido, restrito às informações sobre o trabalho que gera rendimentos para o domicílio, ou seja, cuja produção é voltada para o mercado; e um ampliado, de nível mais abrangente, aplicado na primeira entrevista de cada domicílio, que inclui além das variáveis contidas no reduzido, informações sobre outras formas de trabalho, cuja produção não é voltada para o mercado.

3.2.1 Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD Contínua)

A PNAD Contínua, implementada, desde janeiro de 2012, na totalidade do Território Nacional, tem como escopo principal a produção dados contínuos sobre a inserção da população no mercado de trabalho associada a características demográficas e de educação, bem como para pesquisa acerca do desenvolvimento socioeconômico do País, agrupando os resultados anuais sobre temas permanentes das pesquisas e outros pontos importantes selecionados de acordo com as necessidades de informação (IBGE, 2017). O Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares - SIPD compõe um modelo de produção de pesquisas amostrais domiciliares, no qual as etapas de planejamento, execução, análise e a disseminação dos resultados são conduzidos de modo ordenada e coordenada, de maneira a facilitar o atendimento de novas demandas, bem como otimizando os recursos utilizados.

Frisa-se que os resultados anuais da mencionada Pesquisa Nacional são divulgados "[...] para Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas que contêm Municípios das Capitais, Municípios das Capitais, e Região Integrada de Desenvolvimento – RIDE Grande Teresina." (IBGE, 2017, p. 5). Neste ínterim, ressalta-se que área geográfica de abrangência da PNAD Contínua compreende todo o território brasileiro, sendo dividido nos setores censitários da Base Operacional Geográfica de 2010, sendo excluída áreas com características específicas, classificadas pelo IBGE como setores de aldeias indígenas, bases militares, quartéis, alojamentos, embarcações, acampamentos, barcos, penitenciárias, navios, presídios, colônias penais, asilos, cadeias, hospitais, orfanatos, conventos e agrovilas de projetos de assentamentos rurais, e igualmente os setores censitários localizados em territórios indígenas. Dito isto, a população-alvo é composta por todas as pessoas moradoras em domicílios particulares permanentes da área de abrangência da pesquisa.

Com relação ao Plano Amostral adotado pela PNAD Contínua, este é um agrupamento de dois estágios de seleção, com estratificação das unidades primárias de amostragem. Na primeira etapa são selecionadas as unidades primárias de amostragem com probabilidade proporcional ao número de domicílios dentro de cada estrato definido. A estratificação adotada é a definida para todo o SIPD. Já no segundo estágio ou etapa, são escolhidos 14 domicílios particulares permanentes ocupados dentro de cada unidade primária de amostragem da amostra, por amostragem aleatória simples do Cadastro Nacional Estatístico para Fins Estatísticos - CNEFE atualizado.

Ademais, a PNAD Contínua é realizada, trimestralmente, 15.096 unidades primárias de amostragem espalhadas em todo o Território Nacional. Frisa-se que a cada unidade primária mencionada, 14 domicílios são visitados, o que totaliza 211.344 domicílios por trimestre. Para alcançar os objetivos da PNAD Contínua, as visitações às 15.096 unidades primárias de cada são

distribuídas em 12 semanas, de maneira a manter um equilíbrio na carga de trabalho. Logo, a cada semana, aproximadamente 1.310 (1/12 da amostra) unidades primárias de amostragem são entrevistadas, e, a cada mês, cerca de 5.032 unidades primárias de amostragem (1/3 da amostra) são visitadas.

Além disso, na PNAD Contínua, o procedimento utilizado para tratamento dos dados consistiu na importação dos microdados no sítio eletrônico do IBGE para o ambiente estatístico do R. Depois disso, aplicou-se dois filtros: o primeiro consistiu-se na seleção das observações referente ao Estado da Bahia; no segundo restringiu-se a amostra para que se tivesse apenas as observações da zona urbana e da população em idade economicamente ativa, bem como excluiu-se o setor público. Feito os devidos tratamentos, a amostra sem os pesos amostrais possui cerca de 4.238 observações. Incorporando-se os pesos amostrais a amostra possui 3.689.350 observações.

3.3 Métodos de análise

Esta Seção apresenta os métodos utilizados para caracterizar os trabalhadores da Região Metropolitana de Salvador (RMS) e da Região Não-metropolitana, sendo que para esta última será considerada a totalidade de trabalhadores residentes na zona urbana do Estado da Bahia, com exceção daqueles residentes na zona urbana da Região Metropolitana de Salvador (RMS), uma vez que a PNAD Contínua não permite a agregação/desagregação por Regiões Intermediárias ou Imediatas e nível municipal. Assim, a Região Não-Metropolitana simboliza a totalidade do Estado da Bahia, com seu somatório de todas as Regiões Intermediárias e Imediatas, com exceção da Região Metropolitana de Salvador (RMS). Valendo destacar, ainda, que dos 13 (Treze) municípios integrantes da RMS, 11 (Onze) fazem parte da Região Geográfica Imediata de Salvador e 02 (dois) compõem a Região Geográfica Imediata de Nazaré-Maragogipe.

Ainda nesta Seção, apresenta-se o modelo utilizado para estimar os determinantes de rendimento do trabalho e medir o quanto da diferenciação nos ganhos oriundos do trabalho decorrem das distinções das características individuais (efeito dotação) e quanto originam-se dos discernes nos retornos a estes atributos (efeito retorno). Neste ínterim, quanto aos modelos e técnicas, no escopo de atender ao primeiro objetivo específico (I – caracterizar os trabalhadores da Região Metropolitana de Salvador (RMS) e do Estado da Bahia), utilizar-se-á da Análise Descritiva, através do Método Estatístico Descritivo (ex. Média, Mediana, Desvio Padrão etc.), Comparativo e de Inferência Estatística.

Lado outro, no fito de cumprir os demais objetivos específicos (II – Estimar os determinantes de rendimento do trabalho; III – Verificar se existe diferencial de rendimento do trabalho entre os

trabalhadores da RMS e os demais do Estado da Bahia; e IV – Medir quanto da diferenciação de rendimento do trabalho decorre da distinção das características individuais e quanto originam-se das diferenças nos retornos a estes atributos), será utilizado o método de mínimo quadrados ordinários (MQO) para identificar quais elementos (definidos aqui como as características individuais e locais) influenciam nos rendimentos dos trabalhadores.

Por fim, com os resíduos, decompõem-se o salário através do método de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973).

3.3.1 Especificação do modelo empírico

Para medir o grau de diferenciação de salários entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e o resto do Estado da Bahia, parte-se de uma equação *minceriana* dos salários (MINCER, 1958 e 1974) e, posteriormente, aplica-se o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973), conforme Maldaner (2007), Staduto e Maldaner (2011), Souza e Gomes (2015) e Guimarães (2015).

A equação minceriana dos salários é expressa conforme Equação 1:

$$ln(w) = \hat{\alpha} + X\beta + \hat{u} \tag{1}$$

Em que: $ln(w)$ é o logaritmo neperiano dos rendimentos dos trabalhadores; X é um vetor de atributos produtivos e não produtivos do trabalhador que possivelmente afetam o seu salário; β é um vetor de parâmetros a serem estimados; $\hat{\alpha}$ é o intercepto linear e $\hat{u}$ é o termo de erro estocástico.

Conforme Souza, Ribeiro e Lopes (2018), após a estimação dessa equação por meio do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), seus resultados são utilizados na decomposição de Oaxaca-Blinder. Deste modo, pode-se decompor os diferenciais de salários em dois componentes: o efeito dotação, que é explicado pelas variáveis do modelo; e o efeito retorno, que não é explicado pelas variáveis do modelo. No contexto deste estudo, serão estimadas as duas regressões a seguir (equações 2 e 3):

$$ln(renda_{RMS}) = \hat{\alpha}_{RMS} + \sum \quad \beta_{RMS} X_{i_{RMS}} + \hat{u}_{RMS} \tag{2}$$

$$ln(renda_{RDE}) = \hat{\alpha}_{RDE} + \sum \quad \beta_{RDE} X_{i_{RDE}} + \hat{u}_{RDE} \tag{3}$$

Em que: $ln(renda)$ é o logaritmo neperiano da renda do trabalhador; X é o vetor de atributos produtivos e não produtivos que afetam a renda do trabalhador; u é o termo de erro aleatório que, por

hipótese, tem média zero e variância constante. Os subscritos RMS e RDE são, respectivamente, a Região Metropolitana de Salvador e o Restante do Estado.

