



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO  
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA  
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

BRENO AUGUSTO DA SILVA ALMEIDA

**PRÊMIO SALARIAL URBANO X PRÊMIO DE MIGRAÇÃO: UMA ANÁLISE  
PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS**

SERRA TALHADA

2019

BRENO AUGUSTO DA SILVA ALMEIDA

**PRÊMIO SALARIAL URBANO X PRÊMIO DE MIGRAÇÃO: UMA ANÁLISE  
PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS**

Monografia apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas da Unidade Acadêmica de Serra Talhada, Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Orientador(a): ADELSON SANTOS SILVA

SERRA TALHADA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE  
Biblioteca da UAST, Serra Talhada - PE, Brasil.

A447p Almeida, Breno Augusto da Silva  
Prêmio salarial urbano x prêmio de migração: uma análise para os trabalhadores brasileiros / Breno Augusto da Silva Almeida. – Serra Talhada, 2019.  
50 f. : il.

Orientador: Adelson Santos Silva  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal Rural de Pernambuco. Unidade Acadêmica de Serra Talhada, 2019.  
Inclui referências.

1. Migração. 2. Diferenciais Salariais. 3. Economia regional. I. Silva, Adelson Santos, orient. II. Título.

CDD 330

BRENO AUGUSTO DA SILVA ALMEIDA

**PRÊMIO SALARIAL URBANO X PRÊMIO DE MIGRAÇÃO: UMA ANÁLISE  
PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas da Unidade Acadêmica de Serra Talhada, Universidade Federal Rural de Pernambuco, pela seguinte banca examinadora:

**Banca Examinadora**

---

Prof. Me. Adelson Santos Silva  
Unidade Acadêmica de Serra Talhada/UFRPE

---

Prof. Me. Everlândia de Souza Silva  
Unidade Acadêmica de Serra Talhada/UFRPE

---

Prof. Dra. Loraine Meneses dos Santos  
Unidade Acadêmica de Serra Talhada/UFRPE

Serra Talhada – PE, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado toda a força para que eu pudesse concluir essa nova fase da minha vida, por me proteger todos os dias dos perigos na estrada e por nunca ter me desamparado.

Agradeço a minha mãe Ana Mary, por ser a minha base durante toda a trajetória, pela educação, pelas palavras de conforto quando tudo parecia não fazer tanto sentido, por nunca me deixando desanimar, por sempre acreditar na minha capacidade e se fazer presente durante todo o percurso.

Agradeço aos meus irmãos Bruno José e Celso Daniel, pela amizade, pelo companheirismo, pelo apoio e pelo incentivo para que nunca desistisse.

Agradeço ao meu padrasto Celso Bezerra, por se fazer presente nas nossas vidas e por buscar sempre nos ajudar da melhor forma possível.

Agradeço a minha família pela humildade, pela paciência, pelo incentivo, por sempre acreditarem no meu potencial.

Agradeço a minha noiva Valéria Barbosa, por fazer de mim uma pessoa melhor, por acreditar que eu poderia ir cada vez mais longe, por ter segurado a minha mão quando achei que não conseguiria e por não me deixar sozinho quando mais precisei.

Agradeço ao meu professor e orientador Adelson Santos Silva, pela paciência e dedicação, pelo incentivo desde o início e por se fazer presente em momentos difíceis no decorrer da minha graduação.

Agradeço a todos os meus amigos, por estarem do meu lado, por me incentivarem e por entenderem minha ausência nos momentos que precisei abdicar do lazer para me dedicar à graduação.

Agradeço a todos os meus professores pela total dedicação, pelos conselhos, pelas broncas, por apontarem sempre o melhor caminho e por terem contribuído de maneira esplendorosa para a minha formação acadêmica.

Para finalizar, gostaria de agradecer também a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para que esse nova etapa pudesse ser concluída, serei eternamente grato. Muito obrigado!

## RESUMO

O Brasil, sendo um país de grande dimensão territorial e de fortes características socioculturais e econômicas, tem na migração um fato corrente e significativo. Diante disso, muitos pesquisadores têm sido motivados a analisar a natureza das migrações e seu impacto na esfera econômica regional, como também, na esfera econômica nacional. Santos e Ferreira (2007) constatam que os migrantes interestaduais são positivamente selecionados, ou seja, possuem melhores características não observáveis que os indivíduos não migrantes. Além disso, nos últimos anos, diversos estudos estão sendo traçados com o intuito de localizar um prêmio salarial nos grandes centros urbanos, a fim de verificar a existência de um ganho adicional na produtividade dos indivíduos decorrente do fenômeno da migração para estas localidades. Nesse sentido, este trabalho se propõe a investigar a relação entre a migração e o prêmio salarial dos trabalhadores brasileiros e seus impactos na estrutura de diferenciais salariais, como também analisar o efeito do tamanho dos centros urbanos na determinação do prêmio salarial desses trabalhadores. Para isso, serão utilizados dados da RAIS-MTE, entre os anos de 2010 e 2014, onde a principal vantagem é o acompanhamento longitudinal dos indivíduos, além de permitir o controle do problema de seleção, quando incluído o efeito fixo. Com isto, ao se incluírem os efeitos fixos na nossa análise, é possível captar o efeito da seleção e o processo de ajustamento entre migrantes. Os resultados apontam para ganhos salariais em favor do indivíduo migrante, embora estes sejam reduzidos quando controlados pelas características observáveis e não observáveis dos trabalhadores, o qual estaria associado à influência dos centros urbanos sobre a produtividade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Migração, Diferenciais Salariais, Prêmio Salarial.

## ABSTRACT

The Brazil, being a country with a large territorial dimension and strong socio-cultural and economic characteristics, has in migration a current and significant fact. Faced with this, many researchers have been motivated to analyze the nature of migration and its impact on the regional economic sphere as well as on the national economic sphere. Santos and Ferreira (2007) verified that interstate migrants are positively selected, that is, they have better unobservable characteristics than non-migrants. In addition, in recent years, several studies are being designed to locate a wage premium in large urban centers in order to verify the existence of an additional gain in the productivity of individuals due to the phenomenon of migration to these locations. In this sense, this paper proposes to investigate the relationship between migration and the wage premium of Brazilian workers and its impacts on the structure of wage differentials, as well as to analyze the effect of size of urban centers in determining the wage premium of these workers. To do this, RAIS-MTE data will be used between 2010 and 2014, where the main advantage is the longitudinal monitoring of individuals, besides allowing the control of the selection problem, when including the fixed effect. Thus, by including the fixed effects in our analysis, it is possible to capture the effect of selection and the process of adjustment among migrants. The results point to wage gains in favor of the migrant individual, although these are reduced when controlled by observable and unobservable characteristics of workers, which would be associated with the influence of urban centers on worker productivity.

**Keywords:** Migration, Salary Differentials, Salary Premium.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Contexto Histórico da Migração no Brasil .....	11
2.2. Diferenciais Salariais mediante o Fenômeno da Migração .....	14
2.3. Diferenciais Salariais no Contexto da Heterogeneidade não observada.....	19
2.4. Prêmio Salarial mediante o Tamanho dos Centros Urbanos .....	22
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>25</b>
3.1. Base de dados e Variáveis.....	25
3.2. Modelo Empírico .....	28
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
4.1. Perfil dos Migrantes Brasileiros nos anos de 2010 e 2014 .....	31
4.2. Evidências de um Prêmio Salarial para os Migrantes Brasileiros .....	37
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1. 1 - Descrição das Variáveis (contínua).....	26
Tabela 3.1. 1 - Descrição das Variáveis (contínua).....	27
Tabela 4.1. 1 - Distribuição dos Migrantes e Não Migrantes Brasileiros no período de 2010-2014 .....	32
Tabela 4.1. 2 - Média e Desvio Padrão dos Indivíduos da Amostra .....	32
Tabela 4.1. 3 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com o Grau de Escolaridade.....	33
Tabela 4.1. 4 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com o Grupo Ocupacional.....	34
Tabela 4.1. 5 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com os Setores de Atividades (contínua).....	35
Tabela 4.1. 5 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com os Setores de Atividades (contínua).....	36
Tabela 4.1. 6 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com a Raça/Cor .....	36
Tabela 4.2. 1 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua).....	37
Tabela 4.2. 1 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua).....	38
Tabela 4.2. 1 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua).....	39
Tabela 4.2. 2 - Estimações dos Modelos com Tratamento em Painel (contínua).....	41
Tabela 4.2. 2 - Estimações dos Modelos com Tratamento em Painel (contínua).....	42
Tabela 4.2. 2 - Estimações dos Modelos com Tratamento em Painel (contínua).....	43

## 1. INTRODUÇÃO

A mobilidade de trabalhadores já é uma característica do mercado de trabalho brasileiro. O Brasil, com sua grande extensão territorial e diversidade sociocultural, é um país de acentuada desigualdade de renda, o que vem motivando cada vez mais pesquisadores a estudar as razões para persistência dessa desigualdade (Sahota, 1968; Pereira, 2000; Santos Júnior et. al., 2003; Freguglia, 2007). Segundo Freguglia (2011), o fator financeiro é o principal impulsionador para a migração interna. Diante disso, surge um questionamento no que tange o comportamento dos diferenciais salariais entre migrantes e não migrantes brasileiros, e se indivíduos migrantes tem diferencial positivo ou negativo em relação aos demais.

Captar a diferença salarial decorrente da migração não é tarefa simples, pois é necessário considerar todos os atributos que possam influenciar a produtividade do indivíduo, o que naturalmente é o fator responsável pelo incremento na remuneração do trabalhador. Os efeitos da migração sobre os diferenciais salariais na região de destino dependem principalmente da forma como as habilidades entre os trabalhadores locais e os trabalhadores migrantes estão distribuídas (Freguglia, 2007). Neste contexto, leva-se em consideração o que é conhecido como heterogeneidade não observada, onde atributos inerentes ao indivíduo, como motivação, capacidade empreendedora, entre outros aspectos desta natureza, assumem importante papel na produtividade do trabalhador, e, conseqüentemente, na composição dos diferenciais salariais.

A hipótese da heterogeneidade não observada assume, principalmente, que a decisão de contratar os trabalhadores pelos empregadores está condicionada às suas habilidades mensuráveis. Entretanto, deve-se levar em consideração que as firmas podem pagar salários diferentes a indivíduos com os mesmos atributos produtivos observados, o que leva a admitir que empregadores considerem também os seus atributos não observados. Dessa forma, é importante considerar a existência destas características, onde a negligência a estes atributos pode resultar em problemas de viés de estimação, gerando resultados imprecisos para os efeitos salariais estimados.

Além disso, nos últimos anos, diversos estudos estão sendo traçados com o intuito de localizar um prêmio salarial nos grandes centros urbanos – regiões com o número de habitantes superior a 750 mil – a fim de verificar a existência de um ganho adicional na

produtividade dos indivíduos mediante o fenômeno da migração para estas localidades. Desse modo, outro questionamento que ganhou importância significativa é se o migrante obtém maiores ganhos salariais com a migração para os maiores centros. Em outras palavras, se existe uma relação positiva entre o prêmio salarial e o tamanho das cidades.

O Brasil, sendo um país de grande dimensão territorial e de fortes características socioculturais e econômicas, tem na migração um fato corrente e significativo. Diante disso, muitos pesquisadores têm sido motivados a analisar a natureza das migrações e seu impacto na esfera econômica regional, como também, na esfera econômica nacional. Sahota (1968) verificou que a migração é incentivada, sobretudo, pela desigualdade de renda regional e pela existência de diferenciais salariais nas diferentes regiões. Neste sentido, a região Sudeste, durante muito tempo foi tida como área de motivação a mobilidade, enquanto o Nordeste apresentava o caráter de repulsão populacional, ou seja, área com baixos incentivos à migração.

A perda de dinamismo econômico no Sudeste e o acentuado ritmo de crescimento na região Nordeste, nos últimos anos, vêm revertendo esta tendência, situação que coloca regiões antes tidas como de repulsão em áreas de atração migratória ou, ao menos, reduz a intensidade do fluxo de saída de migrantes. Porém, é importante salientar que a contrapartida de desenvolvimento das regiões antes tidas como de repulsão ainda não é suficiente ao ponto de equilibrar o nível de emprego no país. Isto chama atenção ao problema da migração indiscriminada, que além de colocar o indivíduo numa situação de déficit salarial, pode conduzir a problemas de desemprego.

Dessa forma, fica evidente a importância de verificar a magnitude do impacto da migração sobre a estrutura dos diferenciais salariais e o comportamento do migrante quanto à sua permanência na localidade onde está inserido. Isto será importante no sentido da elaboração de medidas que tornem mais atrativa a migração e que garanta incrementos no bem-estar social.

