

PRÊMIO SALARIAL URBANO: DESIGUALDADE RACIAL E REGIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO

Fabiana Martins Do Rego (FEA/USP)¹
Solange Gonçalves (FEA/USP)²
Eloiza R.F. de Almeida (FEA/USP)³

Submetido ao XXI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos (XXI ENABER 2023)
Área 12- Questões espaciais no mercado de trabalho

RESUMO

O objetivo deste artigo é estimar o prêmio salarial urbano entre negros (pretos e pardos) e não-negros no estado de São Paulo, área que representa uma das maiores metrópoles da América Latina. Para tal, são utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) e sobre ela aplicada uma análise de regressão por mínimos quadrados ordinários agrupados com o interesse em identificar o efeito de estar em um Área Metropolitana (MA) nos salários dos indivíduos. Os resultados obtidos mostram que o coeficiente associado à estar em uma MA para um trabalhador negro é de 0,5%, enquanto que o mesmo para não-negros é de 12%. A heterogeneidade por gênero mostra ainda que o prêmio salarial urbano tem a seguinte ordenação: mulheres não-negras (16%), homens não-negros (11%), mulheres negras (4%) e, por fim, homens negros (-2%). Estes resultados reforçam que a estrutura de desigualdades regionais, de renda, gênero e racial perpassa de diferentes formas e com tamanha complexidade que, apesar de avanços, caminha a passos lentos ao rumo de equalizar as oportunidades e condições de vida entre negros e não-negros na sociedade brasileira.

Palavras-chave: Prêmio salarial urbano; Raça; Desigualdade.

JEL Classification: R23, J15, J31

ABSTRACT

This paper aims to estimate the urban wage premium among black and non-black workers in the state of São Paulo, one of the largest metropolises in Latin America. To this end, data from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC) are used and a regression analysis by pooled ordinary least squares is applied to it, with the interest of identifying the effect of being in a Metropolitan Area (MA) on the individuals' wages. The results show that the coefficient associated with being in an MA for a black worker is 0.5%, while the same for non-black workers is 12%. Heterogeneity by gender also shows that the urban wage premium is ordered as follows: non-black women (16%), non-black men (11%), black women (4%), and, finally, black men (-2 %). These results reinforce that the structure of regional, income, gender, and racial inequalities permeates in different ways and with such complexity that, despite advances, it walks slowly towards equalizing opportunities and living conditions between blacks and non-blacks in Brazilian society.

Key words: Urban wage premium; Race; Inequalities.

¹Aluna de Graduação na Universidade de São Paulo. E-mail: fabianamartins@usp.br

² Professora na Universidade de São Paulo. E-mail: solange.goncalves@usp.br

³ Aluna de pós-Graduação na Universidade de São Paulo. E-mail: eloiza.almeida@usp.br

1. INTRODUÇÃO

A urbanização, como processo responsável pelo encurtamento das distâncias na geografia das cidades, foi descrita por Milton Santos (1994) como aquilo que "constitui um meio material e um meio social adequados a uma maior socialização das forças produtivas e de consumo". Essa aglomeração populacional, de infraestrutura e social são os fatores mais comuns utilizados para explicar o diferencial salarial positivo existente entre áreas de maior *versus* menor intensidade urbana, ou o prêmio salarial urbano.

Como referenciado no próprio termo, essa disparidade salarial ocorre devido a uma série de fatores como maior disponibilidade de empregos formais, produtividade, acesso a recursos e infraestrutura nas áreas urbanas, entre outros. O prêmio salarial urbano é frequentemente observado em economias em desenvolvimento, onde há uma migração significativa de trabalhadores rurais para áreas urbanas, onde se concentram melhores oportunidades. Os empregos urbanos geralmente oferecem salários mais altos em comparação aos trabalhos agrícolas ou informais no campo. A análise do prêmio salarial urbano ajuda a entender as disparidades socioeconômicas entre áreas urbanas e rurais, bem como os determinantes do crescimento e desenvolvimento econômico. Além disso, também é relevante para a formulação de políticas públicas que visem reduzir as desigualdades regionais e promover um crescimento econômico mais equitativo.