Subtraindo as Equações 2 e 3, tem-se (equações 4 e 5):

$$[ln(renda_{RMS}) - ln(renda_{RDE})] = (\hat{\alpha}_{RMS} - \hat{\alpha}_{RDE}) + \left(\beta_{RMS} X_{i_{RMS}} - \beta_{RDE}\right) \quad (4)$$

Somando e subtraindo $\left(\hat{\beta}_{RMS} X_{RDE}\right)$ na Equação 4 e rearranjando os termos, obtém-se:

$$[ln(renda_{RMS}) - ln(renda_{RDE})] = (\hat{\alpha}_{RMS} - \hat{\alpha}_{RDE}) + \left(\Delta\hat{\beta} X_{iRMS} - \hat{\beta}_{RDE} \Delta X_i\right) \quad (5)$$

Os três primeiros termos da Equação 5 representam o efeito retorno enquanto o último termo indica se os indivíduos têm características diferentes nas regiões analisadas (SOUZA; RIBEIRO; LOPES, 2018). Por fim, por simplificação, tem-se que:

$$\Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_{RMS} - \hat{\beta}_{RDE} \text{ e } \Delta X_i = X_{iRMS} - X_{iRDE} \quad (6)$$

Como neste trabalho utiliza-se a base de dados da PNAD, contendo variáveis específicas desta, estimar-se-ão um modelo econométrico baseado na Equação 1. Assim, o modelo econométrico baseado na PNAD Contínua é expresso conforme Equação 7:

$$ln(RendaHoraTrab) = \hat{\alpha} + \beta_1 sexo + \beta_2 raça + \beta_3 idade + \beta_4 ensfund + \beta_5 ensmed + \beta_6 enssup + \beta_7 formal + \beta_8 chefam + \beta_9 TemExper + \beta_{10} rms + \epsilon \quad (7)$$

Em que: $ln(RendaHoraTrab)$ é o logaritmo neperiano do rendimento hora do trabalho recebido pelo trabalhador (habitual e efetivo de outras fontes); α é a constante do modelo, $sexo$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador for do sexo masculino, $raça$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador for branco, $idade$ corresponde à idade do trabalhador em anos, $ensfund$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador possui ensino fundamental completo, $ensmed$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador possui ensino médio completo, $enssup$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador possui ensino superior completo, $formal$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador for formalizado, $chefam$ é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador for chefe de família, $TemExp$ corresponde ao tempo de experiência do trabalhador com mais de dois anos, rms é uma variável *dummy* que é igual a 1 se o trabalhador reside na região metropolitana de Salvador, $\beta_1, \dots, \beta_{10}$ são os parâmetros a serem estimados e ϵ é o termo de erro aleatório.

Ademais, cumpre ressaltar a importância da inclusão da variável RMS ($\beta 10$ da Equação 7), pois é necessário a inserção desta no modelo porque a estimação ocorrerá da seguinte forma, a saber: num primeiro momento parte-se de um modelo OLS para todo o Estado da Bahia, colocando-se que o logaritmo dos salários é explicado pelas características individuais e locais (a variável RMS é uma destas); em seguida, foram feitas as mesmas regressões OLS individualizadas para RM e RDE, entretanto, desta vez sem dummy de região; a partir dos resíduos do modelo estimado, decompõe-se os salários em dotações (que são relacionados ou não às características dos indivíduos), desagregando, ainda, esse diferencial em dois grandes grupos (reside ou não na RMS). Deste modo, é importante que se tenha essa variável na estimação do OLS, porquanto residir na RMS trará, por certo, um ganho salarial para os indivíduos que lá residem.

3.4 Seleção das variáveis

De pórtico, vale registrar que a função tradicional de salário do capital humano inicialmente proposto Mincer (1958) e Becker (1962) foi ampliada, nesta pesquisa, afora das variáveis do capital humano, com outras variáveis cuja aceitação tem sido manifestada por diversos autores, seja na literatura nacional ou internacional.

Outrossim, frisa-se que as funções relativas às Teorias da Aglomeração Urbana, Segmentação do Mercado de Trabalho e Discriminação neste encontram aceitabilidade na literatura quanto à sua importância na compreensão da temática em estudo.

Assim sendo, no Quadro 2 apresenta-se as variáveis utilizadas para a estimação do modelo empírico de decomposição salarial.

Quadro 2 – Variáveis utilizadas para a estimação do modelo empírico de decomposição salarial

Variável	Descrição	Tipo	Fonte	Dotação	Retorno	Sinal esperado
Variável dependente						
RendaHoraTrab	Corresponde ao logaritmo natural do rendimento hora do trabalho recebido pelo trabalhador (habitual e efetivo de outras fontes).	Contínua	PNAD			
Variáveis explicativas						
Sexo	Se o trabalhador for homem, variável é igual a 1; caso contrário, é 0.	Binária	PNAD	Sim	Não	+
Raça	Se o trabalhador for branco, a variável é igual a 1; caso contrário, é 0.	Binária	PNAD	Sim	Não	+
Idade	Corresponde à idade do trabalhador.	Contínua	PNAD	Sim	Não	+
Nível de Instrução	Corresponde ao nível de instrução do trabalhador, subdividido em 03 (três) níveis categóricos: ensino fundamental, ensino médio e ensino superior.	Categórica	PNAD	Sim	Não	+
Formal	Se o trabalhador trabalha com CTPS, a variável é igual a 1; caso contrário, é 0.	Binária	PNAD	Sim	Não	+
Chefam	Se o trabalhador for chefe de família, a variável é igual a 1, caso contrário, é 0.	Binária	PNAD	Sim	Não	+
TemExper	Corresponde ao tempo de experiência do trabalhador. Se o trabalhador estiver mais de 02 (dois) anos a variável é igual a 1, caso contrário, é 0.	Categórica	PNAD	Sim	Não	+
RMS	Se o trabalhador reside na Região Metropolitana de Salvador (RMS), a variável é igual a 1, caso contrário, é 0.	Binária	PNAD	Não	Sim	+

Fonte: Elaboração do autor.

Ademais, cumpre destacar que os sinais esperados das variáveis explicativas do Quadro 2 estão de acordo com o que atende a literatura, conforme apontam os estudos de Maldaner (2007), Pontes (2007), Hersen (2009), Souza, Ribeiro e Lopes (2018) e Menezes *et al* (2005). Porquanto, nestes trabalhos, confirmou-se a hipótese de diferencial de rendimento positivo em razão dos atributos individuais e produtivos, como: nível de instrução, experiência, sexo, raça, idade, ser chefe de família e ser formalizado. No mesmo sentido, as investigações realizadas nos estudos mencionados constataram desigualdade salarial em razão da localidade, evidenciando que as melhores remunerações estão nas Regiões Metropolitanas, ainda que em diferentes proporções a depender da RM, o que justifica o sinal positivo da variável da RMS.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na presente seção apresentam-se os resultados e discussões (Análise descritiva e implicações das regressões propostas) sobre diferenças de rendimentos do trabalho e características dos indivíduos das RMS e da RNM do Estado da Bahia.