Nesse contexto, este trabalho se propõe a investigar a mobilidade entre trabalhadores brasileiros e seus impactos na estrutura de diferenciais salariais, levando em consideração as características de cada indivíduo e os atributos de cada região na determinação do prêmio salarial, de modo a avaliar os efeitos das migrações sobre os diferenciais salariais controlando pelas características observáveis e não observáveis dos trabalhadores, e comparar as diferenças salariais entre migrantes e não migrantes brasileiros. Além disso, estimar um painel

de efeito fixo para obtenção dos diferenciais salariais, observando as características não observáveis dos trabalhadores, como também verificar o efeito do tamanho dos centros urbanos na determinação do prêmio salarial dos trabalhadores.

Para isso, serão utilizados dados da RAIS-MTE, onde a principal vantagem é o acompanhamento longitudinal dos indivíduos, o que permite observar o salário do trabalhador antes e depois da migração, além de permitir o controle do problema de seleção, quando incluído o efeito fixo, responsável pela captação dos atributos não observados dos trabalhadores.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1. Contexto Histórico da Migração no Brasil**

Segundo Lee (1966), migração é uma mudança permanente ou semipermanente do local de residência, independente da distância entre estes locais, da natureza voluntária ou involuntária do fenômeno ou do fato da mobilidade ocorrer internamente ou entre dois países. Segundo Golgher e Araújo Júnior (2005), as migrações estão atreladas ao desenvolvimento econômico das regiões, que por sua vez, estão diretamente relacionadas com as características inerentes a cada região. Essa mobilidade tem forte impacto sobre a acumulação de capital humano entre diferentes localidades e, conseqüentemente, na distribuição regional de renda. Assim, o fenômeno da migração caracteriza-se como um instrumento que possibilita tanto o crescimento regional, quanto a redução das disparidades econômicas presentes entre as diferentes localidades.

No Brasil, os aspectos econômicos, políticos e sociais sempre impulsionaram os fluxos migratórios, que por sua vez, resultam na desconcentração e redistribuição populacional. Nos anos 50, ao lado do processo de urbanização e da desigualdade regional, verificou-se uma maior intensidade no movimento migratório brasileiro, o qual, por sua vez, teve seus fluxos direcionados para áreas de maiores concentração da atividade econômica, na qual a industrialização começava a se destacar (PATARRA, 2004).

No que diz respeito ao contexto histórico das migrações internas no Brasil, Tavares (2001) destaca que, entre o período colonial e o início do século XX, os fluxos populacionais foram marcados pelos principais ciclos produtivos, como os ciclos do gado, da mineração, do

café e da borracha. Segundo Brito (2000), no período de 1940-1980, as trajetórias da migração interna eram alimentadas pelos fortes desequilíbrios regionais, tendo o Nordeste e Minas Gerais como os dois grandes reservatórios de mão-de-obra, São Paulo e Rio de Janeiro representando os estados com o maior crescimento industrial, e as regiões de expansão da fronteira agrícola, representadas pelo Paraná, Norte e Centro-Oeste.

Durante as décadas de 1960 e 1970, o fluxo migratório no Brasil mostrava-se diretamente atrelado ao crescimento da indústria e a modernização da agricultura. Amaral e Nogueira (1992) apontaram os principais elementos que podem ter influenciado o processo migratório na década de 1970, dado o crescimento da economia brasileira nesse mesmo período. Segundo as autoras:

*O período de crescimento da economia nos anos 70 tem como referência dois pontos básicos: o desenvolvimento da indústria produtora de bens intermediários, bens de capital e bens de consumo duráveis; e a agricultura dinamizada pelo emprego de tecnologia e o processo de modernização que leva a articular-se com a indústria, o que beneficiou o movimento de urbanização. (Amaral e Nogueira, 1992, p.8).*

Dessa forma, o crescimento da indústria e a modernização da agricultura mostraram-se como os principais fatores condicionantes do fluxo migratório da década de 1970. Contudo, com o passar dos anos houve mudanças significativas no quadro migratório do país.

Após a década de 1980, houve uma intensificação da migração de retorno que esteve fortemente ligada ao excedente populacional presente nas grandes cidades e regiões metropolitanas. Migração de retorno refere-se aos indivíduos que deixaram o seu local de origem em busca de melhores oportunidades em outra região e depois regressou ao seu lugar de nascimento. A migração de retorno, em sua maioria, está relacionada à falta de oportunidades na região de destino, assim, reduzindo as expectativas do indivíduo em alcançar incrementos no seu bem-estar.

Nesse período, verifica-se uma perda da capacidade de absorção da mão-de-obra por parte das indústrias e, conseqüentemente, um aumento no número de empregos informais nas grandes cidades. Para Brito (2000), o mercado de trabalho tornou-se rígido, passando a exigir uma ampla quantidade de pré-requisitos educacionais e de treinamento, muitos deles excludentes para boa parte da população migrante. Ou seja, fica evidente a importância da acumulação de capital humano por parte dos indivíduos migrantes, com suas características

observáveis e não observáveis.

Alguns estudos foram realizados com o intuito de analisar o perfil dos migrantes. Justo e Silveira Neto (2009), utilizando dados do censo de 2000, observam que a maioria dos migrantes possui escolaridade média e alta, são jovens, do sexo masculino, cor branca, solteira, possui filhos e é oriunda de um estado relativamente subdesenvolvido. Da mesma forma, Santos e Ferreira (2007) constatam que os migrantes interestaduais são positivamente selecionados, ou seja, possuem melhores características não observáveis que os indivíduos não migrantes.

Massey (1988) explica que a falta de oportunidades em regiões menos desenvolvidas é um incentivo para que as pessoas migrem para áreas mais desenvolvidas, com o intuito de obter um emprego no qual alcancem um salário mais alto. Contudo, embora grande parte do fluxo migratório seja influenciada pela busca por salários mais altos e, conseqüentemente, melhoria de vida, o mercado de trabalho exige do indivíduo migrante uma série de atributos que o diferenciem dos demais, de forma a sinalizar para a firma que o mesmo possui maior produtividade.

O fluxo da migração no Brasil tem sido direcionado de forma bastante concentrada para as regiões Sul e Sudeste do país, principalmente para o estado de São Paulo. Contudo, tem-se verificado uma redução da capacidade destas regiões em atraírem imigrantes. Em contrapartida, observa-se um maior crescimento da migração para os estados detentores de mão-de-obra, como Minas Gerais e os estados da região Nordeste. Ou seja, mudanças no cenário econômico nacional influenciam diretamente os fluxos migratórios, onde regiões antes tidas como emissores agora são caracterizadas como regiões de destino.

Nesse contexto, as mudanças nos padrões de atividade econômica nas últimas décadas caracterizaram mudanças significativas nos padrões de ocupação demográfica. Justo (2008) argumenta a existência de condições históricas, econômicas, culturais e políticas distintas, as quais respaldam a predominância de padrões migratórios nas diversas regiões. A concentração industrial do Centro-Sul até a década de 90, associada aos problemas de ordem climática, que dificultavam a atividade agrícola, fez do Nordeste um emissor potencial de migrantes, situação que vem se alterando graças às transformações na estrutura econômica do país, desenroladas no entorno de políticas de desconcentração industrial e de superação das disparidades regionais (IBGE, 2010).

Sjaastad (1996) afirma que as decisões de localização dos indivíduos seguem critérios

relacionados à sua função de bem-estar. Neste sentido, o indivíduo pratica a migração se ele espera maximizar a sua utilidade na região de destino. Porém, outros estudos trazem argumentos à capacidade das características pessoais bem como de atributos locacionais, amenidades naturais e sociais em influenciar a decisão individual de migrar (JUSTO 2008).

Rocha e Gomes (2010) sugerem que os movimentos populacionais podem ter utilidade significativa para o entendimento do crescimento populacional de uma determinada região. Basicamente, os indivíduos optam por se estabelecer em localidades que lhes ofereçam oportunidades de desenvolver atividades produtivas, que possibilitem aos indivíduos melhores prêmios salariais e menores custos. Em outras palavras, os indivíduos procuram se estabelecer em regiões mais desenvolvidas que lhes garantam tanto boas oportunidades de trabalho quanto uma melhor qualidade de vida.

A região Nordeste, historicamente, se caracterizou como um emissor de migrantes, especialmente para a região Sudeste do país, com destaque para o Estado de São Paulo. A partir do início da primeira década do século XXI a tendência de repulsão populacional de alguns Estados deu lugar a uma nova tendência de atração ou de retenção de população. Dessa forma, alguns estados da região Nordeste, como por exemplo, o estado de Pernambuco, passa a ser cada vez mais atrativos, tornando-se importantes receptores de migrantes das demais regiões do país.

Nesse contexto, o processo migratório no Brasil caracteriza-se como um fenômeno de suma importância no que tange o desenvolvimento regional e inter-regional, sendo um instrumento que possibilita ao indivíduo migrante alcançar maiores prêmios salarial e, conseqüentemente, melhores condições de vida. Além disso, sendo um mecanismo de redução das disparidades existente entre as regiões, de modo a tornar uma região antes tida como estagnada, uma região de destaque, tanto no âmbito regional, quanto no nacional.

## **2.2. Diferenciais Salariais mediante o Fenômeno da Migração**

Nos mercados de trabalho uma característica muito comum é a migração de trabalhadores. No Brasil, o processo migratório entre trabalhadores tem se acentuado cada vez mais em função dos marcantes traços de desigualdade de renda, da diversidade local e da extensão territorial. Isto tem motivado uma série de estudos sobre migrações no Brasil (Sahota, 1968; Pereira, 2000; Santos Júnior *et.al.*, 2003). Tais estudos têm sido desenvolvidos

com vista à verificação da magnitude do impacto dos atributos regionais sobre a estrutura dos diferenciais salariais, já que a migração ocorre principalmente em função de tais atributos. Fontes *et.al.*(2006) afirmam que embora havendo muitas teorias explicativas deste fenômeno, pelo menos três delas ganham destaque no sentido de explicar as disparidades de rendimentos, sendo elas a abordagem dos diferenciais salariais compensatórios, a dos diferenciais salariais decorrentes das disparidades regionais na dotação de capital humano e, ainda, a análise dos diferenciais de salário como reflexo das diferenças inter-regionais de produtividade.

A teoria dos prêmios salariais admite que os diferenciais salariais são uma compensação pela disparidade de vantagens entre regiões. O trabalho de Azzoni *et.al.* (2003), com base nesta abordagem, buscou identificar que atributos explicam a diferença de salário entre as Regiões Metropolitanas do Brasil, constatando que o diferencial de custo de vida não é suficiente para explicar as diferenças salariais e que considerar o capital humano é um ponto crucial no sentido de captar as reais razões para a sua existência.

A abordagem dos diferenciais salariais decorrentes das disparidades regionais na dotação de capital humano assume que tais diferenciais reflitam as variações inter-regionais de produtividade e que existem interações entre trabalhadores e firmas de uma mesma região (FREGUGLIA, PROCÓPIO, 2011).

A análise dos diferenciais de salário como reflexo das diferenças inter-regionais de produtividade assume que as disparidades no capital humano individual das diferentes regiões sejam um importante componente explicativo para a existência de diferenciais salariais inter-regionais. Neste sentido, o trabalho de Behrman e Brirdsal (1983) dá uma contribuição importante para a explicação da existência destes diferenciais ao incluírem uma variável representativa da qualidade educacional na explicação das disparidades salariais, constatando queda nos diferenciais regionais em relação a um modelo sem essa variável. Porém reconhecem que tal hipótese é alvo de questionamento em função dos processos migratórios inter-regionais. Na prática, a mobilidade de pessoas conduz a disparidades regionais de capital humano.

Vários estudos surgiram com o objetivo de analisar o efeito da migração no que tange a desigualdade de renda, ou seja, o quanto o fluxo migratório contribui para formação salarial dos indivíduos. Podemos tomar como exemplo os estudos realizados por Ferreira e Mattos (2006), Branchi e Barreto (2010), entre outros. Tais estudos comprovam que os indivíduos migrantes são positivamente selecionados, dado suas características observáveis e não

observáveis. Como os fluxos migratórios, na sua maioria, são direcionados de regiões menos desenvolvidas para regiões mais desenvolvidas, a migração tenderia a aumentar a desigualdade de renda na região de destino.

Sendo assim, é importante considerar, na análise de tais diferenciais, o fenômeno da migração. Basicamente, o indivíduo migrante tem a ideia de que sua produtividade será mais bem recompensada na região de destino. A decisão de migrar, portanto, está condicionada à comparação entre os ganhos esperados pela migração e os ganhos esperados de não migrar. Estes ganhos podem ser de ordem monetária ou não, correspondendo o primeiro tipo a incremento no fluxo de renda, enquanto o segundo representa a preferência pelo local da migração. Além disso, a escolha por migrar está relacionada de forma inversa aos custos migratórios. Tais custos podem ser monetários, os quais incluem gastos reais com transporte do indivíduo e da sua família, além da diferença entre o custo de vida da região de origem e da região de migração, ou não monetários, nos quais estão considerados o custo de oportunidade pela migração e o custo psíquico de deixar o ambiente no qual já está familiarizado (FREGUGLIA, 2007). Dessa forma, custos e retornos migratórios são os principais determinantes da escolha por migrar e estão diretamente ligados as preferências do indivíduo.