No Brasil, essa diferença salarial já foi evidenciada em diversos estudos e, recentemente, em estudo realizado por Almeida et al. (2022), investigou-se como características individuais – gênero e o mercado de trabalho formal e informal – afetam a estimativa do prêmio salarial urbano. A inclusão dessas variáveis traz um elemento pouco explorado na discussão, possibilitando um diagnóstico mais apurado sobre como as desigualdades regionais perpassam a desigualdade de gênero e renda. Como resultado do trabalho, os autores observam que, de fato, existe um prêmio salarial urbano para as mulheres e que este é maior que o prêmio observado para homens. Além disso, encontraram variações no prêmio salarial urbano em diferentes momentos da distribuição salarial. Em geral, o prêmio salarial é maior para as mulheres que se encontram nos níveis salariais mais altos, indicando uma maior recompensa por trabalhos mais qualificados nas áreas urbanas. O estudo contribui para o entendimento das disparidades salariais de

gênero e destaca a importância do contexto urbano na determinação dos salários das mulheres. Entretanto, a cor/raça dos indivíduos ainda é um fator pouco explorado dentro desse nicho de pesquisa.

No contexto internacional, o estudo realizado por Ananat et al. (2018) revela que há um prêmio salarial urbano nos Estados Unidos para ambos os grupos raciais (brancos e afro-americanos) e que tende a crescer com o tamanho da cidade. No entanto, o prêmio salarial urbano é maior para os trabalhadores brancos do que para os trabalhadores negros. Além disso, os pesquisadores também constataram que a diferença salarial entre negros e brancos é maior entre os trabalhadores urbanos em comparação aos trabalhadores rurais. Essas descobertas sugerem que, embora o prêmio salarial urbano beneficie os trabalhadores de ambas as raças, a diferença salarial entre negros e brancos persiste e é ampliada no ambiente urbano.

Já em países em desenvolvimento, o estudo Mwabu e Schultz (2000) aborda a África e evidencia que entre 9% a 12% do diferencial salarial entre africanos e brancos pode ser explicado pelo fator locacional. Resultado que se deve principalmente ao fato de que a maioria da população rural no período analisado pelo artigo ser africana.

No entanto, apesar dos estudos até então citados, são raros os trabalhos que têm como objeto principal o prêmio salarial urbano relacionando as possíveis disparidades que possam surgir de acordo com a raça/cor do indivíduo, seja internacionalmente, seja nacionalmente.

O cenário, entretanto, revela que sobram indicativos de que há uma distinção sobre os ganhos de trabalhar ou não em meio urbano para indivíduos de diferentes cores/raças. Em documento publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), revelou-se que o rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas brancas ocupadas em 2021 era 71% maior que o de pardos e 76% maior que o de negros. Além disso, outros dados que vão além do quesito salarial reafirmam o modo no qual o racismo estrutural se reflete na sociedade brasileira – como o fato de que maioria da população que se encontra abaixo da linha de pobreza é negra, taxas descomunais de homicídio entre jovens negros e menor ocupação em cargos gerenciais ou de gestão pública.

Dado este contexto, o objetivo deste artigo é estimar e analisar o prêmio salarial urbano entre negros e não-negros no estado de São Paulo e realizar uma discussão acerca das desigualdades raciais e regionais engendradas numa

sociedade pautada pelo racismo como estrutura de organização social e econômica. Para análise mais aprofundada, também foi estimado o prêmio entre subgrupos de gênero e raça: mulheres negras, mulheres não-negras, homens negros e homens não-negros.

Para tal estimativa, foi utilizada a metodologia empregada por Almeida et al. (2022) que se baseia na construção de uma equação de Mincer, usualmente utilizada para analisar a relação entre a escolaridade e os rendimentos dos indivíduos. Nesse caso, a fórmula foi modificada para incluir uma variável adicional que indica se o indivíduo reside em meio urbano ou rural. Ao estimar os coeficientes dessa equação, é possível quantificar o prêmio salarial urbano, considerando o nível de educação e outras variáveis de controle. A fonte dos dados utilizada foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), publicada trimestralmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), período entre os anos de 2012 e 2019.