4.1 Estatística descritiva

Na Tabela 2, apresentam-se as estatísticas descritivas da PNAD Contínua para o Estado da Bahia para o ano de 2019.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas da PNAD Contínua para o Estado da Bahia, para o ano de 2019

Variável	Média	Erro padrão da Média	Mediana	Erro padrão da Mediana	Desvio padrão
Idade	37,5	0,21	36	0,25	11,7
Rend. trabalho	1563,40	73,32	998	0,51	2375,28
		Sexo			
	Nº de observações	Erro padrão			
Homem	2117982	70338			
Mulher	1571368	53048			
		Raça			
	Nº de observações	Erro padrão			
Amarela	24937	6324			
Branca	654978	42243			
Indígena	14000	3507			
Parda	1915006	65464			
Preta	1076406	58569			
missing values	4024	2514			
		Localização dos domicílios			
	Nº de observações	Erro padrão			
RMS	1545200	72205			
RNM	2144151	78311			

Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Observou-se na Tabela 2 uma média do rendimento do trabalho de R$ 1.563,40 (Um mil, quinhentos e sessenta e três reais e quarenta centavos), com uma mediana de R$ 998,00 (Novecentos e noventa e oito reais) e um desvio padrão de R$ 2.375,28 (Dois mil, trezentos e setenta e cinco reais e vinte e oito centavos), o que leva a concluir pela existência de grande desigualdade na distribuição dos rendimentos oriundos do trabalho, uma vez que o desvio padrão é significativamente superior à média, ou seja, os valores do desvio padrão estão distantes da média.

Ainda é possível notar uma variabilidade na idade dos trabalhadores, pois a média de idade é de 37,5 anos, enquanto a mediana é de 36 anos e o desvio padrão de 11,7 anos, o que permite concluir que a maior parte dos trabalhadores da amostra analisada apresentaram idade aproximada da média, portanto, nota-se uma idade elevada dos trabalhadores.

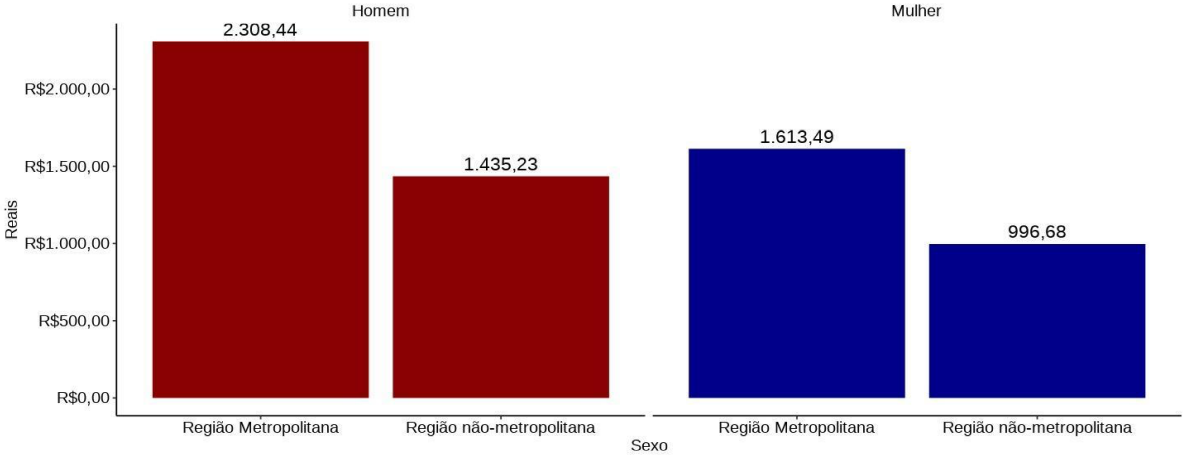
Outrossim, quanto às observações, nota-se um número superior de homens em relação às mulheres, denotando uma predominância masculina no contingente de ocupados na proporção de 57,41% de homens e de 42,59% de mulheres. Tal constatação permite inferir que a participação dos homens no mercado de trabalho ainda é superior à das mulheres, conforme já apontava Hersen (2009) para o ano de 2006, como também Souza e Gomes (2015) para o ano de 2013.

Para Matos (2019) o indicativo é que as mulheres, ainda, encontram maiores dificuldades em ter acesso aos postos de trabalho na Região Metropolitana de Salvador - RMS. Entretanto, igualmente é possível inferir que a participação feminina no período analisado se aproxima do contingente masculino, o que converge com os estudos de Barbosa (2014), quando destaca que o aumento significativo da participação do ocupacional feminino é um fenômeno mundial, e com o de Matos (2019), ao indicar que as mulheres estão angariando cada vez mais espaço em áreas tipicamente masculinas. E no Brasil não é diferente, pois, segundo o IBGE (2020), o diferencial entre homens e mulheres economicamente ativos era de 67 pontos percentuais (p.p.) no início da década de 1950, porém foi reduzido significativamente 16 p.p. em 2019, ano imediatamente anterior à pandemia.

Verifica-se, ainda, na Tabela 2 que o maior contingente da amostra analisada é de pardos (51,96%), seguidos dos trabalhadores de raça preta (29,21%), branca (17,77%) e amarela (0,68%) e indígena (0,38). Tais dados da amostra convergem para com a população brasileira, o qual em sua maioria se autodeclaram pardos, no percentual de 46,8% no ano de 2019, segundo o IBGE (2020).

Já a Figura 3 expõe a remuneração média dos trabalhadores por sexo na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019.

Figura 3 – Remuneração média dos trabalhadores por sexo na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019.

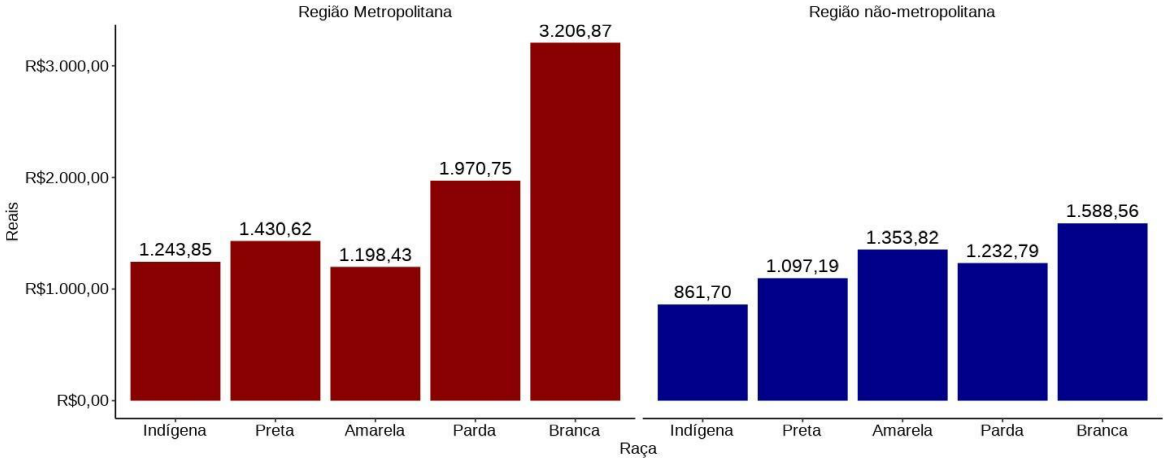


Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

A partir da análise da Figura 3 verifica-se que as maiores remunerações se concentram na RMS, independentemente do gênero do trabalhador. Além do mais, percebe-se que o hiato remuneratório em razão sexo do é mais significativo na Região Metropolitana. Para Hersen (2009), a justificativa para tal evidência é que nas Regiões Metropolitana existe uma concentração das atividades semi-qualificadas (comum no interior), mas também de atividades que demandam mão-de-obra mais qualificada e, por consequência, melhor remunerada.

Todavia, como destaca Souza e Gomes (2015), as disparidades salariais não podem ser justificadas tão somente pela discriminação de gênero (Sexo), mas também decorrem por questões raciais (Cor), conforme aponta a Figura 4, sobre a remuneração média dos trabalhadores por raça na RMS e RNM em 2019.

Figura 4 – Remuneração média dos trabalhadores por raça na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019.