Hicks (1932) considera que a migração é determinada estritamente pelas diferenças resultantes dos ganhos e os custos envolvidos na migração. Da mesma forma, Harris e Todaro (1970) consideram que a decisão de migrar é baseada nas diferenças de rendimento esperado entre o setor urbano e o setor rural. Borjas (1985) propõe que a probabilidade do trabalhador migrar está diretamente vinculada à elevação de ganhos líquidos decorrentes da melhoria das oportunidades econômicas da região de destino, ou à redução destes ganhos decorrentes da melhoria das oportunidades econômicas da região de origem ou ainda ao aumento dos custos migratórios. Em outras palavras, o indivíduo tende a migrar quando os benefícios da migração forem superiores aos custos, de modo que o mesmo possa maximizar a sua renda e minimizar seus custos.

Não se pode descartar, o fato de que as habilidades do migrante são levadas em consideração na sua composição salarial, ou seja, retoma-se a abordagem da heterogeneidade não observada. Chiswick (1978), usando dados de corte transversal mapeou as diferenças de rendimentos entre migrantes e não migrantes. No seu estudo, ficou caracterizado que os migrantes obtêm rendimentos inferiores aos residentes no primeiro estágio da migração, mas

com o passar do tempo tais rendimentos ultrapassam os dos não migrantes. Esta ampliação nos ganhos do migrante estaria condicionada em grande parte às suas características não observadas, as quais lhes conferem seleção positiva em função das suas habilidades, motivações que normalmente se sobrepõem às dos não migrantes. Segundo Chiswick (1999), o migrante é aquele indivíduo favoravelmente auto selecionado para o sucesso no mercado de trabalho e, que por sua vez, se adaptam melhor no local de destino e geram maior impacto sobre a economia. Dessa forma, os indivíduos migrantes positivamente selecionados são mais eficientes e produtivos no mercado de trabalho.

Angrist & Krueger (1999), ao analisar comparativamente os ganhos salariais entre migrantes e não migrantes, e sabendo que os indivíduos são dotados de atributos observáveis e de atributos que não podem ser absorvidos nos dados, propõem o uso de contra factuais para comparar a diferença de rendimentos entre indivíduos, isto é, fazer observações do indivíduo em diversas situações. Assim, observaria o indivíduo nas situações de ter migrado ou não, no mesmo instante de tempo, e, portanto, faria o controle pelos demais fatores condicionantes do salário. Porém segundo Menezes-Filho (2002) existe uma impossibilidade de se obter contra factuais dos trabalhadores, o que se torna um sério problema já que a variável resultante depende da capacidade que o indivíduo tem de auferir rendimentos, capacidade relacionada mais intrinsecamente a atributos não observáveis do que as características observáveis.

Os estudos que abordam a migração interna no Brasil, na sua maioria, discutem a questão da seleção positiva dos migrantes. Santos Jr., Ferreira e Menezes Filho (2005) fazem esse estudo utilizando dados da PNAD de 1999, com o intuito de verificar se os indivíduos migrantes possuem melhores características não observáveis que os indivíduos não migrantes. Se isso acontece, pressupõem-se que essas características podem aumentar os diferenciais de renda entre os dois grupos e, conseqüentemente, contribuir para os diferenciais inter-regionais de renda no Brasil. Por meio do controle de variáveis não observáveis é possível chegar a tal resultado:

“Após controlar todos os fatores observáveis que podem gerar diferenças de renda entre os dois grupos, as diferenças ainda existentes só poderão ser explicadas pelos fatores não-observáveis. Assim, se compararmos a renda dos dois grupos após todos os controles, estaremos fazendo a comparação dos fatores não-observáveis entre os migrantes e os não-migrantes. Se identificarmos que um grupo tem renda maior que outro, então tal grupo terá melhores características não-observáveis, isto é, será positivamente selecionado.” (SANTOS JR., FERREIRA e MENEZES FILHO, 2005, p. 301)

Nesse sentido, fica evidente que os indivíduos migrantes são positivamente selecionados, ou seja, possuem melhores atributos que os diferenciam dos não migrantes. De modo que, tanto as características observáveis quanto não observáveis contribuem para a formação salarial e, por conseguinte, explicam os efeitos da migração sobre os diferenciais de renda entre os trabalhadores locais e os migrantes.

Além disso, é importante salientar de que a existência de *matching* entre firmas e trabalhadores, além das características inerentes à própria firma, pode conduzir parte das explicações dos diferenciais salariais, o que reporta a necessidade de verificar o quanto os diferenciais salariais entre migrantes decorre da mobilidade, da mudança de emprego e da firma.

No Brasil, a migração é um fenômeno típico e pode ser vista como um mecanismo de eliminação das desigualdades regionais de emprego e renda. Tal processo pode resultar em ganhos ou perdas salariais para o indivíduo migrante, fato que pode estar relacionado à mudança de estado, uma vez que as remunerações praticadas nos diversos estados são diferentes (CORSEUIL e SANTOS, 2002). Os autores, ao estudarem os determinantes do nível salarial para o setor formal no Brasil, verificaram um prêmio salarial de migração mais elevado nos estados de São Paulo, Distrito Federal, Goiás e Tocantins em relação aos demais estados da Federação.

Freguglia e Procópio (2011), ao testarem dois métodos de estimação, o método de mínimos quadrados agrupados e efeito fixo, trazem considerações interessantes sobre a ação das migrações sobre a estrutura de diferenciais salariais. Através do MQA fica evidenciada a grande desigualdade interestadual no Brasil. Porém ao se controlar pelos atributos não observados pelo método de efeito fixo, a magnitude dos coeficientes representativos dos diferenciais salariais é reduzida, evidenciando o potencial dos atributos não observáveis em explicar os diferenciais salariais. Quando incluídos controles para as firmas, as *dummies* de estado têm seus coeficientes pouco alterados, indicando que o tamanho da firma a qual o trabalhador se vincula, pouco interfere na composição dos diferenciais salariais interestaduais. Assim, apesar de ser importante no sentido de explicar os diferenciais salariais, o efeito firma tem magnitude inferior à magnitude do efeito da migração interestadual sobre a remuneração do trabalhador do setor formal. Dessa forma, fica evidenciado que efeitos individuais não observados dos trabalhadores têm uma maior importância na composição dos diferenciais salariais em relação aos efeitos decorrentes da mudança de firma.

### **2.3. Diferenciais Salariais no Contexto da Heterogeneidade não observada**

Uma preocupação constante e crescente para os pesquisadores em Economia do Trabalho diz respeito à existência e à natureza de diferenciais salariais. Na literatura tradicional sobre diferenciais salariais, o principal objetivo é testar a hipótese da lei de um preço para a determinação de salários (ARBACHE e DE NEGRI, 2004). Tal hipótese admite que em um mercado competitivo de trabalho, trabalhadores com características idênticas devem receber salários iguais. Contudo, na prática isto não se verifica. A literatura econômica voltada para o estudo da estrutura salarial aponta para grandes e persistentes diferenciais salariais, mesmo entre trabalhadores que executam as mesmas funções ou que tenham o mesmo nível de qualificação.

Krueger e Summers (1988) chamam atenção para o fato de que estes diferenciais persistem entre trabalhadores inseridos nos mesmos ramos de atividade e/ou nas mesmas ocupações. Ainda que controles por diferentes atributos individuais observáveis e por características do emprego que influenciem na utilidade dos trabalhadores sejam executados, tais disparidades permanecem (FREGUGLIA, 2007). Já Fernandes (2002) ressalta que as características produtivas e preferências dos trabalhadores ou as imperfeições do mercado de trabalho podem estar entre as principais fontes da desigualdade salarial.

Trata-se, portanto, de uma questão de ênfase: de um lado estão os defensores da crença de que as imperfeições de mercado desempenham um papel importante na explicação da desigualdade de salários e, de outro, aqueles que acreditam que o mercado de trabalho é dotado de um funcionamento adequado e que a maior parte da desigualdade salarial observada pode ser explicada pelas diferenças de habilidades e preferências (FREGUGLIA, 2007).

A grande questão é que a existência e persistência de diferenciais de rendimentos pode estar relacionada a mais do que atributos individuais observáveis. Neste sentido, Rocha et.al., (2011), ao investigarem a natureza dos prêmios salariais nas regiões metropolitanas brasileiras, constatam que ainda que parte das explicações para a existência desses prêmios resida na existência de amenidades locais – situação não muito válida para o caso brasileiro – os diferenciais salariais estão, em sua maioria, relacionados às diferenças de produtividade entre os trabalhadores, a qual é normalmente maior nos grandes centros urbanos.

Savedoff (1990) evidencia uma redução nos diferenciais salariais ao comparar os salários nas regiões metropolitanas brasileiras. Servo e Azzoni (2001) demonstram que, mesmo efetuando controle pelo custo de vida e pelas características observadas dos

trabalhadores, os diferenciais salariais entre as diferentes regiões metropolitanas brasileiras continuam. Azzoni (1997) estimou um modelo no qual diagnostica que os diferenciais salariais são explicados em 60 % pelos atributos pessoais observáveis dos trabalhadores e em 40 % pela dotação de amenidades locais, constatando que a produtividade do trabalhador está ligada tanto às suas características quanto ao componente regional. Ou seja, a diferença de rendimento real nas diversas localidades está associada principalmente a diferenças de habilidades produtivas entre as regiões (ROCHA et.al. 2011). Quanto maior a disposição de características que representem incrementos na produtividade da região, maior será a compensação salarial daquela localidade.

Glaeser e Maré (2001) propõem um modelo de equilíbrio espacial de firmas e trabalhadores. No que tange a oferta, admitem haver equalização espacial salarial para qualquer indivíduo  $k$  dotado de qualificação  $\phi_k$  entre  $js$  localidades. Esta condição de arbitragem por parte dos trabalhadores requer a igualdade  $w_i\phi_k/P_i = w_j\phi_k/\phi_k P_j$ , ou seja, o salário real ( $w_i/P_i$ ) por unidade de eficiência ( $\phi_k$ ) na localidade “ $i$ ” (localidade onde o indivíduo trabalha) tem de ser igual ao salário de qualquer outra localidade “ $j$ ”.

A partir da condição de arbitragem é possível encontrar os diferenciais salariais entre duas localidades, conforme se segue:

$$\tilde{W}_i - \tilde{W}_j = \tilde{\phi}_i - \tilde{\phi}_j + \log(P_i/P_j) \quad (2.3.1)$$

Em que:

- $\tilde{W}$  representa a média (geométrica) salarial da localidade;
- $\tilde{\phi}$  é um indicador do nível médio de habilidade dos trabalhadores (média geométrica) locais e;
- $P$  representa os preços nas localidades.

Da equação acima, fica evidente que na medida em que os trabalhadores da localidade são mais qualificados, essa apresenta salário médio mais elevado. Do mesmo modo, a localidade que apresentar maior prêmio salarial real atrairá maior número de trabalhadores habilidosos. Já as firmas demandantes de trabalho se estabelecem em áreas com maiores salários nominais em função de determinados atributos locais que permitam a cobrança de um

maior preço pelos seus produtos, que reduzam os custos de produção ou que aumentam a produtividade dos fatores de produção em relação às menores cidades.

Admita-se que  $A_i$  sejam estes atributos locais para as firmas na localidade  $i$  e que haja livre entrada de firmas, além da equalização espacial da remuneração do capital ( $RK$ ). Assim, a maximização do lucro da firma  $A_i K^\delta L^{1-\delta} - \omega_i L - RK$  e a condição de equilíbrio do conjunto de firmas permitem obter uma relação que explica os efeitos dos atributos locais e das características do trabalhador sobre os diferenciais salariais entre as localidades em questão (ROCHA *et.al.*, 2011):

$$\tilde{W}_i - \tilde{W}_j = \tilde{\phi}_i - \tilde{\phi}_j + \frac{1}{1-\delta} \log(A_i/A_j) \quad (2.3.2)$$

Da expressão acima, conclui-se que a localidade  $i$  oferece salários mais elevados que a localidade  $j$  se os seus trabalhadores apresentarem maior concentração de habilidades relacionadas aos seus atributos locais. Estas habilidades fogem do escopo tradicional, em que se consideram apenas atributos observáveis. As características não observáveis do indivíduo, também chamada de heterogeneidade não observada, agora passam a ser consideradas na análise, dado que apresentam grande influência sobre a produtividade dos trabalhadores. Estes atributos não são mensuráveis, porém o seu potencial em representar incrementos na produtividade individual é significativo e interessa considerá-los a fim de não provocar problemas de viés de estimação. Portanto, as características observáveis do trabalhador formam um componente essencial na explicação dos diferenciais salariais, contudo, não é suficiente.