Trata-se de uma base de dados longitudinal que fornece informações sobre os indivíduos e transições no mercado de trabalho, ocupações e características das empresas nas quais os trabalhadores estão empregados. Este conjunto de dados têm, no entanto, uma limitação, pois não segue indivíduos em vários locais; portanto, apesar da riqueza de informações sobre as características dos trabalhadores, não podemos descartar completamente possíveis problemas com a seleção endógena em determinadas áreas devido a características não observáveis.

Como resultado, obteve-se que, enquanto o prêmio salarial para não-negros é de aproximadamente 12%, para negros esse diferencial é de apenas 0,5%. Analisando essa diferença com as subdivisões de gênero e raça, acrescenta-se que mulheres realmente têm prêmio salarial urbano maior que o de homens, mas, somente quando comparado aos seus pares de cor/raça. Gerando, assim, uma hierarquia que, ordenando do maior ao menor prêmio, segue com mulheres não-negras (16%), homens não-negros (11%), mulheres negras (4%) e, por fim, homens negros (-2%).

Este artigo possui três seções, além desta introdução. A Seção 2 descreve a estratégia empírica adotada enquanto a Seção 3 apresenta os resultados descritivos e de estimação, além da heterogeneidade por gênero e raça. Por fim, a Seção 4 resume as principais conclusões do artigo.

2. METODOLOGIA

2.1. BASE DE DADOS

Foram utilizados os dados da PNADC, pesquisa coletada pelo IBGE que busca captar informações sobre a situação socioeconômica da população brasileira de forma contínua ao longo do tempo. A publicação trimestral fornece indicadores sobre força de trabalho e anualmente sobre outros temas relevantes (educação, habitação etc) que são utilizados amplamente como fonte de informação sobre a população brasileira.

Na PNADC a unidade referenciada é o domicílio e, para tal, um questionário dividido em quatro partes é aplicado com o entrevistado que deverá ser (i) identificado e (ii) identificar os demais moradores, (iii) relatar sobre as condições educacionais das pessoas maiores de 5 anos de idade e, por fim, (iv) responder sobre as condições de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade. Ao ser realizada uma vez, a entrevista é coletada novamente após dois meses e esse ciclo deverá ser repetido por 5 vezes.

As especificações aqui citadas tornam a PNADC uma das fontes de dados mais relevantes sobre as famílias brasileiras exatamente por permitir acompanhar as mudanças que ocorrem ao longo do tempo com cada unidade da amostra. Entretanto, apesar dos benefícios e da qualidade da publicação da pesquisa, limitações como o acompanhamento do entrevistado que migrou, problemas comuns em autodeclarações e/ou falhas de registro também estão presentes, produzindo variações estatísticas que podem influenciar as estimativas.

Para a amostra utilizada neste artigo, baseou-se na construção da amostra realizada em Almeida et al. (2022), com alterações. O período analisado é entre os anos de 2012 e 2019 e foi limitada a indivíduos que possuam entre 18 e 55 anos de idade. Também foram excluídos da amostra trabalhadores do setor público e militares. No total, a pesquisa contou com mais de 410 mil observações.

Com relação à área analisada pelo estudo, esta foi delimitada ao estado de São Paulo (SP). Tal contenção permitiu uma observação minuciosa de uma das maiores metrópoles da América do Sul, possuindo o maior índice de urbanização do Brasil (95,9%) e uma população diversificada em que 63,9% são brancos, 34,6% são negros e 1,5% se caracterizam entre os demais grupos étnicos. Além disso, o estado possui uma gama de municípios que vão desde populações de 1 mil (como o

município de Borá) até 12 milhões de habitantes (a capital São Paulo), possibilitando contrastar moradores de cidades dos mais diferentes tamanhos.

2.2. MODELO ECONOMÉTRICO

Para a estimação do modelo, foi aplicada a equação de Mincer, desenvolvida pelo economista Jacob Mincer e inicialmente utilizada para analisar e quantificar a relação entre a educação formal de um indivíduo e seus ganhos salariais. A equação estabelece que o logaritmo dos salários é uma função linear da educação e outras variáveis de controle, como experiência de trabalho e características individuais. Para extrair o prêmio salarial urbano, conforme proposto por Almeida et al (2022), a equação de Mincer é modificada para incluir uma variável que captura a diferença de localização entre os trabalhadores. Sendo assim, a equação passa a tomar a seguinte forma:

$$W_{it} = a + \beta X_{it} + \eta L_{it} + \theta MA_i + u_{it} \quad (1)$$

em que, W é o logaritmo natural do salário por hora de um trabalhador i no período t ; X_{it} é a variável independente que contém as características observadas dos indivíduos⁴; L_{it} é um vetor que abrange os atributos da ocupação do trabalhador (tamanho da firma, setor etc); MA_i é a variável *dummy* que indica a área em que o trabalhador reside (1 se metropolitana, 0 caso contrário) onde o coeficiente θ indica o prêmio salarial urbano do indivíduo; e, por fim, u_{it} é o termo de erro.