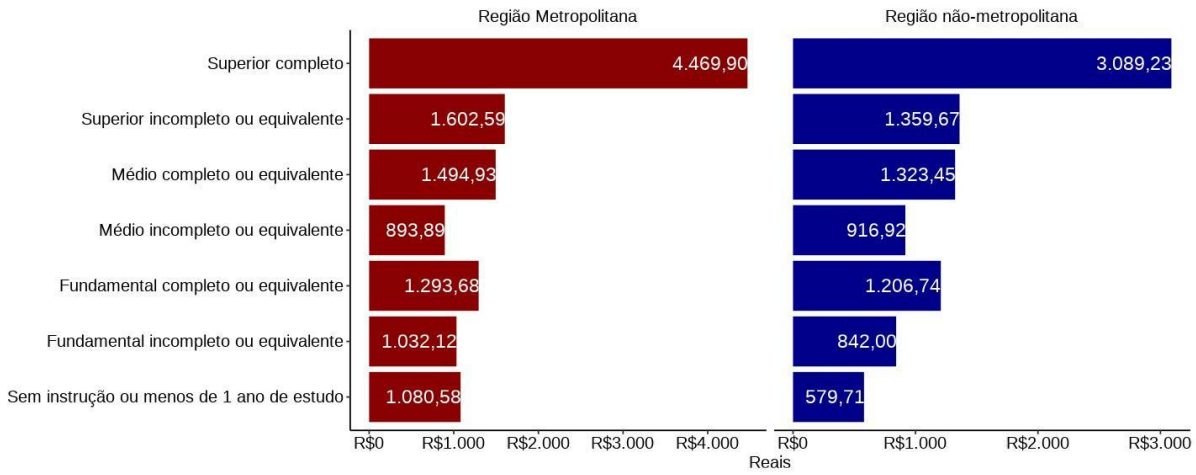


Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

E não diferente da discriminação em razão do gênero, a partir da Figura 4 é possível identificar que a diferenciação em decorrência da raça é mais significativa na Região Metropolitana de Salvador (RMS) se comparado com a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia. Nota-se, também, com exceção da raça amarela, que os ganhos da Região Metropolitana de Salvador (RMS) superam as remunerações da Região Não-Metropolitana em percentuais relevantes, quais sejam: Indígena (44,35%), Preta (30,39%), Parda (59,86%) e Branca (101,87%).

Já na Figura 5, verifica-se a remuneração média do trabalho por nível de escolaridade na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana, no ano de 2019.

Figura 5 – Remuneração média do trabalho por nível de escolaridade na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019.



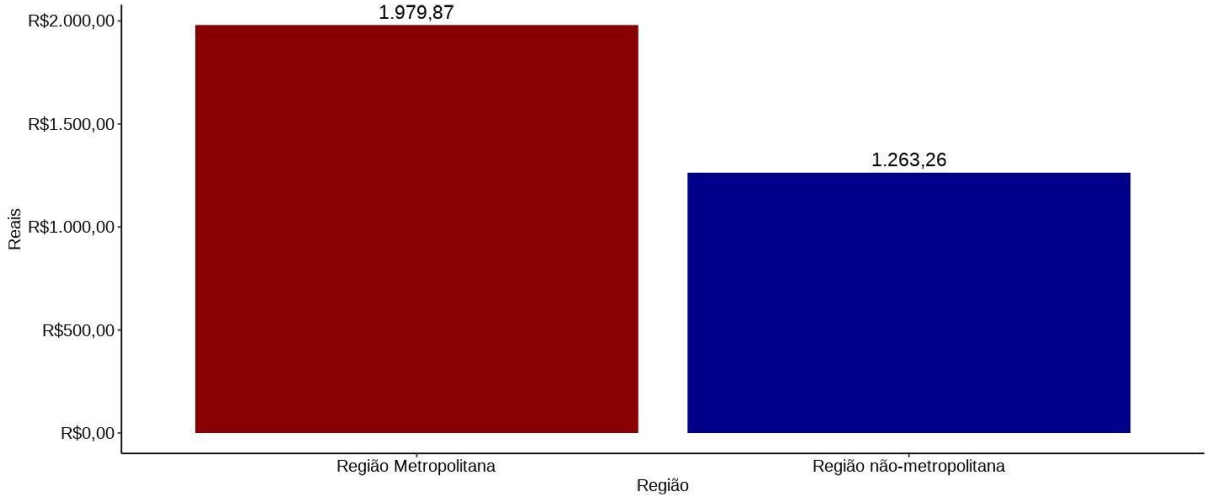
Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Observa-se na Figura 5 que as maiores remunerações estão associadas aos maiores níveis educacionais (Superior Completo), o que, mais uma vez, reforça a Teoria do Capital Humano, segundo a qual os investimentos educacionais, saúde e culturais ampliam as aptidões dos indivíduos que se convertem em maior produtividade e ganhos remuneratórios, conforme aponta os estudos de Souza, Ribeiro e Lopes (2018).

Neste ínterim, vale destacar que os ganhos remuneratórios decorrentes do trabalho desses profissionais (com Superior Completo) são maiores na Região Metropolitana, o que pode ser justificado, entre outros motivos, pela compensação dos "dispêndios de aglomeração" dos centros urbanos ou industriais (HERSEN; SOUZA, 2010). Assim, convém pontuar que as disparidades apresentadas refletem a existente diferença de remuneração média do trabalho quando comparado a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana

indicada na Figura 6, no tocante à remuneração média do trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana de (RNM) em 2019.

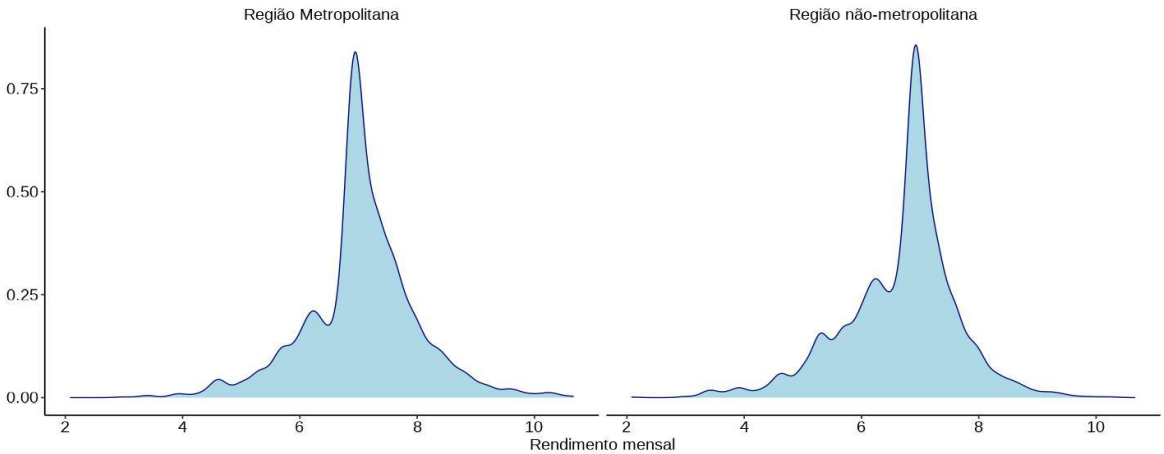
Figura 6 – Remuneração média do trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) em 2019.



Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Como se vê da Figura 6, as maiores remunerações médias do trabalho estão na Região Metropolitana de Salvador (RMS), em percentual de 56,73% maior no comparativo com a Região Não-Metropolitana. Tal constatação corrobora com os estudos de Souza, Ribeiro e Lopes (2018), quando, ao analisar a diferença salarial no Estado de Sergipe, identificou que os indivíduos fora da Região Metropolitana de Aracaju recebem um rendimento médio de R$ 11,46 por hora de trabalho, o que representa ser metade do que recebem os residentes na RMA (R$ 22,12).

Figura 7 – Logaritmo do Rendimento do Trabalho na Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana (RNM) do Estado da Bahia, em 2019.



Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Ao analisar a Figura 7, percebe-se que as maiores remunerações estão na Região Metropolitana de Salvador (RMS), o que pode ser comprovado no intervalo do eixo X (Rendimento Mensal). No mesmo eixo X da Figura 7, observa-se que as remunerações na RMS estão na faixa de 4 a 10, enquanto na RNM compreende o perímetro de 3 a 9. Na mesma senda, em relação à RMS, constata-se uma concentração maior na faixa de 6 a 8, no comparativo com a RNM, conforme pode ser percebido pela largura da curva.