Freguglia (2007) argumenta que é possível que estes diferenciais estejam associados a atributos produtivos não observáveis. A ideia é que o empregador leva em consideração tanto as habilidades mensuráveis do trabalhador quanto as habilidades não mensuráveis. Estas habilidades não observadas seriam então um importante componente explicativo das diferenças salariais, embora estas não sejam captadas nos dados. O trabalho do referido autor verificou por meio de um modelo de dados em painel com efeito fixo a importância das características não observáveis na composição dos diferenciais salariais no estado de Minas Gerais. Seu estudo demonstra que quando consideradas tais características, a magnitude dos diferenciais salariais se reduz. Ao considerar efeito fixo no modelo, com vista à captação dos atributos não observáveis do trabalhador, o  $R^2$  da regressão foi de 81% realçando o potencial

de heterogeneidade não observada juntamente às características observáveis em explicar as diferenças salariais. Nesse sentido, fica claro que a maior parte dos diferenciais salariais pode ser atribuída às diferenças entre os indivíduos.

No trabalho de Rocha *et. al.* (2011) os resultados da regressão em MQO permitem auferir, ao controlar os diferenciais salariais pelas características observáveis dos indivíduos, que o diferencial salarial entre os trabalhadores das Regiões Metropolitanas e os trabalhadores que trabalham fora das RMs, cai em cerca de 55% . Porém, ao considerar as características não observáveis, consideradas no modelo com efeito fixo, este diferencial cai para 26,7% do estimado por MQO. Portanto, o controle por características observáveis e não observáveis é de crucial importância para a determinação da real magnitude dos diferenciais salariais decorrentes da influência dos centros urbanos sobre a produtividade do trabalhador.

Ainda no trabalho de Rocha *et.al.* (2011) outras estimativas em MQO apontam que o prêmio salarial é maior nas grandes regiões metropolitanas, indicando que trabalhadores dos grandes centros urbanos recebem em média 0,5 salário mínimo, enquanto que nos pequenos centros – regiões com o número de habitantes inferior a 100 mil – este diferencial é de 0,37 salário mínimo. Novamente com controle por características não observáveis, os diferenciais de rendimentos são amortecidos. Nas grandes regiões urbanas, o prêmio salarial é de 0,14 salário mínimo, enquanto nos pequenos centros urbanos este prêmio é de apenas 0,087 (sendo ambos relacionados ao salário do trabalhador que mora fora dos grandes centros urbanos). Isto demonstra que as características não observáveis provocam redução na estimativa dos impactos das dimensões das cidades sobre a produtividade dos trabalhadores, sendo que nas grandes regiões metropolitanas, a influência estimada é de apenas 29% da influencia obtida com MQO, que não levava em consideração tal controle; já as menores regiões metropolitanas a estimativa com tal controle foi de 89% da obtida com MQO. Dessa forma, conclui-se que parcela dos diferenciais salariais está diretamente relacionada aos diferentes atributos observáveis e não observáveis dos trabalhadores e que a dimensão dos centros urbanos provoca certos efeitos sobre estes diferenciais salariais.

#### **2.4. Prêmio Salarial mediante o Tamanho dos Centros Urbanos**

Nos últimos anos, diversos estudos estão sendo traçados com o intuito de localizar um prêmio salarial nos grandes centros urbanos, a fim de verificar a existência de um ganho adicional na produtividade dos indivíduos mediante o fenômeno da migração para estas

localidades. Dessa forma, outro questionamento que ganhou importância significativa é se o migrante obtém maiores ganhos salariais com a migração para os maiores centros.

Evidências na literatura da economia do trabalho indicam que os trabalhadores de áreas densamente povoadas possuem ganhos mais elevados. Contudo, são poucos os estudos que buscam medir e explicar o prêmio salarial. A maioria destes estudos que tratam sobre prêmios salariais procuram identificar de que forma o tamanho das cidades e a disposição de atividades econômicas influenciam sobre a produtividade do trabalhador. Ademais, tais estudos vêm tentando explicar se os maiores salários urbanos são decorrentes deste efeito de localização ou se características do indivíduo, sejam elas observáveis ou não, estariam correlacionadas com este prêmio.

A maior parte dos estudos aponta para diferenças inter-regionais na composição da força de trabalho e indicam uma diversidade positiva de características produtivas a favor dos trabalhadores dos grandes centros urbanos. Contudo, o fato de que trabalhadores não se diferenciam unicamente em termos de suas características mensuráveis, mas também em relação aos seus atributos não observáveis, representa uma grande dificuldade conceitual a este mecanismo de classificação (HALFDANARSON, HEUERMAN e SUDEKUM, 2008).

Glaeser e Maré (2001) apontam que o prêmio salarial é expressivamente maior nos centros urbanos, sobretudo, naqueles que fazem parte de eixos metropolitanos com mais de um milhão de habitantes. Entretanto, é necessário levar em consideração as características inerentes a cada indivíduo, sejam elas mensuráveis ou não. A questão é que trabalhadores dotados de certos atributos, principalmente não mensuráveis, podem ser os mais propensos à atração para os grandes centros urbanos, uma vez que é possível que trabalhadores com características mais favoráveis optem por morar nestas localidades. Não considerar tais características é sujeitar às diferenças de salário entre as áreas rurais e urbanas a erros de interpretação, como, por exemplo, identificar tais diferenças como sendo efeitos reais de produtividade urbana, quando na verdade atributos inerentes ao indivíduo constituem boa parte das explicações para isto.

Uma forma de evitar o equívoco de interpretação é através do controle das características não observáveis dos indivíduos ao se considerar efeito fixo dos trabalhadores a partir de um modelo de dados de painel. A especificação do modelo considera informações sobre o salário individual, as características observáveis básicas do trabalhador e uma variável *dummy* que indica se o indivíduo vive em uma cidade grande ou não, além de incluir o efeito

fixo como forma de controlar as características não mensuráveis do trabalhador. Dessa forma, busca-se encontrar resultados consistentes que explicam a relação entre prêmio salarial e o tamanho dos centros urbanos, sem auferir a problemas de viés.

É importante ressaltar que após a mudança para a cidade, não ocorrem aumentos salariais decorrentes de um incremento de produtividade relacionado ao fato de o indivíduo estar no ambiente urbano. Até porque estes diferenciais podem estar relacionados a outros fatores, como, por exemplo, à alocação do trabalhador em um emprego que lhe renda melhor desempenho e lhe ofereça melhores perspectivas de carreira (HALFDANARSON *et. al.* 2008). Nesse sentido, na análise do prêmio salarial, grande parte dos estudos está embasada na necessidade de se identificar o potencial do mercado e/ou do emprego em afetar a produtividade do trabalhador.

Ciccone e Hall (1996) verificaram que a produtividade do trabalho em uma determinada região aumenta em 6%, na medida em que a densidade do emprego dobra. Já Hanson (2005) e Cameron (2007) consideram de suma importância à inclusão do potencial do mercado como determinante da produtividade e, conseqüentemente, dos salários. Tais autores argumentam que os salários são maiores quanto mais próxima for a localidade em relação aos centros urbanos.

Wheaton e Lewis (2002) constataram, através de equações mincerianas, a existência de ganhos salariais decorrentes da especialização e da concentração ocupacional e industrial. Além disso, verificaram uma relação positiva entre estes atributos e o tamanho das cidades. Mion e Naticcioni (2008) diagnosticaram que 75% das variações no salário bruto na Itália podem ser atribuídas à ordenação espacial dos trabalhadores e que a separação espacial das firmas afeta os salários numa proporção menor.

Glaeser e Maré (2001), através do uso de dados sobre imigrantes inter-regionais, investigaram os salários antes e depois da mobilidade, constatando que os indivíduos que migraram para regiões metropolitanas tiveram incrementos salariais e que tais incrementos cresceram em velocidade superior a dos trabalhadores locais. Ou seja, mesmo após o controle pelas características inerentes a cada indivíduo, ainda persiste um diferencial salarial nos grandes centros urbanos, o que comprova a significância dos atributos locais na composição do prêmio salarial.

Em outras palavras, é notável que as características inerentes a cada indivíduo acabem sendo componente essencial da produtividade do trabalhador. Contudo, não se pode reduzir o

prêmio salarial apenas como uma consequência destas características. Deve-se levar em consideração a ideia de que os atributos regionais, como também as características do próprio mercado de trabalho influenciam de maneira significativa os ganhos de rendimento e, conseqüentemente, os salários dos trabalhadores.

Na literatura específica para o Brasil, ainda é pouco expressivo o número de estudos que evidenciem de forma direta a relação entre o prêmio salarial urbano e o tamanho das cidades. No entanto, algumas tentativas têm sido realizadas, no intuito de identificar de que forma os salários individuais são afetados em grandes centros urbanos.

Freguglia (2007) comparou os salários dos migrantes e não migrantes do Estado de São Paulo, utilizando dados dos trabalhadores formais provenientes da RAISMIGRA, através do uso de um painel dinâmico, constatando que o componente regional explica em parte as diferenças de salários entre regiões, mas que as características não observáveis dos indivíduos são potencialmente responsáveis pelas disparidades salariais regionais, dado que ao inserir um controle para efeitos fixos, as vantagens salariais inter-regionais foram significativamente amenizadas. Na sua análise, a heterogeneidade individual não observada explica pelo menos 70% dos diferenciais salariais. Ou seja, evidencia-se a existência de um prêmio salarial superior para as localidades com a maior concentração de trabalhadores habilitados e motivados, a fim de que sua produtividade seja mais bem aproveitada e remunerada nestas cidades.

Portanto, neste estudo são utilizados dados de painel com vista captação da magnitude dos diferenciais salariais entre migrantes e não migrantes brasileiros após se controlar pela auto seleção. Com isto, ao se incluírem os efeitos fixos na nossa análise, é possível captar o efeito da seleção, como também o efeito da interação entre a migração o centro urbano.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Base de dados e Variáveis**

Os dados utilizados na elaboração deste trabalho são provenientes da base de dados da RAIS do Ministério do Trabalho e abrangem o intervalo de 2010 a 2014. Através dos dados da RAIS é possível acompanhar as características dos indivíduos ao longo do tempo e por isto esta base torna-se essencialmente importante para estudos dessa natureza. Os dados têm como fonte a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego

(MTE), e visa o acompanhamento geográfico, setorial e ocupacional da trajetória dos trabalhadores ao longo do tempo.

O banco de dados a ser gerado acompanhará a trajetória profissional dos indivíduos brasileiros em pelo menos um dos anos entre 2010 e 2014. A análise empírica utilizará as seguintes variáveis:

**Tabela 3.1. 1 - Descrição das Variáveis (contínua)**

Variáveis	Descrição
<b>Variável Dependente</b>	
Log da Renda	Logaritmo do salário real (deflacionado pelo IPCA e corrigido pelo ICV)
<b>Variáveis Explicativas</b>	
Migração	Dummies de Migração (1,0)
Densidade do Emprego	Tamanho do Mercado de Trabalho dado o número de habitantes (segundo critério do IBGE)
<b>Variáveis de Controle (trabalhador)</b>	
Idade	Idade do indivíduo (segundo a RAIS)
Experiência	Tempo de emprego (em meses)
Sexo	(1 se masculino, 0 se feminino)
Raça/Cor	
Indígena	Dummy de raça/cor (1,0)
Branca	Dummy de raça/cor (1,0)
Preta	Dummy de raça/cor (1,0)
Amarela	Dummy de raça/cor (1,0)
Parda	Dummy de raça/cor (1,0)
Não identificado	Dummy de raça/cor (1,0)
Educação	
Analfabeto	Dummy de escolaridade (1,0)
Ens. Fundamental I Incompleto	Dummy de escolaridade (1,0)
Ens. Fundamental I Completo	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Fundamental II incompleto	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Fundamental II completo	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Médio Incompleto	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Médio Completo	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Superior Incompleto	Dummy de escolaridade (1,0)
Ensino Superior Completo	Dummy de escolaridade (1,0)
Mestrado	Dummy de escolaridade (1,0)
Doutorado	Dummy de escolaridade (1,0)
<b>Variáveis de Controle (emprego)</b>	
Ocupação	
0	(1,0) se Membros das Forças Armadas
1	(1,0) se Membros Superiores do Poder Público
2	(1,0) se Profissionais das Ciências e Artes
3	(1,0) se Técnicos de Nível Médio
4	(1,0) se Trabalhadores de Serviços Administrativos
5	(1,0) se Trabalhadores dos Serviços
6	(1,0) se Trabalhadores Agropecuários

**Tabela 3.1. 2 - Descrição das Variáveis (contínua)**

7	(1,0) se Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais I
8	(1,0) se Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais II
9	(1,0) se Trabalhadores em Serviços de Reparação e Manutenção
Setor de Atividades	
Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal e Pesca.	Dummy do setor (1,0)
Indústrias Extrativas	Dummy do setor (1,0)
Indústrias de Transformação	Dummy do setor (1,0)
Eletricidade, Luz, Água e Esgoto.	Dummy do setor (1,0)
Construção	Dummy do setor (1,0)
Comércio; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos.	Dummy do setor (1,0)
Alojamento e Alimentação	Dummy do setor (1,0)
Transporte, armazenagem e comunicações.	Dummy do setor (1,0)
Intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços relacionados.	Dummy do setor (1,0)
Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas.	Dummy do setor (1,0)
Administração pública, defesa e seguridade social.	Dummy do setor (1,0)
Educação	Dummy do setor (1,0)
Saúde e serviços sociais	Dummy do setor (1,0)
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais.	Dummy do setor (1,0)
Serviços domésticos	Dummy do setor (1,0)
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.	Dummy do setor (1,0)

As variáveis de controle do trabalhador ‘idade’ e ‘experiência’ são de caráter contínuo, em que a primeira varia de 18 a 60 anos e a segunda considera o tempo de permanência do indivíduo observado no mesmo posto de trabalho. Já os controles ‘sexo’, ‘raça/cor’ e ‘educação’ são representados por variáveis binárias. A escolaridade segue os critérios estabelecidos pela RAIS, onde são delimitadas onze categorias que formam o ciclo educacional. Quanto aos controles de emprego, está se levando em consideração a Classificação Brasileira de Ocupações de 1994, a fim de classificar em categorias de ocupação. São tomadas dez categorias de ocupação, as quais assumem caráter binário. O mesmo ocorre para os controles de setor, em que, segundo a classificação do IBGE, são tomadas dezesseis categorias de setores de atividade econômica, as quais também assumem caráter binário na regressão.