Ao incluir a variável *dummy* de localização urbana na equação, é possível estimar o prêmio salarial específico para trabalhadores urbanos em relação aos trabalhadores rurais. Tal abordagem permite quantificar o efeito da localização urbana nos salários, controlando para outros fatores que também influenciam os ganhos, como educação, experiência e características individuais.

A mensuração do prêmio salarial é realizada por meio de uma regressão em mínimos quadrados ordinários agrupados (MQO agrupado) que possibilita trabalhar com dados agrupados como é o caso das observações por domicílio presentes na amostra. Em resumo, a regressão em MQO agrupado leva em conta a estrutura de agrupamento e fornece estimativas eficientes para os parâmetros do modelo. No entanto, é importante considerar as suposições e limitações do método.

⁴ Idade, idade ao quadrado, cônjuge, anos de estudo, presença de filhos até 1 ano, quantidade de filhos de 10 a 17 anos, trimestre e ano.

O passo seguinte, concluindo a extração de resultados para a análise, será aplicar exercícios de heterogeneidade, de forma a estimar (i) a diferença entre o prêmio salarial urbano para negros e não-negros e (ii) entre homens e mulheres - separando-os também por raça.

3. RESULTADOS

3.1. ANÁLISE DESCRIPTIVA

Analizando a amostra de indivíduos, pode-se inferir a presença de uma diferença considerável entre os diferentes grupos étnicos/raciais nos indicadores observados (Tabela 1). Sobre as características individuais, a idade média e escolaridade indicam números inferiores à média para a população negra e superiores para a população não-negra, refletindo estimativas da sociedade brasileira como um todo.

Já na composição familiar, nota-se que indivíduos negros possuem maior quantidade de membros – o que resulta numa renda per capita menor – além de maior presença de filhos até 10 ou até 14 anos. Nesse caso, ainda estão submetidos a partilhar uma renda média familiar de até metade da renda observada para não-negros que vivem em áreas metropolitanas, tanto para negros que vivem em áreas urbanas ou não.

Tais características revelam como, mesmo numa região economicamente desenvolvida como o estado de São Paulo, com uma das maiores economias do país, também se apresenta uma grande concentração de renda e desigualdades socioeconômicas significativas. Há uma clara discrepância entre os grupos observados principalmente no que diz respeito à renda desses indivíduos. Enquanto a diferença média de salário por hora entre negros que vivem em regiões metropolitanas e não-metropolitanas é de R\$ 0,95, para não-negros, essa diferença salta para R\$ 7,16. No Gráfico 1 é possível observar também que essas diferenças entre negros realmente são muito pequenas mesmo quando observada a ponta da distribuição da amostra, onde se concentram os maiores salários. Enquanto isso, o observado no grupo de não-negros mostra o resultado oposto.

Tabela 1 - Perfil dos Trabalhadores do Estado de São Paulo por Área Metropolitana (MA) e Não-Metropolitana (NMA) e autodeclaração de raça: Pretos e Pardos (N) e Não-Negros (NN)

Média, %	Total	N		NN	
		NMA	MA	NMA	MA
Características individuais					
Idade	35,06	34,25	34,48	35,35	35,63
Escolaridade	11,62	10,31	10,91	11,75	12,78
Estado civil	75,40	75,12	72,45	78,34	74,22
Feminino	39,15	34,68	37,14	39,58	42,81
Masculino	60,85	65,32	62,86	60,42	57,19
Características familiares					
Nº de membros	3,54	3,69	3,65	3,49	3,44
Filhos até 10 anos	31,92	35,41	33,43	31,48	29,24
Filhos até 14 anos	15,77	17,44	16,92	15,39	14,37
Renda familiar (R\$)	2505,38	1643,73	1807,80	2401,58	3642,84
Mercado de trabalho					
Formais	64,07	65,80	66,43	63,25	62,33
Horas trabalhadas semanais	43,25	43,23	43,65	43,16	43,10
Salário/Hora (R\$)	14,89	9,75	10,70	14,40	21,56
Total	113.673	21.455	20.725	41.693	29.800