Ademais, os resultados prévios desta análise descritiva não somente cumprem o primeiro objetivo desta pesquisa dissertativa, como também sintetizam a existência de desigualdade na distribuição do rendimento médio do trabalho. Por derradeiro, ressalta-se que as conclusões preliminares esposadas serão complementadas e aferidas a partir das regressões *minceriana* dos salários (MINCER, 1958 e 1974) e, posteriormente, o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973), conforme especificado na metodologia.

4.2 Diferenciais de salários entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia

Nesta Seção apresentam-se os resultados das regressões *minceriana* dos salários (MINCER, 1958 E 1974) e, seguidamente, do método de decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973). Complementarmente aos resultados apresentados na Seção anterior, as regressões *minceriana* dos salários (MINCER, 1958 E 1974) permitirão explicar os rendimentos médios do salário e o método de decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973) possibilitará filtrar o remanescente não explicado pelas variáveis explicativas da regressão linear aplicada.

Neste ínterim, cumpre explicar que o indicador de grau de ajuste do modelo (*R-squared e Adjusted R-squared*) e os parâmetros estimados nas regressões *minceriana* dos salários (MINCER, 1958 E 1974) são apresentados nas Tabelas 3 a 5, ao passo que o resultado da decomposição de Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973) está na Tabela 6.

Assim, na Tabela 3 verifica-se os resultados da regressão minceriana de salário para o Estado da Bahia em 2019.

Tabela 3 – Regressão minceriana de salário para o Estado da Bahia em 2019

$R^2 = 0.27$				
$Adj.\ R^2 = 0.25$				
	Parâmetro	**Erro Padrão**	**T-valor**	**P-valor**
(Intercepto)	3.71	0.07	54.62	0.00
sexo	0.24	0.03	9.07	0.00
raça	0.10	0.04	2.42	0.02
idade	0.01	0.00	4.17	0.00
ens_fundamental	0.16	0.06	2.77	0.01
ens_medio	0.27	0.03	8.73	0.00
ens_superior	1.05	0.06	17.38	0.00
exp_mais_de_dois_anos	0.20	0.03	6.61	0.00
emprego_formal	0.31	0.03	10.98	0.00
chefe_familia	0.14	0.03	5.04	0.00
rms	0.22	0.04	5.33	0.00
Parâmetro de dispersão = 0.57				

Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Observa-se na Tabela 3 que todos os coeficientes apresentam sinais esperados, uma vez não serem negativos. No mesmo sentido, nota-se que os coeficientes foram estatisticamente significativos, porquanto estarem no nível de significância usual (0,05).

Ainda na Tabela 3, percebe-se dos parâmetros que as variáveis que mais contribuem para o nível de renda no Estado da Bahia são Ensino Superior, Emprego Formal, Ensino Médio, Sexo e RMS. Neste sentido, vale destacar que tais constatações convergem com a literatura, a exemplo do trabalho de Amarildo Hersen (2009), no qual constata que os atributos relacionados ao Capital Humano (ex. anos de estudo), apresentam forte poder de explicação do rendimento médio salarial nas regiões analisadas por ele (São Paulo, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Pernambuco, Paraná, Pará, Minas Gerais, Ceará e Bahia). Da mesma forma, os resultados corroboram com Maldaner (2007), que, ao decompor as diferenças salariais na RM de Curitiba

e RNM do Estado do Paraná, constatou que os trabalhadores inseridos no trabalho formalizado e com amparo legal são valorizados.

No tocante à variável Sexo, os resultados estão de acordo com a literatura, mais especificamente, com o trabalho de Rocha e Magalhães (2013), que, ao construir um indicador de mensuração das amenidades das regiões metropolitanas brasileiras, confirma a existência de distinção nas remunerações do trabalho entre os profissionais do sexo masculino e feminino, sendo positiva para o primeiro. Outrossim, verifica-se da Tabela 3 que o fator residir na Região Metropolitana de Salvador (RMS) também contribui para no rendimento médio do trabalho, confirmando o que já apontavam Souza, Ribeiro e Lopes (2018) quanto a existência do prêmio salarial aos trabalhadores residentes na RM. No mesmo sentido, segundo Staduto e Maldaner (2011), ao verificar a dispersão intrarregional dos rendimentos do trabalho principal entre a RM Curitiba e a RNM do Estado do Paraná nas áreas urbanas, a dispersão intrarregional do rendimento foi favorável à RM, sendo que as dotações produtivas dos seus trabalhadores respondiam por 34,5% dessa dispersão.

Ainda que em menor magnitude, vê-se da Tabela 3 que outras variáveis como raça, idade e ser chefe de família contribuem para o rendimento médio do trabalho. Neste sentido, cumpre frisar que o parâmetro estimado da variável relacionada à posição familiar, Chefe de Família, convergiu com a pesquisa de Hersen (2009) por apresentar sinal positivo e pode ser justificado pelo fato deste indivíduo ser estimulado a maior participação e manter-se no emprego diante das necessidades familiares.

Na Tabela 4 são expostos os resultados da Regressão Minceriana de salário para a Região Metropolitana de Salvador (RMS) em 2019, o qual apresenta, em parte, similitude com os resultados já expostos no âmbito da UF baiana.

Tabela 4 – Regressão minceriana de salário para a Região Metropolitana de Salvador (RMS) em 2019

$R^2 = 0.28$				
$Adj.\ R^2 = 0.22$				
	Parâmetro	**Erro Padrão**	**T-valor**	**P-valor**
(Intercepto)	3.93	0.11	35.11	0.00
sexo	0.25	0.04	6.41	0.00
raça	0.21	0.07	3.20	0.00
idade	0.01	0.00	2.94	0.00
ens_fundamental	0.02	0.11	0.18	0.86
ens_medio	0.17	0.05	3.64	0.00
ens_superior	1.02	0.08	13.55	0.00
exp_mais_de_dois_anos	0.24	0.05	5.20	0.00
emprego_formal	0.22	0.05	4.91	0.00
chefe_familia	0.13	0.04	3.04	0.00
Parâmetro de dispersão = 0.6				

Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Nota-se na Tabela 4 que os sinais dos coeficientes estimados também correspondem ao esperado, uma vez que não foram negativos. Na mesma senda, observa-se que os coeficientes são estatisticamente significativos, com exceção da variável ensino fundamental que tem P-valor (0.85) maior que o nível de significância usual.

Entre as variáveis da Tabela 4, verifica-se que Ensino Superior, Sexo (Homem), Experiência, Emprego Formal e Raça são as que mais influenciam positivamente no rendimento

médio salarial na Região Metropolitana de Salvador (RMS). Além disso, cumpre frisar que, com exceção da Raça, as demais variáveis de destaque na Região Metropolitana de Salvador (RMS) também são destaques no Estado da Bahia. No tocante a variável raça (Branco), percebe-se que, infelizmente, ainda existe diferenciação salarial em razão da cor da pele, ou seja, por motivos que transcendem as características produtivas ou condições do mercado local, o que contraria a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho. Na mesma senda, o presente resultado tem confluência com o estudo de Chadarevian (2009), quando trata da discriminação racial no mercado de trabalho, e de Rocha e Magalhães (2013), quando aponta a existência diferenciação salarial entre trabalhadores de cor branca e de outras raças na RM de Salvador.

Inclusive, o Relatório da Oxfam (2018), quando fez uma análise sob a perspectiva racial, apontou que em 2016, no Brasil, os negros ganham em média R$ 1.458,16 (Um mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais dezesseis centavos), ou seja, um percentual de 57% (Cinquenta e sete por cento) do rendimento médio dos brancos, no importe de R$ 2.567,81 (Dois mil, quinhentos e sessenta e sete reais e oitenta e um centavos). O que mais uma vez demonstra que a desigualdade salarial em razão da raça do trabalhador é uma realidade não apenas na RMS e na Bahia, mas no Brasil.

Na Tabela 5 evidencia-se os resultados da Regressão Minceriana de salário para a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia em 2019, o que acresce as constatações descritas.