### 3.2. Modelo Empírico

Assim como em grande parte da literatura sobre diferenciais salariais, a análise se baseia na estimação de equações mincerianas de rendimentos. O intuito desta análise é verificar se existe um prêmio salarial para os trabalhadores migrantes brasileiros, comparando os salários entre indivíduos com as mesmas características observáveis e não observáveis.

O primeiro modelo estimado (*cross-section*) faz uma análise a nível de indivíduo e não a nível de tempo, conforme apresentado na equação 3.2.1.

$$\text{Log}(Y_i) = \alpha + \beta A_j + \delta M_i + \theta X_i + \varepsilon_i \quad (3.2.1)$$

Em que:

- $\text{Log}(Y_i)$ : Log do salário real do indivíduo  $i$ .
- $A_j$ : Densidade do emprego a nível municipal.
- $M_i$ : Efeito da migração.
- $X_i$ : Vetor das características observáveis.
- $\varepsilon_i$ : erro estocástico.

É importante lembrar que o migrante está exposto à auto seleção. A ideia é que já que o migrante é dotado de características não pertinentes ao não migrante, os ganhos salariais sejam mais altos para migrantes em comparação aos não migrantes. Freguglia e Procópio (2011) afirmam que normalmente a migração ocorre entre grupos de indivíduos mais aptos, proativos e motivados, levando a crer que os migrantes formam um grupo positivamente selecionado. Dessa forma, é importante que o modelo considere tal questão. Com base na necessidade de se conhecer a dimensão dos ganhos entre migrantes e não migrantes, Angrist & Krueger (1999) propõem o uso de contra factuais para comparar a diferença de rendimentos entre indivíduos, isto é, fazer observações do indivíduo em pelo menos duas situações no mesmo tempo. Sendo assim, observar-se-á o indivíduo nas situações de ter migrado ou não, no mesmo instante de tempo, fazendo o controle pelos demais fatores condicionantes do salário.

Para o pesquisador, é importante ter conhecimento dos rendimentos dos trabalhadores migrantes no período pós-migração, a fim de fazer comparações entre os salários do indivíduo

mediante as hipóteses de migrar ou não. Ao fazer tais comparações, as perdas ou os ganhos de rendimentos identificados podem ser atribuídos à migração.

No entanto, é crucial entender que a auto seleção pode conduzir a problemas de viés na estimação dos diferenciais salariais. Freguglia (2007) argumenta que mesmo os diferenciais salariais sendo controlados por idade, experiência, gênero, escolaridade, raça, setor e ocupação, ainda assim as comparações serão dotadas de viés, em função da incapacidade de tais controles em absorver todos os atributos que influenciam os diferenciais salariais entre migrantes e não migrantes.

Nesse sentido, o uso de dados em painel é uma forma de controlar o problema de viés oriundo da auto seleção, conforme apresentado na equação 3.2.2.

$$\text{Log}(Y_{it}) = \alpha + \beta A_j + \delta M_{it} + \theta X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.2.2)$$

Posteriormente, a aplicação de um modelo com efeitos fixos individuais permite estimar os diferenciais salariais decorrentes da migração, controlando a questão da auto seleção, além de apresentar mecanismos que permitam fazer as devidas comparações entre o migrante e o não migrante (Booker *et.al.*, 2007).

Assim, o método de efeitos fixos tem a capacidade de controlar as características não observadas dos indivíduos. A equação 3.2.3 apresenta tal modelo:

$$\text{Log}(Y_{it}) = \alpha + \beta A_j + \delta M_{it} + \theta X_{it} + \phi_i + \varepsilon_{it} \quad (3.2.3)$$

Em que:

- $\text{Log}(Y_{it})$ : Log do salário real do indivíduo  $i$
- $A_j$ : Densidade do emprego a nível municipal.
- $M_{it}$ : Efeito da migração.
- $X_{it}$ : Vetor das características observáveis.
- $\phi_i$ : Efeito fixo para as características não observáveis (a fim de controlar o problema da endogeneidade).
- $\varepsilon_{it}$ : erro estocástico.

Como pode ser visto, foi inserido no modelo um efeito fixo, representado por  $\phi_i$ . Este efeito absorve as características não observáveis dos indivíduos, as quais são constantes ao longo do tempo e podem induzir à existência de correlação entre o termo do erro e alguma variável importante no modelo. Com a inclusão deste efeito, tais características são captadas separadamente, evitando a correlação entre termo do erro e as variáveis explicativas (Freguglia e Procópio, 2011). Dessa forma, a questão da auto seleção do migrante deixa de ser uma preocupação, permitindo que a estimação do efeito da migração sobre os salários seja efetuada e que comparações dos diferenciais salariais entre migrantes e não migrantes sejam traçadas de maneira confiável. Sendo possível realizar a estimação da equação de rendimentos para migrantes e não migrantes brasileiros.

Conhecendo as diferenças de salário entre os migrantes e não migrantes, abre-se espaço para o seguinte questionamento: Existe um prêmio salarial positivo para indivíduos que saíam dos grandes centros urbanos para os menores centros? Este questionamento pode ser respondido com base em um novo modelo de regressão que considere uma nova variável que expresse a interação entre a migração e o tamanho dos centros urbanos, o que chamaremos de “efeito da interação”.

Um ponto importante a ser ressaltado nessa metodologia é que ela considera informações do migrante antes e após a migração, assim podendo identificar se o indivíduo migrante teve perdas ou ganhos salariais. Contudo, consideraremos apenas o período posterior à migração, conforme a equação 3.2.4.

$$\text{Log}(Y_{it}) = \alpha + \beta A_j + \delta M_{it} + (\delta_1 M_{it} \times \text{Peq}) + \theta X_{it} + \phi_i + \varepsilon_{it} \quad (3.2.4)$$

Em que:

- $\text{Log}(Y_{it})$ : Log do salário real do indivíduo  $i$ .
- $A_j$ : Densidade do emprego a nível municipal.
- $M_{it}$ : Fenômeno da migração.
- $M_{it} \times \text{Peq}$ : Efeito da Interação.
- $X_{it}$ : Vetor das características observáveis.
- $\phi_i$ : Efeito fixo para as características não observáveis.
- $\varepsilon_{it}$ : erro estocástico.

A diferença da equação 3.2.4 para a equação 3.2.3 é o acréscimo da variável que expressa o efeito da interação da migração e o centro urbano, incluída com o intuito de captar o ganho ou a perda salarial dos indivíduos que saíram dos grandes centros em direção aos menores. Caso o indivíduo experimente perdas salariais, leva-se em consideração a hipótese de que essa perda salarial é resultante da queda do efeito da economia de aglomeração. Assim, com base nos resultados encontrados após a regressão deste modelo, tornar-se-á possível responder o questionamento levantado anteriormente e estabelecer uma relação entre o prêmio salarial e o tamanho dos centros urbanos.

#### **4. RESULTADOS**

Esta seção expõe os principais resultados obtidos a partir da análise dos dados da RAIS-MTE. Tal seção está organizada da seguinte forma. A primeira etapa compreende a análise descritiva dos dados. Assim, é possível entender o comportamento do trabalhador brasileiro no que diz respeito ao fenômeno da migração. Além disso, é traçado o perfil do trabalhador de forma a se tornar possível estabelecer uma inter-relação entre as características de determinados grupos de trabalhadores e a tendência migratória. Posteriormente é feita a estimação dos modelos em MQO e com efeito fixo, visando mensurar o efeito da migração sobre a estrutura dos diferenciais salariais, assim como o potencial das características observáveis e não observáveis em afetá-los, como também avaliar o efeito do tamanho dos centros urbanos na determinação do prêmio salarial.

##### **4.1. Perfil dos Migrantes Brasileiros nos anos de 2010 e 2014**

Esta seção pretende apresentar o perfil do trabalhador formal brasileiro através de tabelas com informações sobre sexo, idade, experiência, raça/cor, educação, ocupação e setor. Objetiva-se com isto apresentar um diagnóstico do trabalhador formal do Brasil, apontando as suas principais características.

No que tange o número de trabalhadores não migrantes e migrantes observados no período de 2010-2014, conforme apresenta a Tabela 4.1.1, nota-se que o número de não migrantes é expressivamente superior ao número de trabalhadores migrantes, o qual representa, aproximadamente, 92,14% e 7,86% do total de indivíduos observados, respectivamente. As principais teorias que se encarregam de abordar os diferenciais salariais

na ótica da migração sugerem que migrantes são dotados de melhores atributos em relação ao não migrante, ou seja, são positivamente selecionados, o que justifica a necessidade de fazer comparações entre os dois grupos de trabalhadores.

**Tabela 4.1. 1 - Distribuição dos Migrantes e Não Migrantes Brasileiros no período de 2010-2014**

	Número de Trabalhadores	%
<b>NÃO MIGRANTES</b>	15563901	92.14
<b>MIGRANTES</b>	1326207	7.86
<b>Total</b>	<b>16890108</b>	<b>100</b>

No que diz respeito ao sexo, nota-se que, a partir da Tabela 4.1.2, a média de sexo é de 61,57%, ou seja, isso indica que 61% dos indivíduos da amostra são do sexo masculino. Neste caso, constata-se que o número de indivíduos do sexo masculino é significativamente maior que o número de indivíduos do sexo feminino.

**Tabela 4.1. 2 - Média e Desvio Padrão dos Indivíduos da Amostra**

	mean	sd	min	max	count
lnsalrealhora	7.308546	.6796785	5.257841	11.59543	1.69e+07
ln_densemparr_	4.577886	1.975031	-7.671325	7.046552	1.69e+07
Idade	34.41924	10.77504	18	65	1.69e+07
Idade <sup>2</sup>	1300.786	818.1433	324	4225	1.69e+07
Experiência	39.7966	58.05729	0	599.9	1.69e+07
Experiência <sup>2</sup>	4954.419	16436.26	0	359880	1.69e+07
Sexo	.6157421	.4864193	0	1	1.69e+07
<i>N</i>	16890108				

No que se refere à idade dos trabalhadores brasileiros, conforme apresenta a Tabela 4.1.2, o indivíduo situava-se, em sua maioria, numa faixa etária que varia dos 18 aos 65 anos, com uma média de, aproximadamente 42 anos. É importante ressaltar que os dois grupos analisados possuem uma média de idade elevada. Isso remete a possibilidade de uma melhoria na região, fazendo com que o trabalhador opte por permanecer na mesma, no que se refere ao não migrante. Como também, as melhores remunerações pela produtividade dos trabalhadores, principalmente nos grandes centros urbanos, que por sua vez induz os trabalhadores a migrarem para aquela região.

No que diz respeito ao grau de instrução dos indivíduos, conforme consta na Tabela

4.1.3, nota-se que indivíduos migrantes que possuem níveis educacionais que variam entre Analfabetos e Ensino Médio Incompleto, correspondem a 34,18% do total dos migrantes. Já os indivíduos com melhor nível de instrução, que variam entre o Ensino Médio Completo e Doutorado, correspondem a 65,82% do total dos trabalhadores migrantes. Isso nos remete a ideia de que indivíduos mais educados possuem melhores características para o mercado de trabalho, assim podendo alcançar altos níveis de produtividade e, conseqüentemente, um prêmio salarial superior aos demais, estando sujeito a migrar para os centros que ofereçam melhores oportunidades de emprego. Já no que se refere aos não migrantes, indivíduos que possuem níveis educacionais que variam entre Analfabetos e o Ensino Médio Incompleto e indivíduos que variam entre o Ensino Médio Completo e o Doutorado, correspondem a 36,65% e 63,35%, respectivamente, do total dos trabalhadores não migrantes.