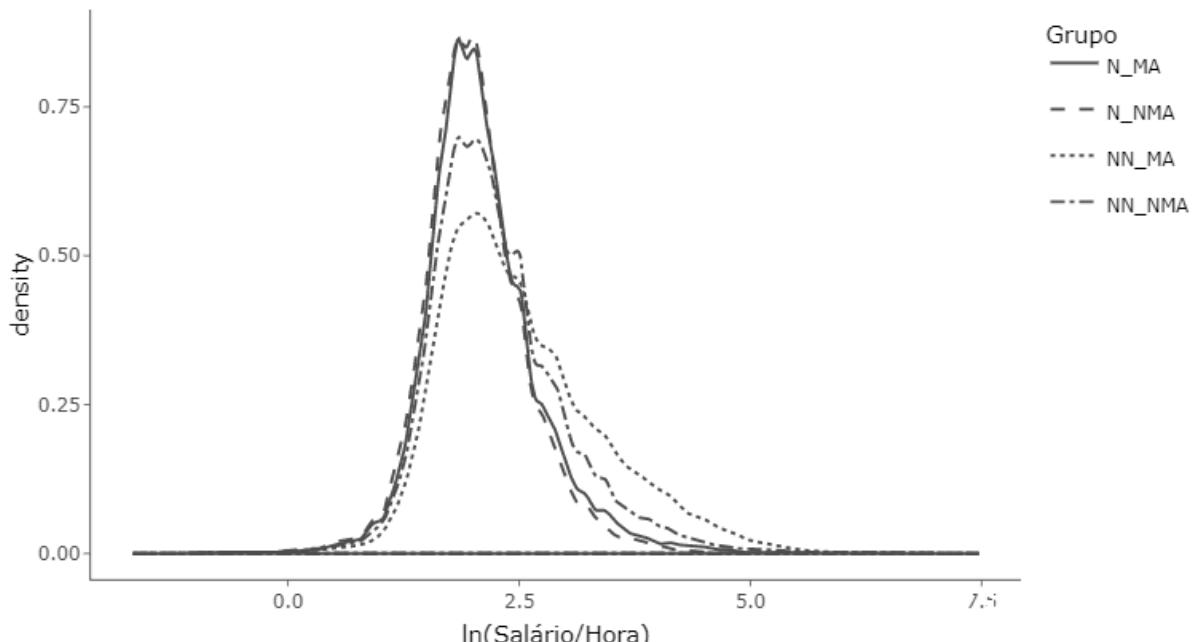
Fonte: PNAD Contínua 2019, 1ª entrevista. Elaboração própria. Notas: Formais são trabalhadores do setor privado com carteira assinada.

Ou seja, os mais afetados por essa disparidade são os segmentos mais pobres da população, que enfrentam dificuldades de acesso a oportunidades de emprego, educação de qualidade, serviços de saúde e condições de moradia adequadas. Isso ao mesmo tempo em que uma parcela da população paulista desfruta de altos níveis de renda e padrões de vida mais elevados. E, ainda assim, quando se fala da população mais pobre, imediatamente está se falando da população negra que, historicamente, enfrentam os percalços impostos pelo racismo estrutural proveniente da escravidão e que até então se reflete numa discriminação racial persistente.

Quando aprofundada a análise, acrescentando a segregação por gênero, os resultados também se mostram surpreendentes pela magnitude das disparidades. Sobre a média da amostra de anos de estudo, homens negros que vivem em áreas não-metropolitanas apresentam uma diferença de, aproximadamente, 4 anos a menos de estudo quando comparado com o grupo mais qualificado, mulheres brancas que vivem em áreas metropolitanas. Outro diferencial expressivo se revela

na diferença da renda familiar média dos indivíduos, onde observa-se uma hierarquia de homens não-negros, mulheres não-negros, homens negros e mulheres negras, indo do mais ao menos favorecido tanto em áreas metropolitanas quanto em não-metropolitanas.