Tabela 5 – Regressão minceriana de salário para a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia em 2019

$R^2 = 0.22$				
$Adj.\ R^2 = 0.18$				
	Parâmetro	**Erro Padrão**	**T-valor**	**P-valor**
(Intercepto)	3.72	0.08	49.39	0.00
sexo	0.23	0.04	6.59	0.00
raça	0.02	0.05	0.37	0.71
idade	0.01	0.00	3.30	0.00
ens_fundamental	0.23	0.06	3.49	0.00
ens_medio	0.32	0.04	7.96	0.00
ens_superior	1.02	0.09	10.85	0.00
exp_mais_de_dois_anos	0.16	0.04	4.20	0.00
emprego_formal	0.37	0.04	10.53	0.00
chefe_familia	0.14	0.03	4.20	0.00
Parâmetro de dispersão = 0.54				

Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Percebe-se na Tabela 5 que todos os coeficientes corresponderam ao esperado, uma vez que não são negativos. Com exceção da raça, os demais são estatisticamente significativos. Na Região Não-Metropolitana da Bahia, nota-se que, das variáveis elencadas nesta pesquisa, as que mais contribuem para nível médio salarial são: Ensino Superior, Emprego Formal, Ensino Médio, Ensino Fundamental e Sexo. Por outro lado, variáveis como Idade, Raça e Chefe de Família são as que menos influenciam.

Nesse sentido, quanto à questão racial no Estado da Bahia, Amarildo Hersen (2009) pontua que o pouco poder de explicação dessa variável está relacionado com o fato da população na Bahia ser majoritariamente de raça distinta da Branca. Inclusive, Hersen (2009) sinaliza em sua pesquisa sobre a distinção salarial em alguns Estados brasileiros, que apenas 16% da população economicamente ativa na Região Metropolitana de Salvador (RMS) é de

pele Branca, ao passo que na Região Não-Metropolitana do Estado somente 19% é de pele branca.

Ainda no tocante aos resultados das regressões expostas nas Tabelas 3 a 5, algumas considerações são relevantes. A primeira é que a variável idade se mostrou constante nas regressões. Para Souza, Ribeiro e Lopes (2018), ao analisar a diferença salarial no Estado de Sergipe, sugere que o impacto da idade no nível médio salarial decorre das condições de vida, sendo que no interior os efeitos podem apresentar maior intensidade, de tal modo que as condições de trabalho e produtividade ficam mais comprometidas. A outra consideração é que, como estamos usando dados de pesquisa amostral, foi necessário usar um algoritmo distinto do modelo OLS usual para corrigir possíveis problemas de estimação. Frisa-se que a regressão linear por mínimos quadrados ordinários assume que os dados são independentes e identicamente distribuídos (iid) e, portanto, não leva em consideração o design de amostragem usado para obter dados. Isto pode resultar em estimativas de parâmetros enviesadas e erros padrão imprecisos quando os dados são obtidos usando um design de amostragem complexo. Para lidar com essa questão usamos a função *svyglm* do pacote "survey" no R, que ajusta modelos de regressão linear generalizados com dados de pesquisa amostral. A função *svyglm* usa a abordagem de estimação generalizada (GEE) para ajustar o modelo e leva em consideração o design de amostragem complexo dos dados, como é o caso da PNAD Contínua. A abordagem GEE usada por essa função leva em consideração o design de amostragem complexo dos dados e usa uma matriz de covariância robusta e o erro padrão do modelo. A função *svyglm* usa os pesos da amostra e os estratos para ajustar as estimativas do modelo e corrigir a variação amostral. Assim sendo, temos uma estimação GEE que corrige a variação amostral, gerando estatísticas mais confiáveis. E considerando que o modelo é gerado por processos recursivos, a Estatística F não é reportada, pois não se faria sentido neste contexto.

Já na Tabela 6 nota-se o resultado da decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia.

Tabela 6 – Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia em 2019

	DIFERENÇA	ERRO PADRÃO	Z-VALOR	P-VALOR
MÉDIA	0.370445	0.041893	8.842724	0
DECOMPOSIÇÃO LINEAR:				
PESO: W=1 (OAXACA, 1973)				
	Diferença	Erro Padrão	Z-valor	P-valor
EXPLICADA	0.128445	0.018327	7.008391	0
INEXPLICADA	0.236179	0.043190	5.468432	0
PESO: W=0 (BLINDER, 1973)				
	Diferença	Erro Padrão	Z-valor	P-valor
EXPLICADA	0.160314	0.017657	9.079184	0
INEXPLICADA	0.204310	0.040573	5.035562	0
PESO: W= 0.5 (REIMERS, 1983)				
	Diferença	Erro Padrão	Z-valor	P-valor
EXPLICADA	0.144379	0.015684	9.205386	0
INEXPLICADA	0.220245	0.040963	5.376731	0
PESO: W= OMEGA (NEUMARK, 1988)				
	Diferença	Erro Padrão	Z-valor	P-valor
EXPLICADA	0.164416	0.016266	10.107959	0
INEXPLICADA	0.200208	0.037711	5.308972	0

Fonte: Elaboração do autor com base nos microdados da PNAD Contínua de 2019.

Verifica-se na Tabela 6 a diferença em log do rendimento hora na RM em relação a RNM de 0,3704, evidenciando que há diferença no rendimento médio do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia o qual, convertido em percentual, representa 45% do diferencial de salários entre a RM e a RNM (leia-se também, Restante do Estado - RDE).

Neste ínterim, verifica-se no Componente/Peso 1 (Oaxaca, 1973) que 35% da disparidade é explicada em razão das características individuais dos trabalhadores e da oferta e demanda de trabalho. Neste sentido, Hersen (2009), esclarece que particularidades pessoais dos trabalhadores e condições do mercado possibilitam explicar as diferenças no rendimento médio oriundo do trabalho, entretanto, ressalta que a expressividade dessas dessemelhanças vai variar por localidade. Por outro prisma, nota-se no Componente/Peso 1 (Oaxaca, 1973) que 64% da dessemelhança salarial decorrem de razões não identificadas pelas variáveis do modelo, ou seja, por motivos que vão além dos atributos produtivos relacionados ao Capital Humano e características do mercado local. Assim, tal discrepância identificada converge com estudos de Souza, Ribeiro e Lopes (2018), em pesquisa intrarregional voltada para a economia sergipana, identificaram que as maiores remunerações estavam concentradas na Região Metropolitana de Aracaju (RMA) e que a maior parte da distinção salarial decorre de efeitos não explicados ou efeito retorno.

Quanto ao Componente/Peso 0 (Blinder, 1973), nota-se que a disparidade explicada por características pessoais e de mercado alcança o percentual de 43%. Por outro lado, verifica-se que a distinção salarial não explicada é no percentual de 55%. Enquanto no Componente/Peso 0,5 (Reimers, 1983), a desigualdade salarial explicada atinge o percentual de 39%, ao passo que o desequilíbrio não explicado obtém o percentual de 59%. Por sua vez, no Componente/Peso Omega (Neumark, 1988), constatou-se que o percentual de 44% da disparidade salarial é atribuída a fatores explicáveis, como características pessoais dos trabalhadores ou de oferta e demanda de trabalho, e 54% referente a fatores inexplicados, como aspectos observáveis dos trabalhadores não controlados no modelo aplicado neste trabalho dissertativo (ex. Setor e Ocupação) e não observáveis dos trabalhadores e das Regiões (viés de seleção das diferenças de participação no mercado de trabalho e amenidades locais).

Nessa perspectiva, Maldaner (2007) ensina que a fração da dispersão salarial vinculada às diferenças nos atributos produtivos ou características do mercado de trabalho comprovam a heterogeneidade deste. Na mesma linha, cumpre ressaltar que os resultados se mostram importantes, uma vez que expõem um mercado que apresenta especificidades, marcado por

desigualdades e discriminação, consoante já sinalizou Becker (1971) e Ponte (2018), bem como indicam os parâmetros das Regressões Mincerianas.