**Tabela 4.1. 3 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com o Grau de Escolaridade**

	<b>NÃO MIGRANTES</b>	<b>%</b>	<b>MIGRANTES</b>	<b>%</b>
<b>Analfabetos</b>	63097	0.405	5458	0.411
<b>Ens. Fund. I Incompleto</b>	506714	3.255	47464	3.578
<b>Ens. Fund. I Completo</b>	623705	4.007	44767	3.375
<b>Ens. Fund. II Incompleto</b>	1195159	7.679	99966	7.537
<b>Ens. Fund. II Completo</b>	2000788	12.855	159601	12.034
<b>Ens. Médio Incompleto</b>	1313846	8.441	95987	7.237
<b>Ens. Médio Completo</b>	7431268	47.746	656881	49.530
<b>Superior Incompleto</b>	659115	4.234	53897	4.063
<b>Superior Completo</b>	1721103	11.058	159064	11.993
<b>Mestrado</b>	36344	0.233	2506	0.188
<b>Doutorado</b>	12762	0,081	616	0.046
<b>Total</b>	<b>15563901</b>	<b>100</b>	<b>1326207</b>	<b>100</b>

É importante salientar que a decisão de migração do indivíduo está relacionada à sua expectativa de ganhos com a migração, em outras palavras, a sua decisão de migrar depende, principalmente, da expectativa de que sua produtividade seja mais bem recompensada na

região de destino. Nesse sentido, evidencia-se que a decisão de migrar está ligada as características não observáveis dos indivíduos, de modo a potencializar a sua produtividade na região de destino e, conseqüentemente, alcançar melhores remunerações. No caso de trabalhadores com pouca qualificação, a tendência é que este trabalhador se mantenha na região de origem, uma vez que este não tem expectativas de melhorias na sua remuneração com o seu deslocamento para outras regiões.

Se observada a distribuição de migrantes por grupos ocupacionais, conforme a Tabela 4.1.4, percebe-se que a maioria dos trabalhadores estava alocada na Produção de Bens e Serviços Industriais I e nos setores de Serviços (Serviços e Serviços Administrativos), correspondendo a mais de 70% para ambos os grupos observados.

**Tabela 4.1. 4 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com o Grupo Ocupacional**

	<b>NÃO MIGRANTES</b>	<b>%</b>	<b>MIGRANTES</b>	<b>%</b>
<b>Membros das Forças Armadas</b>	767	0.004	60	0.004
<b>Membros Superiores do Poder Público</b>	574966	3.694	47281	3.565
<b>Profissionais das Ciências e Artes</b>	974787	6.264	74239	5.598
<b>Técnicos de Nível Médio</b>	1320864	8.487	114391	8.626
<b>Trabalhadores de Serviços Administrativos</b>	3132684	20.130	223615	16.864
<b>Trabalhadores dos Serviços</b>	4014295	25.795	308249	23.247
<b>Trabalhadores Agropecuários</b>	608603	3.910	59299	4.472
<b>Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais I</b>	3803315	24.440	413547	31.188
<b>Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais II</b>	686693	4.412	43008	3.243
<b>Trabalhadores em Serviços de Reparação e Manutenção</b>	444748	2.857	42276	3.188
<b>Total</b>	<b>15561722</b>	<b>100</b>	<b>1325965</b>	<b>100</b>

No que tange os setores de atividades, conforme a Tabela 4.1.5, o trabalhador migrante, situa-se, em sua maioria, no setor de Comércio (20%), Atividades Imobiliárias

(18,5%), Indústrias de Transformação (16,9%) e Construção (15%), absorvendo mais de 70% dos trabalhadores migrantes observados. Ademais, pode-se observar que os setores que absorvem um menor contingente de trabalhadores migrantes são os de Organismos internacionais, Serviços domésticos, Administração pública, com menos de 0,1% de absorção dos indivíduos migrantes. Já em relação aos indivíduos não migrantes, os setores de atividades com maior absorção destes trabalhadores são os de Comércio (25,8%), Indústrias de Transformação (21,6%) e Atividades Imobiliárias (14%). Da mesma forma, os setores com menor absorção destes trabalhadores são os de Organismos internacionais (0,016%), Serviços domésticos (0,017%) e Administração pública (0,15%).

**Tabela 4.1. 5 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com os Setores de Atividades (contínua).**

	<b>NÃO MIGRANTES</b>	<b>%</b>	<b>MIGRANTES</b>	<b>%</b>
<b>Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal e Pesca.</b>	579809	3.726	56513	4.263
<b>Indústrias Extrativas</b>	102782	0.660	11807	0.890
<b>Indústrias de Transformação</b>	3365853	21.633	223549	16.863
<b>Eletricidade, Luz, Água e Esgoto.</b>	54150	0.348	4698	0.354
<b>Construção</b>	1024198	6.582	199667	15.062
<b>Comércio; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos.</b>	4011447	25.782	266037	20.068
<b>Alojamento e Alimentação</b>	739012	4.749	46358	3.497
<b>Transporte, armazenagem e comunicações.</b>	1068349	6.866	125343	9.455
<b>Intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços relacionados.</b>	358022	2.301	35901	2.708
<b>Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas.</b>	2180542	14.015	244857	18.471
<b>Administração pública, defesa e seguridade social.</b>	24440	0.157	1094	0.082
<b>Educação</b>	496293	3.189	19328	1.458
<b>Saúde e serviços sociais</b>	698382	4.488	31128	2.348
<b>Outros serviços coletivos, sociais e pessoais.</b>	849918	5.462	59067	4.455

**Tabela 4.1. 6 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com os Setores de Atividades (contínua).**

<b>Serviços domésticos</b>	2786	0.017	164	0.012
<b>Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.</b>	2585	0.016	113	0.008
<b>Total</b>	<b>15558568</b>	<b>100</b>	<b>1325624</b>	<b>100</b>

No que diz respeito a raça/cor dos trabalhadores observados, como mostra a Tabela 4.1.6, mais de 85% de ambos os grupos analisados são de cor branca ou parda, sendo assim, representando o maior número de indivíduos observados. No sentido contrário, o menor número de indivíduos da amostra representa os trabalhadores de raça/cor Indígena e Amarela, correspondendo a, aproximadamente, 1% de ambos os grupos observados. Trabalhadores de raça/cor Preta correspondem a mais de 5% em ambos os grupos.

**Tabela 4.1. 7 - Distribuição dos Indivíduos Migrantes e Não Migrantes de acordo com a Raça/Cor**

	<b>NÃO MIGRANTES</b>	<b>%</b>	<b>MIGRANTES</b>	<b>%</b>
<b>Indígena</b>	35214	0.226	3345	0.252
<b>Branca</b>	8881516	57.064	675757	50.954
<b>Preta</b>	801741	5.151	70805	5.338
<b>Amarela</b>	117531	0.755	9108	0.686
<b>Parda</b>	4785068	30.744	460316	34.709
<b>Não identificado</b>	942831	6.057	106876	8.058
<b>Total</b>	<b>15563901</b>	<b>100</b>	<b>1326207</b>	<b>100</b>

No que diz respeito aos indivíduos migrantes, ainda na Tabela 4.1.6, constata-se que indivíduos de raça/cor Branca e Parda tendem a ter um maior incentivo a migração em comparação aos demais. Nesse contexto, o Brasil sendo um país com elevado grau de miscigenação populacional, concentra em sua maioria indivíduos de cor/raça Branca e Parda com uma maior tendência a migração, remetendo a ideia de que estes indivíduos possuam

melhores características e, conseqüentemente, possam ser facilmente absorvidos pelo mercado.

#### 4.2. Evidências de um Prêmio Salarial para os Migrantes Brasileiros

A análise a seguir usa especificações alternativas para que se possam estimar os efeitos sobre o prêmio salarial dos migrantes em relação aos não migrantes brasileiros. De maneira geral, os resultados evidenciam uma correlação positiva entre a migração e o prêmio salarial. Entretanto, é importante ressaltar que a simples estimação do prêmio salarial, baseada unicamente no fenômeno da migração, pode conduzir a problemas de viés de estimação, já que admite-se que o migrante é positivamente selecionado, dado suas características observáveis e não observáveis, e que os atributos do próprio mercado são componentes determinantes na composição do prêmio salarial. Diante disso, acrescenta-se, gradualmente, controles a fim de eliminar o viés decorrente da auto seleção do migrante e da localidade onde está inserido.

A Tabela 4.2.1 apresenta os resultados das estimações do modelo em POLS com diversos controles. No primeiro modelo – POLS (1) – apresenta um POLS pra densidade do emprego. Já o segundo modelo – POLS (2) – representa um POLS para a migração. Para estes casos, o coeficiente da densidade do emprego está sobrestimado, por conta da especificação do modelo, na prática existe uma série de outros controles que explicam o prêmio salarial, assim como para o caso da migração aparentemente este efeito está sobrestimado quando comparado com os modelos estimados posteriormente. Nota-se que no primeiro modelo – POLS (1) – tem um efeito de, aproximadamente, 3,5% da migração sobre os salários. Entretanto quando controlado e inserido o tratamento de painel adequado ao modelo, esse efeito passa a ser de 7,5%.

**Tabela 4.2. 1 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua)**

	<b>POLS (1) (Densidade do emprego)</b>	<b>POLS (2) (Migração)</b>	<b>POLS (3) (Com todos os controles)</b>
Densidade do Emprego	0.0479 <sup>***</sup> (0.000120)		0.0329 <sup>***</sup> (0.0000953)
Migração		0.0346 <sup>***</sup> (0.000705)	0.0757 <sup>***</sup> (0.000511)
<b>Características Individuais</b>			
Idade			0.0343 <sup>***</sup> (0.000121)

**Tabela 4.2. 2 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua)**

Idade <sup>2</sup>			-0.000377 <sup>***</sup> (0.00000168)
Experiência			0.00313 <sup>***</sup> (0.0000105)
Experiência <sup>2</sup>			-0.00000231 <sup>***</sup> (4.18e-08)
Sexo			0.247 <sup>***</sup> (0.000461)
Indígena			0.0592 <sup>***</sup> (0.00378)
Branca			-0.00764 <sup>*</sup> (0.00385)
Preta			0.0760 <sup>***</sup> (0.00452)
Amarela			0.0116 <sup>**</sup> (0.00378)
Parda			0.00282 (0.00383)
<b>Escolaridade</b>			
Ens. Fund. I Incompleto			0.102 <sup>***</sup> (0.00251)
Ens. Fund. I Completo			0.109 <sup>***</sup> (0.00252)
Ens. Fund. II Incompleto			0.147 <sup>***</sup> (0.00245)
Ens. Fund. II Completo			0.169 <sup>***</sup> (0.00243)
Ens. Médio. Incompleto			0.207 <sup>***</sup> (0.00245)
Ens. Médio. Completo			0.319 <sup>***</sup> (0.00242)
Ens. Superior. Incompleto			0.584 <sup>***</sup> (0.00267)
Ens. Superior. Completo			0.943 <sup>***</sup> (0.00268)
Mestrado			1.320 <sup>***</sup> (0.00730)
Doutorado			1.587 <sup>***</sup> (0.0129)
<b>Grupos Ocupacionais</b>			
Poder Público			0.531 <sup>***</sup> (0.0262)
Ciências e Artes			0.359 <sup>***</sup> (0.0261)
Técnicos de Nível Médio			0.237 <sup>***</sup> (0.0261)
Serviços Administrativos			0.0138 (0.0261)
Serviços			-0.0601 <sup>*</sup> (0.0261)
Agropecuários			-0.0900 <sup>***</sup> (0.0261)
Bens e Serviços Industriais I			0.00444 (0.0261)
Bens e Serviços Industriais II			0.0275 (0.0261)

**Tabela 4.2. 3 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua)**

Serviços de Reparação e Manutenção			0.168*** (0.0261)
<b>Setores de Atividades</b>			
Indústrias Extrativas			0.574*** (0.00386)
Indústrias de Transformação			0.114*** (0.00150)
Eletricidade			0.599*** (0.00497)
Construção			0.0908*** (0.00165)
Comércio			-0.0738*** (0.00152)
Alojamento e Alimentação			-0.163*** (0.00163)
Transporte			0.0661*** (0.00166)
Intermediação financeira			0.323*** (0.00244)
Atividades imobiliárias			-0.100*** (0.00159)
Administração pública			0.0808*** (0.00640)
Educação			-0.427*** (0.00213)
Saúde e serviços sociais			-0.131*** (0.00177)
Outros serviços			-0.190*** (0.00173)
Serviços domésticos			-0.288*** (0.00871)
Organismos internacionais			0.283*** (0.0185)
<b>Macrorregiões</b>			
2.macregiao			-0.240*** (0.00106)
3.macregiao			0.00910*** (0.00102)
4.macregiao			0.00702*** (0.00108)
5.macregiao			0.0219*** (0.00117)
<b>Período 2010-2014</b>			
2011.ano	0.0309*** (0.000279)	0.0297*** (0.000286)	0.0247*** (0.000238)
2012.ano	0.0805*** (0.000311)	0.0795*** (0.000323)	0.0603*** (0.000271)
2013.ano	0.116*** (0.000335)	0.115*** (0.000350)	0.0886*** (0.000293)
2014.ano	0.131*** (0.000351)	0.129*** (0.000365)	0.0931*** (0.000309)
_cons	6.988*** (0.000648)	7.233*** (0.000390)	5.738*** (0.0266)
N	16890108	16890108	16881773
R <sup>2</sup>	0.035	0.006	0.505

**Tabela 4.2. 1 - Estimação dos Modelos em POLS (contínua)**

adj. $R^2$	0.035	0.006	0.505
Prob>F	0,000	0,000	0,000
F	68929.6	34464.7	76394.4

Standard errors in parentheses

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 

Neste caso, acrescenta-se um terceiro modelo – POLS (3) – que representa um POLS com todos os controles. De modo que, quando se dá o tratamento adequado, ou seja, é colocado todo o efeito das demais covariadas que explicam o prêmio salarial, constata-se que o prêmio associado à migração salta de 3,5% para 7,5%. Nesse sentido, admite-se que o coeficiente do segundo modelo – POLS (2) – estava sobrestimado por conta da especificação do modelo. Enquanto isso, pode-se observar que o coeficiente da densidade se reduz, partindo de 4,8% para 3,3%. Contudo, ainda sim, há evidências de que esses coeficientes possam estar sobrestimados, pelo fato de que não está sendo considerado um modelo com tratamento de painel, mas sim como uma *cross-section*, ou seja, está sendo aplicado apenas uma regressão linear sem o controle, apesar de que esteja sendo aplicado um *class-id*, com o intuito de calcular o erro padrão a nível da categoria especificada, neste caso trata-se apenas do indivíduo. Ou seja, está sendo utilizada uma amostra com todos os indivíduos com características similares e agregando o erro padrão para esses indivíduos, sendo esta uma forma de reduzir os problemas de heterocedasticidade no modelo estimado.