Gráfico 1 - Densidade Gaussiana do $\ln(\text{salário/hora})$ aplicada à amostra agrupada por Negros em Áreas Metropolitanas (N_MA) e Não-Negros (NN_MA), Negros em Áreas Não-Metropolitanas (N_NMA) Não-Negros (NN_NMA)



Fonte: PNAD Contínua 2019, 1^a entrevista. Elaboração própria.

O cenário apresentado demonstra, principalmente, os obstáculos enfrentados pelas mulheres negras como o grupo mais afetado pelas desigualdades que perpassam a interseccionalidade de gênero, raça e classe dessas personagens. Neste tópico, em nota publicada pelo MADE-USP (Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades FEA-USP, 2022), os autores destacam essas desigualdades presenciadas pelas mulheres negras no Brasil, que estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e como esses fatores influenciam sua participação no mercado de trabalho e a distribuição de renda. A pesquisa revela que as mulheres negras apresentam os piores indicadores em termos de renda no Brasil e que, a totalidade dessa população possui apenas 14,3% da renda nacional, enquanto que, apenas os homens brancos que ocupam o 1% do topo da distribuição, ficam com um montante de 15,3%.

Quando observado o diferencial no salário por hora da amostra utilizada, o mesmo cenário se reflete, tendo-se que, entre mulheres negras, a diferença da média para as que residem e as que não residem em áreas metropolitanas assume um valor de 24% contra 62% para mulheres não-negras e, entre homens negros, 29% contra 67% para homens não-negros (Tabela 2). Ainda, em conformidade com o estudo de Almeida et al., em todos os casos, as mulheres como um todo apresentam diferenças maiores na média salarial entre as áreas observadas do que os homens.

Tabela 2 - Perfil dos trabalhadores por Área Metropolitana (MA) e Não-Metropolitana (NMA), autodeclaração de raça: Pretos e Pardos (N), Não-Negros (NN) e gênero

Média, %	Total	Feminino				Masculino				
		N		NN		Total	N		NN	
		NMA	MA	NMA	MA		NMA	MA	NMA	MA
Características individuais										
Idade	34,33	33,12	33,89	34,42	35,10	35,53	34,84	34,82	35,97	36,03
Escolaridade	12,29	11,06	11,57	12,38	13,24	11,19	9,91	10,52	11,33	12,44
Estado civil	71,42	70,59	67,28	75,15	70,31	77,97	77,53	75,51	80,43	77,14
Características familiares										
Nº de membros	3,53	3,72	3,68	3,47	3,40	3,55	3,68	3,63	3,51	3,47
Filhos até 10 anos	30,55	34,71	32,52	29,86	28,03	32,81	35,78	33,96	32,55	30,15
Filhos até 14 anos	15,90	18,16	17,94	15,12	14,36	15,69	17,06	16,33	15,56	14,38
Renda familiar (R\$)	2132,2 9	1298,6 3	1533,3 3	1917,7 4	3140,8 0	2745,3 8	1826,8 8	1970,1 5	2718,1 6	4018,6 9
Mercado de trabalho										
Formais	66,61	68,21	69,59	65,25	65,48	62,44	64,51	64,56	61,95	59,97
Horas semanais trabalhadas	41,03	40,82	41,64	40,83	40,99	44,68	44,51	44,83	44,68	44,69
Salário/Hora (R\$)	13,67	8,46	9,67	12,46	19,97	15,69	10,43	11,31	15,67	22,76
Total	63.046	23.052	18.074	10.632	11.288	50.627	10.823	9.437	18.641	11.726

Fonte: PNAD Contínua 2019, 1ª entrevista. Elaboração própria. Notas: Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada.

3.2. RESULTADOS DA ESTIMAÇÃO

Autodeclaração de raça (negros e não-negros): Nos resultados apresentados na Tabelas 3, conforme descrito na seção de metodologia, estimou-se separadamente para cada grupo a equação de Mincer a fim de obter o prêmio salarial urbano

através da variável dummy representada nas tabelas como “urbano”. Como resultado principal, obteve-se que o prêmio salarial urbano para não-negros em São Paulo é de 11,89%, enquanto que, para negros esse diferencial é de apenas 0,466%, diferença 25 vezes maior entre a vantagem recebida por esses indivíduos.