Assim, ao correlacionar os resultados das Regressões Mincerianas e da decomposição dos diferenciais de salários, podemos observar que da parcela explicável da desigualdade apontada, os principais fatos são o nível de instrução, seguido do emprego formal, sexo, rms e experiência. Logo, é possível compreender que características individuais dos trabalhadores (Escolaridade, gênero, experiência profissional e situação do trabalhador no mercado de trabalho etc.), condições de oferta e demanda de trabalho e lugar de residência podem fornecer elementos que possibilitem aferir a extensão salarial e suas disparidades regionais. Inclusive, quanto ao lugar de residência, cumpre enfatizar os efeitos das economias de aglomeração e a sua relação entre a produtividade e a densidade urbana, o que resulta em prêmios salariais aos profissionais destas localidades.

Nesse sentido, Souza, Ribeiro e Lopes (2018) mencionam a importância da dinâmica econômica dos municípios de maiores aglomerações, a exemplo das Regiões Metropolitanas. Estas que são marcadas pelos conglomerados de municípios, com o compartilhamento de atividades industriais, a presença de intenso setor de serviços com grande concentração de empregos formais e, por conseguinte, melhores níveis salariais, seguidos por melhores oportunidades de empregos.

Por outra via, a parcela inexplicada (maior fração), pode ser justificada em razão de aspectos não esclarecidos nas variáveis do modelo proposto, como aspectos observáveis dos trabalhadores (Setor e Ocupação) e não observáveis dos trabalhadores e das Regiões (viés de seleção das diferenças de participação no mercado de trabalho e amenidades locais, a exemplo da migração pendular da mão de obra especializada para os grandes centros urbanos e o custo de vida nestas localidades). Assim sendo, mais uma vez, aponta que o fator locacional impacta fortemente os rendimentos do trabalho, conforme já sinalizaram autores como Souza, Ribeiro e Lopes (2018), Maldaner (2007) e Amarildo Hersen (2009).

5 CONCLUSÃO

A partir da extração e tratamento dos microdados de 2019 da PNAD Contínua, cuja amostra apresentou 4.238 observações sem os pesos amostrais e 3.689.350 com estes, foi possível analisar as condicionantes da diferenciação de rendimento do trabalho entre os indivíduos residentes na Região metropolitana de Salvador (RMS) e indivíduos domiciliados no restante do Estado da Bahia.

Neste contexto, no tocante ao quadro teórico, notou-se que as distinções de competências e habilidades individuais são admitidas na literatura econômica como fatores que ajudam a explicar os desequilíbrios salariais. Assim, a partir das limitações da Teoria Clássica do Capital Humano, novas proposições teóricas foram desenvolvidas (Teorias da Segmentação do Mercado de Trabalho, Aglomeração Urbana e Discriminação no Mercado Laboral), as quais fundamentam alguns dos resultados percebidos.

Outrossim, viu-se que a desigualdade de rendimentos oriundos do trabalho é uma realidade no mercado de trabalho e que esta disparidade pode variar conforme a Região, em especial, se comparado às Regiões Metropolitanas com as Regiões Não-Metropolitanas dos Estados. Isto posto, a literatura buscou as causas deste fenômeno, os quais podemos mencionar as diferenças nos atributos pessoais e produtos dos trabalhadores, diferenças setoriais, adensamentos populacionais, concentração das firmas e afins.

Isso posto, a presente pesquisa contribui para a literatura ao revelar que a maior parcela do contingente de trabalhadores no Estado da Bahia é de indivíduos do sexo masculino. Como também, percebe-se que a média de idade é de 37,5 anos, ao passo que o rendimento médio é de R$ 1.563,40 (Um mil, quinhentos e sessenta e três reais e quarenta centavos) e que a raça de maior predomínio é parda. Igualmente, verificou-se que há diferença no rendimento médio do trabalho entre a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e a Região Não-Metropolitana do Estado da Bahia, no percentual de 45%. Vale ressaltar que, tal discrepância é positiva para a Região Metropolitana de Salvador (RMS), onde estão concentradas as maiores remunerações, independentemente do gênero do trabalhador. E quando se analisa a desigualdade salarial entre a RMS e RNM da Bahia em relação à Raça, identifica-se que o desequilíbrio é ainda mais acentuado.

Além disso, evidencia-se os coeficientes (variáveis) que mais contribuem para o nível médio salarial, quais sejam: nível de instrução, emprego formal, sexo, experiência e rms. Nesta linha de pensamento, cumpre frisar que da diferença de rendimento médio do trabalho identificada, a maior fração decorre de fatores não considerados no modelo proposto, como

aspectos observáveis dos trabalhadores (Setor e Ocupação) e não observáveis dos trabalhadores e das Regiões (viés de seleção das diferenças de participação no mercado de trabalho e amenidades locais, a exemplo da migração pendular da mão de obra especializada para os grandes centros urbanos e o custo de vida nestas localidades). Já a fração explicável da dispersão é decorrente das características individuais dos trabalhadores, condição de oferta e demanda de trabalho e lugar de residência.

Ademais, o presente trabalho traz uma relevante contribuição na perspectiva de servir de subsídio para a implementação de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho no fito de atenuar as desigualdades espaciais, salariais e na formação de capital humano. Outrossim, o presente trabalho dissertativo contribui no fomento do arcabouço científico sobre o tema. Não obstante estes pontos de relevância, a presente pesquisa teve como ponto de limitação a ausência de controle por grandes setores e ocupações, bem como a míngua no procedimento de correção de seleção amostral de Heckman no escopo de corrigir eventuais vieses de seleção em características não observáveis na chance de participação no mercado de trabalho.

Por derradeiro, anota-se a recomendação de novos estudos sob a perspectiva intrarregional dos Estados a fim de que se evidenciem diferenças regionais com o escopo de corrigi-las.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. Traços da história econômica da Bahia no último século e meio. **RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico**, v. 11, n. 19, 2010.

ANAS, A.; KIM, I. General equilibrium models of polycentric land use with endogenous congestion and job agglomeration. **Journal of Urban Economics**, v. 28, p. 318-325, 1996.

ANTUNES, R. Economia de Aglomeração e Prêmio Salarial Urbano: podemos ir adiante? **Mercado de Trabalho: Árdua Recuperação (Boletim Informações nº 454 – Fipe)** p. 28-32, 2018. Disponível em: < https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif454.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2022.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. 2019. **PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento**. Disponível em: <http://www.undp.org.br>. Acesso em: 09 mar. 2022.

BARBOSA, A. L. N. de H. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. **Instituto de Pesquisa em Economia Aplicada (IPEA)**. IPEADATA: 2014. Disponível em:<https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3736/1/bmt57_nt02_participação.pdf>. Acesso em: 15 de novembro de 2022.

BARUFI, A. M. B.; HADDAD, E. A.; NIJKAMP, P. Industrial scope of agglomeration economies in Brasil. **Annals of Regional Science**, v. 56, p. 707-755, 2016.

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

_____. **The Economics of Discrimination**. 2.ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

_____. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Journal of Political Economy**, p. 9-49, 1962.

_____. **Human capital**. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

_____. **Human capital**: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: University of Chicago, 1993.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, n. 8, p. 436-455, 1973.

BRASIL, Oxfam. País estagnado: um retrato das desigualdades brasileiras. São Paulo: **Oxfam Brasil**, 2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 14, de 8 de junho de 1973**. Estabelece as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza. Brasília, 1973. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp14.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%2014%2C%20DE,Art.>. Acesso em: 10 mai. 2022.

CHADEREVIAN, P. C. Elementos para uma crítica da teoria neoclássica da discriminação. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, v. 1, n. 25, 2009.

CUNHA, D. et al. Rendimento e desigualdade nas regiões metropolitanas brasileiras. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 19, n. 2, 2019.

DE MATOS, E. L. **Análise da participação da mulher no mercado de trabalho e no crescimento econômico brasileiro, de 2002 a 2018**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Políticas Públicas; Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, 2019.

DOS SANTOS NETO, G. et al. Pobreza e desigualdade de renda: uma análise para a Região Imediata de Ilhéus-Itabuna, Bahia, Brasil. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 17, n. 1, 2021.

FRIEDMAN, M. **Capitalism and Freedom**. Chicago: University of Chicago Press, 1962.