No que diz respeito à Tabela 4.2.2, apresenta-se uma análise para tratamento de painel. O primeiro modelo estimado – MQO –, sem o efeito fixo, revela um tratamento de até 8,4% da migração sobre os salários, entretanto apresenta-se de modo enviesado devido a concentração de habilidades dos indivíduos. Neste modelo, tem-se que a densidade do emprego gera um prêmio salarial de até 2,7%, indicando que existe de fato um prêmio salarial a favor dos grandes centros urbanos. Enquanto que a migração gera um prêmio 8,42%, indicando que indivíduos migrantes tendem a ter ganhos salariais positivos tendo em vista a auto seleção.

No entanto, quando parte para a próxima especificação com Efeito Fixo, que ao tratar com este efeito, tem-se que a migração permanece insignificante, e com o sinal negativo. Além disso, o coeficiente da migração caiu de maneira marginal (queda de 0,01%), que pode estar refletindo aqueles indivíduos que estão saindo dos grandes centros para os menores centros. Isso nos remete a ideia de que quando se retira as habilidades dos indivíduos, de

modo a verificar só o prêmio da migração, essa relação da migração com o prêmio salarial reflete, sobretudo, aqueles indivíduos que migram de grandes mercados para pequenos mercados. De modo que os trabalhadores experimentaríamos perdas salariais, o que comprova hipótese de Glaeser.

**Tabela 4.2. 4 - Estimações dos Modelos com Tratamento em Painel (contínua)**

	<b>MQO</b>	<b>EFEITO FIXO</b>	<b>EFEITO FIXO E INTERAÇÃO</b>
Densidade do Emprego	0.0271*** (0.0000859)	0.0100*** (0.000152)	0.0110*** (0.000167)
Migração	0.0842*** (0.000780)	-0.00122*** (0.000340)	0.0115*** (0.000821)
migradens	-0.0115*** (0.000135)		-0.00244*** (0.000144)
<b>Características Individuais</b>			
Idade	0.0427*** (0.0000993)	0.0508*** (0.000268)	0.0508*** (0.000268)
Idade <sup>2</sup>	-0.000472*** (0.00000139)	-0.000670*** (0.00000270)	-0.000670*** (0.00000270)
Experiência	0.00238*** (0.00000705)	0.00151*** (0.00000784)	0.00151*** (0.00000784)
Experiência <sup>2</sup>	-0.00000194*** (3.13e-08)	-0.00000456*** (3.64e-08)	-0.00000456*** (3.64e-08)
Sexo	0.210*** (0.000409)	0.00853*** (0.00116)	0.00853*** (0.00116)
Branca	0.0345*** (0.00249)	-0.000712 (0.00273)	-0.000694 (0.00273)
Preta	-0.00158 (0.00255)	0.00939*** (0.00282)	0.00944*** (0.00282)
Amarela	0.0417*** (0.00298)	-0.000456 (0.00330)	-0.000395 (0.00330)
Parda	0.00900*** (0.00249)	0.00243 (0.00273)	0.00246 (0.00273)
Não Identificada	-0.00155 (0.00253)	-0.0134*** (0.00277)	-0.0134*** (0.00277)
<b>Escolaridade</b>			
Ens. Fund. I Incompleto	0.0518*** (0.00192)	0.00624** (0.00238)	0.00623** (0.00238)
Ens. Fund. I Completo	0.0526*** (0.00194)	-0.00233 (0.00242)	-0.00234 (0.00242)
Ens. Fund. II Incompleto	0.0697*** (0.00190)	0.00244 (0.00237)	0.00236 (0.00237)
Ens. Fund. II Completo	0.0788*** (0.00188)	-0.00999*** (0.00235)	-0.0101*** (0.00235)
Ens. Médio. Incompleto	0.0993*** (0.00190)	-0.00894*** (0.00238)	-0.00906*** (0.00238)
Ens. Médio. Completo	0.162*** (0.00187)	-0.00126 (0.00234)	-0.00139 (0.00234)
Ens. Superior. Incompleto	0.340*** (0.00205)	0.0279*** (0.00254)	0.0278*** (0.00254)
Ens. Superior. Completo	0.549*** (0.00206)	0.0880*** (0.00252)	0.0881*** (0.00252)
Mestrado	0.736*** (0.00538)	0.0924*** (0.00604)	0.0924*** (0.00604)

**Tabela 4.2. 5 - Estimções dos Modelos com Tratamento em Painel (contnua)**

Doutorado	0.864 <sup>***</sup> (0.00983)	0.0977 <sup>***</sup> (0.00976)	0.0978 <sup>***</sup> (0.00976)
<b>Grupos Ocupacionais</b>			
Poder Pblico	0.299 <sup>***</sup> (0.0155)	0.130 <sup>***</sup> (0.0158)	0.130 <sup>***</sup> (0.0158)
Ciêncas e Artes	0.234 <sup>***</sup> (0.0155)	0.0734 <sup>***</sup> (0.0158)	0.0734 <sup>***</sup> (0.0158)
Técnicos de Nvel Mdio	0.117 <sup>***</sup> (0.0155)	0.0310 <sup>*</sup> (0.0157)	0.0310 <sup>*</sup> (0.0157)
Serviços Administrativos	-0.00922 (0.0155)	-0.0321 <sup>*</sup> (0.0157)	-0.0322 <sup>*</sup> (0.0157)
Serviços	-0.0671 <sup>***</sup> (0.0155)	-0.0237 (0.0157)	-0.0237 (0.0157)
Agropecuários	-0.105 <sup>***</sup> (0.0155)	-0.0298 (0.0158)	-0.0295 (0.0158)
Bens e Serviços Industriais I	-0.0251 (0.0155)	0.00226 (0.0157)	0.00220 (0.0157)
Bens e Serviços Industriais II	0.000537 (0.0155)	0.0267 (0.0157)	0.0266 (0.0157)
Serviços de Reparaçã e Manutençã	0.0543 <sup>***</sup> (0.0155)	0.0225 (0.0158)	0.0225 (0.0158)
<b>Setores de Atividades</b>			
Indústrias Extrativas	0.347 <sup>***</sup> (0.00297)	0.124 <sup>***</sup> (0.00349)	0.124 <sup>***</sup> (0.00349)
Indústrias de Transformaçã	0.0999 <sup>***</sup> (0.00116)	0.0561 <sup>***</sup> (0.00157)	0.0560 <sup>***</sup> (0.00157)
Eletricidade	0.483 <sup>***</sup> (0.00486)	0.127 <sup>***</sup> (0.00627)	0.128 <sup>***</sup> (0.00627)
Construçã	0.0530 <sup>***</sup> (0.00127)	0.0249 <sup>***</sup> (0.00171)	0.0247 <sup>***</sup> (0.00170)
Comércio	-0.0180 <sup>***</sup> (0.00117)	-0.0105 <sup>***</sup> (0.00158)	-0.0106 <sup>***</sup> (0.00158)
Alojamento e Alimentaçã	-0.0986 <sup>***</sup> (0.00129)	-0.0441 <sup>***</sup> (0.00181)	-0.0442 <sup>***</sup> (0.00181)
Transporte	0.0448 <sup>***</sup> (0.00129)	-0.00614 <sup>***</sup> (0.00173)	-0.00626 <sup>***</sup> (0.00173)
Intermediaçã financeira	0.326 <sup>***</sup> (0.00217)	0.102 <sup>***</sup> (0.00300)	0.102 <sup>***</sup> (0.00300)
Atividades imobiliárias	-0.0489 <sup>***</sup> (0.00122)	-0.0483 <sup>***</sup> (0.00163)	-0.0484 <sup>***</sup> (0.00163)
Administraçã pblica	0.101 <sup>***</sup> (0.00471)	-0.0139 <sup>*</sup> (0.00560)	-0.0138 <sup>*</sup> (0.00560)
Educaçã	-0.211 <sup>***</sup> (0.00173)	-0.117 <sup>***</sup> (0.00254)	-0.117 <sup>***</sup> (0.00254)
Saúde e serviços sociais	-0.0179 <sup>***</sup> (0.00142)	-0.00983 <sup>***</sup> (0.00203)	-0.00993 <sup>***</sup> (0.00203)
Outros serviços	-0.0756 <sup>***</sup> (0.00132)	-0.0394 <sup>***</sup> (0.00175)	-0.0396 <sup>***</sup> (0.00175)
Serviços domésticos	-0.185 <sup>***</sup> (0.00803)	-0.0800 <sup>***</sup> (0.0112)	-0.0799 <sup>***</sup> (0.0112)
Organismos internacionais	0.130 <sup>***</sup> (0.0113)	-0.0108 (0.0112)	-0.0110 (0.0112)
<b>Macrorregiões</b>			
2.macregiao	-0.202 <sup>***</sup> (0.00101)	-0.136 <sup>***</sup> (0.00314)	-0.136 <sup>***</sup> (0.00314)

**Tabela 4.2. 6 - Estimções dos Modelos com Tratamento em Painel (contínua)**

3.macregiao	0.0339*** (0.000959)	-0.0214*** (0.00300)	-0.0212*** (0.00300)
4.macregiao	0.0331*** (0.00101)	-0.0315*** (0.00335)	-0.0312*** (0.00335)
5.macregiao	0.0234*** (0.00110)	0.00148 (0.00314)	0.00139 (0.00314)
<b>Período 2010-2014</b>			
2011.ano	0.0311*** (0.000190)	0.0529*** (0.000310)	0.0529*** (0.000310)
2012.ano	0.0789*** (0.000220)	0.121*** (0.000488)	0.121*** (0.000488)
2013.ano	0.115*** (0.000244)	0.177*** (0.000674)	0.177*** (0.000674)
2014.ano	0.130*** (0.000266)	0.212*** (0.000862)	0.212*** (0.000862)
_cons	5.768*** (0.0159)	6.252*** (0.0178)	6.247*** (0.0178)
N	16881773	16881773	16881773
R <sup>2</sup>	0,222	0.174	0.174
adj. R <sup>2</sup>		0.174	0.174
p	0,000	0,000	0,000
F		27488.8	26992.0

Standard errors in parentheses

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 

Nesse sentido, é inserida uma variável de interação, conforme apresenta o terceiro modelo estimado – Efeito Fixo e Interação –, na qual capta as informações dos indivíduos que migraram dos grandes para os pequenos centros, com o intuito de isolar este efeito. Feito isso, o coeficiente da migração volta ser positivo e significativo, enquanto que a interação apresenta-se negativa. Assim, atestando a hipótese de que indivíduos que saem de grandes centros para pequenos centros experimentam prêmios salariais negativos, como também a existência de um prêmio salarial positivo tanto para os grandes centros urbanos quanto para os indivíduos que migram.

De modo geral, todos os modelos tem-se significância estatística, e mesmo nos modelos com painel o R ajustado tende a ser menor, mas, ainda sim, com um bom poder explicativo. Portanto, o modelo se mostra significativo, já que o P-valor se encontra a baixo de 0,05 com alto F e baixa probabilidade, indicando que o modelo está bem ajustado.