Para explicar essa diferença expressiva entre os grupos, pode-se inferir que pessoas não-negras que migram para áreas com maior densidade demográfica geralmente conseguem melhores oportunidades em detrimento do racismo estrutural. Esse pode se revelar tanto nas contratações, através do contato do entrevistador com entrevistado, mas também está intimamente relacionado com os índices encontrados de menor qualificação que a população negra está sujeita, que afetam desde o trabalhador apenas com ensino básico até aqueles que possuem ensino superior. Esses números traduzem, portanto, a história de um país e, principalmente, de um estado construído sobre a exploração da mão de obra negra que, mesmo após 135 anos da abolição da escravidão, ainda não foi capaz de mitigar as desigualdades produzidas por esse período.

Heterogeneidade para autodeclaração de raça e gênero: Ao aprofundar a investigação nos subgrupos compostos por gênero e raça, os resultados são similares ao obtido por Almeida et al. (2022) no que se refere ao fato de que o prêmio salarial urbano para mulheres é maior que o mesmo para homens (Tabela 4). Mas essa afirmação somente se apresenta válida no contexto do estado de SP, foco deste artigo, quando observada dentro de cada agrupamento racial (negros e não-negros). Ou seja, por ordem do maior ao menor prêmio, estão mulheres não-negras (16%), homens não-negros (11%), mulheres negras (4%) e, por fim, homens negros (-2%).

Segundo os autores, o que pode explicar um prêmio maior para mulheres é a presença de maior infraestrutura nos grandes centros urbanos, permitindo o acesso mais fácil a creches e escolas, maior flexibilidade dos postos de trabalho, entre outras contribuições que facilitam com que as mulheres possam ocupar o mercado de trabalho. No entanto, a explicação pode ser diferente quando se leva em consideração também a desigualdade racial. Isto porque, mulheres negras acabam sendo afetadas de maneira oposta por ambos os motivos aqui apresentados. Por um lado, acabam sendo favorecidas por uma estrutura que auxilia

em sua dupla jornada: a de trabalho e a do cuidado, por outro, enfrentam a hierarquia da sociedade imposta tanto pelo racismo, quanto pelo machismo.

Tabela 3 - Resultados da estimativa para o prêmio salarial urbano por autodeclaração de raça

Variável	Negros			Não-negros		
	Coeficiente	Erro padrão	Estat. t	Coeficiente	Erro padrão	Estat. t
Área metropolitana	0,00466	0,002647	1,7623	0,118920	0,002559	46,4673
Idade	0,036730	0,000993	37,0029	0,043476	0,000982	44,2778
(Idade) ²	-0,000391	0,000014	-28,5063	-0,000391	0,000014	-28,5063
Casado	0,07701	0,003026	25,6802	0,102770	0,003036	33,8478
Anos de estudo	0,052646	0,000430	122,533 4	0,106300	0,000412	258,010 3
Qtd. de membros	-0,019795	0,000970	-20,4104	-0,033619	0,001069	-31,4610
Qtd. de filhos até 14 anos	-0,005827	0,001693	-3,4417	0,026663	0,001791	14,8876
Ocupação	0,131070	0,005404	24,2530	0,143720	0,005387	26,6804
Tamanho da empresa: 6 a 10 empregados	0,081977	0,005545	14,7828	0,091775	0,005381	17,0565
Tamanho da empresa: 11 a 50 empregados	0,118170	0,005230	22,5962	0,163470	0,005007	32,6494
Tamanho da empresa: 51 ou mais empregados	0,183840	0,004743	38,7588	0,312770	0,004561	68,5731
Formal	0,030104	0,004460	6,7490	-0,058033	0,004344	-13,3589
Chefe da família	0,109790	0,002945	37,2830	0,155810	0,002872	54,2521
Setor de atividade (indústria geral)	0,109430	0,007231	15,1328	0,031623	0,007874	4,0164
Setor de atividade (construção)	0,182690	0,007701	23,7222	0,129050	0,008761	14,7292
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,070388	0,006973	10,0949	0,010259	0,007605	1,3489
Setor de atividade (Adm. pública)	0,150040	0,032398	4,6313	0,089064	0,027586	3,2286
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,076574	0,008075	9,4825	0,068467	0,009249	7,4026
Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,117550	0,008416	13,9680	0,107570	0,009510	11,3102
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,22538	0,007938	28,3926	0,253040	0,009510	27,9620
Ano	x	x	x	x	x	x
Trimestre	x	x	x	x	x	x
Total de observações	148592			241179		

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador; Formais sendo

definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. $R^2 = 0,25914$ e R^2 ajustado = 0,25899. A Tabela 3.1 no Apêndice traz a estimação completa.