FUJITA, M.; OGAWA, H. Multiple equilibria and structural transition of non-monocentric urban configurations. **Regional Science and Urban Economics**, v. 12, p. 161-191, 1982.

GALINARI, R.; CROCCO, M. A.; LEMOS, M. B.; BASQUES, M. F. D. O efeito das economias de aglomeração sobre os salários industriais: uma ampliação ao caso brasileiro. **R. Econ. Contemp.**, v. 11, n. 3, p. 391-420, 2007.

GANDRA, R. A. O debate sobre a desigualdade de renda no Brasil: da controvérsia dos anos 70 ao pensamento hegemônico nos anos 90. **História Econômica & História de Empresa**, v. 8, n. 1, 23 jul. 2012.

GLAESER, E.; MARÉ, D. C. **Cities and skills**. Journal of Labor Economics, v. 19, n. 2, p. 316-342, 2001.

GLAESER, E.; RESSEGER, M. G. **The complementarity between cities and skills**. Journal of Regional Science, v. 50, n. 1, p. 221-244, 2010.

GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire. **Turismo, Diferenciais de Salários e Investimento Direto Estrangeiro: O Caso do Brasil**. 2015. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).

HANSON, G. H. Increasing returns, trade and the regional structure of wages. **The Economic Journal**, v. 107, p. 13-133, 1997.

HELSLEY, R. W.; SULLIVAN, A. M. Urban subcenter formation. **Regional Science and Urban Economics**, v. 21, p. 255-275, 1991.

HERSEN, A.; SOUZA, E. B. C. Diferenciais de rendimento do trabalho entre região metropolitana e não-metropolitana: um ensaio bibliográfico. **Voos Revista Polidisciplinar**, v. 1, n. 2, 2010.

HERSEN, A. **Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho nas Regiões Metropolitanas e Não Metropolitanas brasileiras**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio; Centro de Ciências Sociais Aplicadas; Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2009.

HIRSCHMAN, A. O. **The strategy of economic development**. New Haven: Yale University Press, 1958.

HOFFMANN, R. Distribuição de renda. **Medidas de desigualdade e pobreza, Editora da Universidade de São Paulo**, 1998.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/panorama>. Acesso em: 10 maio de 2022.

_____. **Divisão do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100600.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2021.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Notas técnicas, versão 1.4.** Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101435.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2022.

_____. **PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 03 jun 2022.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Governança Metropolitana no Brasil. **Relatório de Pesquisa**. Rio de Janeiro: Ipea, 2015.

KON, A. **A economia do trabalho**: qualificação e segmentação no Brasil. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

_____. A divisão do trabalho no Brasil segundo gênero: repercussões sobre o desenvolvimento econômico, **relatório de Pesquisa CNPq**, 2007.

_____. **A estrutura ocupacional brasileira: uma abordagem regional**. Brasília: SESI, 1995.

MALDANER, I. S. **Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho na região metropolitana de Curitiba e região não metropolitana do estado do paraná**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio; Centro de Ciências Sociais Aplicadas; Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2007.

MARSHALL, A. **Principles of economics**. Boston: Boston: Digireads.com Publishing, 2012.

MENEZES, W. F.; CARRERA-FERNANDEZ, J.; DEDECCA, C. Diferenciações regionais de rendimentos do trabalho: uma análise das regiões metropolitanas. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 35, p. 271-296, 2005.

MENEZES, T.; AZZONI, C. Convergência de salários entre as regiões metropolitanas brasileiras: custo de vida e aspectos de demanda e oferta de trabalho. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 36, n. 3, p. 449-470, 2006.

MINCER, J. **Human capital and personal income distribution**, em Journal of Political Economy, 1958.

_____. **Schooling, experience and earning**. New York: NBER, 1974.

NERI, M. **A escalada da desigualdade: Qual foi o Impacto da crise sobre distribuição de renda e pobreza?**. FGV Social, 2019. Disponível em: < https://cps.fgv.br/desigualdade>. Acesso em: 12 mar. 2023.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **Internacional Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

PESSOTI, F. C. C. L.; PESSOTI, G. C. Panorama econômico da Bahia no século XXI. Fortaleza, **BNB Conjuntura Econômica-Edição Especial**, 2019.

PIRES, M. M.; MOROLLÓN, F.R.; GOMES, A. S.; POLÈSE, M. **Economia urbana e regional: território, cidade e desenvolvimento**, 1. ed. Ilhéus: Editus, 2018.

PONTES, P. A. Diferencial de salários nos municípios do Estado do Ceará: uma aplicação da decomposição de Oaxaca. **Revista Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 03, p. 421-438, set./dez. 2007.

PONTE, M. J. B. **Discriminação no mercado de trabalho**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade dos Acores (Portugal).

RIMA, I. H. **Labor markets in a global economy**. London: M.E. Sharpe, 1996.

ROCHA, R. M.; MAGALHÃES, A. Valoração das amenidades urbanas: uma estimação a partir dos diferenciais salariais e do custo de habitação para as regiões metropolitanas brasileiras. **Rev. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 69-98, jan.-abr./2013.

ROCHA, R. M.; SILVEIRA NETO, R. M.; GOMES, S. M. F. P. O. Maiores cidades, maiores habilidades produtivas: ganhos de aglomeração ou atração de habilidosos? Uma análise para as cidades brasileiras. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 42, n. 4, p. 675-695, 2011.

SACCONATO, A. L; MENEZES-FILHO, N. A. **A diferença salarial entre trabalhadores americanos e brasileiros**: uma análise com micro dados. 2001, Anais. Niterói: ANPEC, 2001. Acesso em 10 dez. 2022.

SCHULTZ, T.W. **O valor econômico da Educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

_____. **Investiment in human capital**, em American Economic Review, n. 5 (1), p. 1-17, 1961.

STADUTO, J. A. R.; MALDANER, I. S. Dispersão do rendimento do trabalho entre as regiões metropolitana e não metropolitana do Estado do Paraná. **Ensaios FEE**, v. 31, n. 2, p. 451-476, 2011.

SILVA, D. L. G; **Economias de aglomeração e heterogeneidade de trabalhador e firma na determinação de salários no Brasil**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Economia; Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade; Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SILVA, D. L. G.; SANTOS, G. F.; FREGUGLIA, R. S. Distribuição espacial dos efeitos de aglomeração sobre os retornos à educação no Brasil entre 1995 e 2008. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 46, n. 2, p. 7-46, 2016.

SILVA, S. B. M.; SILVA B. C. N.; SILVA, M. P. A região metropolitana de salvador na rede urbana brasileira e sua configuração interna. **Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografia y Ciencias Sociales**. [Em línea]. Barcelona: Universidad de Barcelona, 10 de junio de 2014, vol. XVIII, nº 479. Disponível em: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-479.htm>. Acesso em: 09 de mar. 2022.

SMITH, A. **A riqueza das nações**, v. 1, Livro Segundo. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. **A riqueza das nações**: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. Tradução de Norberto de Paula Lima. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017.

SOUZA, S. D. C. I; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. **Encontro de economia baiana**, v. 9, 2015.

SOUZA, L. R. S.; RIBEIRO, L.C. DE S.; LOPES, T. H. C. R. Diferenciação salarial no Estado de Sergipe: uma análise entre a Região Metropolitana de Aracaju e demais municípios. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 12, n. 1, p. 1-16, 20 jul. 2018.

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA (SEI). **Boletim de conjuntura do mercado de trabalho – 4º tri. 2019**, vol. 6, n. 4.Salvador: 2020. Disponível em: < https://www.sei.ba.gov.br/images/publicacoes/download/boletim_conjuntura/bctm_4tri_2019.pdf/>. Acesso em: 04 jan. 2022.

TAVARES, M. C. **Gestão estratégica**, 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIETORISZ, T; HARRISON, B. **Labor market segmentation**: positive feedback and divergent development. American Economic Review, mai. 1973.

YANKOW, J. J. **Why do cities pay more? An empirical examination of some competing theories of the urban wage premium**. Journal of Urban Economics, v. 60, n. 2, p. 139-161, 2006.