Nesse contexto, admite-se a possibilidade de que o prêmio salarial esteja relacionado aos ganhos de aglomeração espacial de atividades, proporcionado pela interação entre indivíduos com diferentes níveis de habilidades. De modo que, tais ganhos de aglomeração podem estar associados ao melhor acesso das firmas aos seus fornecedores e a maior

diversidade de produtos e/ou serviços, reduzindo os custos no comércio (KRUGMAN, 1991); ou ainda a um maior dinamismo no mercado de trabalho, permitindo um melhor acesso a informação tanto para as firmas quanto para os trabalhadores, incrementando as possibilidades e a qualidade das escolhas por estes agentes (BECHER e MURPHY, 1992).

Outra hipótese a ser levada em consideração é a de que o prêmio salarial na região de destino esteja diretamente relacionado ao nível de instrução de cada indivíduo e, conseqüentemente, haverá diferenças na distribuição das vantagens produtivas dos trabalhadores. Em outras palavras, se o aprendizado obtido através da troca de informação formal e informal entre trabalhadores estiver condicionado ao nível educacional dos indivíduos, provavelmente as vantagens produtivas de trabalhar na região de destino se distribuirá de maneira distinta entre os trabalhadores de acordo com o grau de escolaridade (GLAESER e MARÉ, 2001; ROCHA *et.al*, 2011).

Além disso, os ganhos associados à migração podem estar relacionados ao efeito de nível (se manifestar imediatamente após a migração) ou ao efeito de crescimento (se manifesta de acordo com o tempo de permanência do trabalhador na região de destino). No que diz respeito a um efeito de nível, é bem provável que este esteja associado a um melhor *matching* dos trabalhadores com respeito às ocupações na região de destino (SUDEKUM *et al.*, 2008). Ainda que os níveis educacionais das grandes cidades não sejam tão elevados em relação às menores, a densidade urbana pode intensificar as interações e os *spillovers* de conhecimento (GLAESER e MARÉ, 2001). Assim, o indivíduo que migra para um grande centro obtém ganhos imediatos após a migração, enquanto aquele que migra para menores centros pode experimentar perdas salariais, caso esse efeito seja verificado.

Já o efeito de crescimento, o tempo de permanência do indivíduo nos grandes centros induz ganhos salariais cada vez maiores. Basicamente, nas grandes cidades os indivíduos poderão se especializar, auferindo rendimentos crescentes de acordo com o tempo (BECKER e MURPHY, 1992). Além disso, este efeito pressupõe uma interação positiva entre a experiência do indivíduo no mercado de trabalho e o tempo de permanência na grande cidade. Assim, uma vez constatado a presença deste efeito nos rendimentos dos migrantes, é provável que tal evidência esteja associada ao aproveitamento das externalidades geradas pela concentração do capital humano na região, uma vez que espera-se que o beneficiamento pela interação com trabalhadores mais qualificados, através de um aumento na produtividade, leve algum tempo para se concretizar (SUDEKUM *et. al.*, 2008).

Dessa forma, tais resultados comprovam que mesmo os diferenciais salariais sendo potencialmente afetados pelas características observáveis dos trabalhadores, boa parte desses diferenciais podem estar atrelados às suas características não mensuráveis, ou seja, a heterogeneidade não observada. A questão é que o migrante é positivamente selecionado, portanto dotado de características não observáveis que se correlacionam de forma positiva com a sua produtividade e, conseqüentemente, com o prêmio salarial. Assim, não captá-las conduz a viés de seletividade, até porque as grandes cidades atuam como polos de atração de trabalhadores mais habilidosos, preparados e motivados. De modo que, esses centros ofereçam um conjunto de características que tornem os trabalhadores mais produtivos e, que por sua vez, alcancem melhores remunerações pela sua produtividade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi verificar o efeito da migração na determinação dos diferenciais salariais e do prêmio salarial dos trabalhadores brasileiros, entre os anos de 2010 e 2014. Com dados de painel, o salário relativo do indivíduo migrante foi estimado controlando pelo efeito-fixo, com o intuito de capturar o viés decorrente da auto seleção, devido às características não observáveis dos trabalhadores. As estimativas apontam que existe uma relação positiva entre o fenômeno da migração e os ganhos salariais, como também um prêmio salarial condicionado aos indivíduos que migraram para grandes centros urbanos, de modo que tal resultado está vinculado às características do trabalhador e aos atributos da região de destino.

Nesse sentido, o presente estudo buscou identificar se existe um prêmio salarial a favor dos trabalhadores migrantes brasileiro, comprovando que o simples ato de migrar, por si só, garante ao indivíduo migrante um diferencial salarial positivo em relação ao não migrante. Além disso, constatou-se que mesmo após o controle das características individuais dos trabalhadores, o diferencial salarial permanece positivo em favor do indivíduo migrante brasileiro. Nesse sentido, tal resultado remete a ideia de que os ganhos atrelados à migração podem estar relacionados tanto as características observáveis e não observáveis do trabalhador, como também as características da própria região, o que possibilita ao trabalhador uma melhor produtividade e, conseqüentemente, um prêmio salarial urbano.

Nesse contexto, constatou-se que os trabalhadores com maior nível de instrução são os que obtêm os maiores prêmios salariais com a migração. Portanto, o nível educacional parece ter influência positiva sobre o prêmio salarial do indivíduo migrante brasileiro, de modo que, com o passar dos anos, o trabalhador mais instruído assimila novos conhecimentos e experiências e isso, conseqüentemente, o conduz a ganhos salariais cada vez maiores.

O tamanho do centro urbano se mostrou um fator relevante na explicação do prêmio salarial do migrante brasileiro. Quando considerada tal variável nas estimações, mesmo após o controle pelas características não observáveis, o migrante obteve um diferencial salarial de, aproximadamente, 1,2% maior do que o não migrante.

Assim, de maneira geral, é possível apontar para um prêmio salarial a favor do trabalhador migrante brasileiro. E que é possível atrelar tal resultado ao conjunto dos atributos que a região de destino apresenta a favor do migrante, principalmente nos grandes centros urbanos, já que mesmo após o controle pelas características observáveis e não observáveis do

trabalhador se obteve diferenciais salariais positivos.

O presente estudo teve como base de análise o fenômeno migratório brasileiro, a fim de estimar e mensurar a magnitude do efeito da migração na determinação dos diferenciais salariais e no prêmio salarial dos trabalhadores migrantes brasileiros, mediante as características inerentes ao próprio indivíduo, como também as características da própria região. Tal estudo se propôs a investigar não apenas o efeito da migração nos diferenciais salariais dos trabalhadores, mas também, compreender a relação existente entre o tamanho dos centros urbanos e o prêmio salarial dos indivíduos migrantes brasileiros, ou seja, o quanto o tamanho dos centros urbanos pode influenciar no prêmio salarial desses trabalhadores e, por conseguinte, na decisão de migrar para determinada região. Assim, constatando que a migração tende a ser realizada por indivíduos mais instruídos, que se dirigem, principalmente, aos grandes centros urbanos, que por sua vez, oferecem um conjunto de atributos locais que permita ao trabalhador alcançar melhores níveis de produtividade e, conseqüentemente, um maior prêmio salarial.

Por fim, este estudo restringiu-se a análise da migração no Brasil, levando em consideração apenas o diferencial salarial e o prêmio salarial dos indivíduos migrantes, entretanto é imprescindível que se amplie este estudo considerando o efeito da migração na redução das desigualdades regionais, além de contribuir na formação de Políticas Públicas que potencializem o fluxo migratório brasileiro para regiões menos desenvolvidas. Além disso, outra sugestão é que se realize um estudo na ótica da migração de retorno, com o intuito de verificar quais mudanças podem estar ocorrendo nas regiões de origem do migrante para que o mesmo se sinta atraído a retomar.

## REFERÊNCIAS

ANGRIST, J.; KRUGER, A. Empirical strategies in labor economics. In: Ashenfelter, O.; Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, v. 3A, Elsevier, 1999

ARBACHE, J.S.; DE NEGRI, J.A.; *Filiação Industrial e Diferenciais Salariais no Brasil*. RBE. P.159-184. Rio de Janeiro. 2004

Azzoni, C.; Meneses, T.; Carmo, H. “Comparações de paridade do poder de compra entre cidades: aspectos metodológicos e aplicação ao caso brasileiro”. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, Ipea, v. 33, n. 1, abr. 2003.

\_\_\_\_\_. “Personal income distribution within states and income inequalities between states in Brasil: 1960, 1970, 1980 e 1991”. *Latin American Economics Abstracts*, Estados Unidos, v. 1, n. 12, 1997

BARROS, R. O; MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. *A economia brasileira em perspectiva*, Rio de Janeiro: IPEA, 1996.

BEHRMAN, J. R., BIRDSALL, N. The quality of schooling: quantity alone is misleading. *American Economic Review*, v. 73, p. 928-946, 1983.

BOOKER, K. *et.al.* The impact of charter school attendance on student performance. *Journal of Public Economic* , v.91, 2007.

BORJAS, G. J. Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. **Journal of Labor Economics**, Chicago, v. 3, n. 4, p. 463-489, 1985  
CHISWICK, B. R. The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, Chicago, v. 86, p. 897-921, out. 1978.

BRANCHI, Bruna; BARRETO, Vanessa Vital. Mercado de trabalho, desigualdade de renda e migração: o caso da Região Metropolitana de Campinas. In: *Perspectiva econômica*. v.6, n.1, 2010.

CHISWICK, B. Are Immigrants Favorably Self-Selected? *American Economic Review*, 1999.

CORSEUIL, C. H.; SANTOS, D. D. Fatores que determinam o nível salarial no setor formal brasileiro. In: Corseuil, C. H. et al. (orgs.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2002.

Fernandes, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: Corseuil, C. H. et al. (orgs.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FERREIRA, Francisco. Os Determinantes da Desigualdade de Renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional? In: HENRIQUES, Ricardo (org). *Desigualdades e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FERREIRA, N.; MATO, R. Migração de trabalhadores no mercado formal brasileiro entre 1995 e 2003 e as tendências da reestruturação territorial. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 14, 2004, Caxambu. Anais. Belo Horizonte: ABEP, 2006.

FONTES, G.; SIMÕES, R.; HERMETO A. M. Diferenciais regionais de salário no Brasil, 1991 e 2000: uma aplicação dos modelos hierárquicos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador, BA. Anais. São Paulo: ANPEC, 2006.

FREGUGLIA, R.S. PROCÓPIO, T.S. Efeitos da mudança de emprego e da migração interestadual sobre os salários no Brasil Formal: Evidências a partir de dados de painel. ANPEC. 2011.

\_\_\_\_\_.Efeitos da Migração sobre os salários no Brasil. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2007.

\_\_\_\_\_; MENEZES-FILHO, N.A.; SOUZA, D.B.; Diferenciais Salariais Inter-regionais Interindustriais e Efeitos Fixos Individuais: Uma Análise a Partir de Minas Gerais. *Estud. econ.*, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 129-150, 2007.

Glaeser, E.; Maré, D. “Cities and Skills”. *Journal of Labor Economics*, V. 19, n. 2, p. 316-342, 2001.

HARRIS, R. J.; TODARO, M. P. Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, v.1, 1970.

- HICKS, John R. *The Theory of Wages*. London: Macmillan, 1932.
- KRUEGER, A. B.; SUMMERS, L. H. Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica*, v. 56, p. 259-293, 1988.
- LANGOGI, C. *Distribuição de renda e desenvolvimento econômico no Brasil*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.
- LEE, E. A Theory on Migration. *Demography*, v.3, n. 1, 1966.
- LYRA, M.R.S.B. Sulanca x muamba: rede social que alimenta a migração de retorno. São Paulo em Perspectiva. vol.19 n.4 São Paulo. 2005
- MENEZES FILHO, N. Equações de rendimentos: questões metodológicas. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002
- PEREIRA, V.M. O Recente Processo Migratório Brasileiro e Seus Determinantes. Dissertação de Mestrado. ESALQ-USP. Piracicaba. 2000.
- ROCHA, R.M; SILVEIRA NETO, R.M; GOMES, S.M.F.P.O; Maiores Cidades, Maiores Habilidades Produtivas: Ganhos de Aglomeração ou Atração de Habilidade? Uma Análise para as Cidades Brasileiras. In: Forum BNB de Desenvolvimento / ANPEC Nordeste. Fortaleza, 2011.
- SAHOTA, G.S. An Economic Analysis of Internal Migration in Brazil. *Journal of Political Economy*, v.76, n.2. 1968.
- SANTOS-JÚNIOR, E. Migração e Seleção: O Caso do Brasil. EPGE-FGV. 2003.
- SANTOS-JÚNIOR, E. R.; FERREIRA, P. C. e MENEZES-FILHO, N. Migração, Seleção e Diferenças Regionais de Renda no Brasil, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 35, n. 3, 2005.
- Savedoff, D. “Os diferenciais regionais de salários no Brasil: segmentação *versus* dinamismo da demanda”. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 20, n. 3, dezembro, 1990.
- Servo, L.; Azzoni, C. “Education, cost of living and regional wage inequality in Brazil”. *Papers in Regional Science*, Springer, 1997, vol. 81, n. 2, p. 157-175.