Tabela 4 - Resultados da estimativa para o prêmio salarial urbano entre Mulheres Negras e Não-Negras

Variável	Mulheres negras			Mulheres não-negras		
	Coeficiente	Erro padrão	Estat. t	Coeficiente	Erro padrão	Estat. t
Área metropolitana	0,038955	0,004368	8,9191	0,158210	0,003911	40,4486
Idade	0,031842	0,001655	19,2405	0,040218	0,001532	26,2500
(Idade) ²	-0,000337	0,000023	-14,5208	0,000359	0,000021	-17,1247
Casado	0,053601	0,004971	10,7829	0,081028	0,004704	17,2250
Anos de estudo	0,06099	0,000765	86,3633	0,118560	0,000683	173,597 3
Qtd. de membros	0,019645	0,001555	-12,6358	-0,046095	0,001609	-28,6437
Qtd. de filhos até 14 anos	0,003651	0,002811	1,2990	0,037289	0,002755	13,5337
Ocupação (Empregador)	0,569480	0,016584	34,3384	0,552830	0,070607	52,1179
Ocupação (Conta própria)	0,123660	0,009213	13,4222	0,178720	0,008349	21,4055
Tamanho da empresa: 6 a 10 empregados	0,08211	0,008618	9,5286	0,105850	0,007474	14,1625
Tamanho da empresa: 11 a 50 empregados	0,115930	0,008200	14,1377	0,170100	0,007076	24,0400
Tamanho da empresa: 51 ou mais empregados	0,170960	0,007548	22,6495	0,306440	0,006632	46,2041
Formal	0,015136	0,007265	2,0833	-0,060739	0,006732	-9,0213
Chefe da família	0,029367	0,005375	5,4640	0,051119	0,00500	10,2446
Setor de atividade (indústria geral)	0,002062	0,015738	0,1310	-0,074460	0,017960	-4,1458
Setor de atividade (construção)	0,155810	0,027565	5,6525	0,088979	0,025052	3,5518
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,040578	0,015217	2,6666	-0,031097	0,017521	-1,7748
Setor de atividade (Adm. pública)	0,139700	0,050422	2,7707	0,000760	0,044024	0,0173
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,068169	0,013461	5,0640	0,077554	0,014367	5,3979
Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,111480	0,013959	7,9867	0,115440	0,014730	7,8373
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,200720	0,013317	15,0721	0,262480	0,014103	18,6121

Ano	x	x	x	x	x	x
Trimestre	x	x	x	x	x	x
Total de observações		53908			104964	

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente para as mulheres e por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador, tendo como base trabalhadores do setor privado; Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. $R^2 = 0,15$ e R^2 ajustado = 0,15. A Tabela 4.1 no Apêndice traz a estimativa completa.

Já no que tange aos homens, o que se mostra extremamente relevante é a inexistência de um prêmio salarial urbano para homens negros no estado (Tabela 5), revelando que, mesmo com maior infraestrutura, melhores oportunidades de emprego e qualificação profissional, o impacto na renda de um trabalhador negro que vive em áreas urbanas é nulo quando comparado àqueles que vivem em áreas menos densas.

As razões para tal evidência pode estar, principalmente, ligadas à menor média de anos de estudo a que essa população está submetida em comparação aos demais grupos. Uma das principais razões para essa disparidade é a persistência das desigualdades sociais e raciais que afetam o acesso à educação. Jovens negros enfrentam maiores barreiras no acesso às oportunidades de ensino, seja pela violência presenciada em seu entorno, à entrada precoce no mercado de trabalho, falta de recursos financeiros, precariedade das condições de ensino nas escolas públicas em áreas de baixa renda, falta de políticas de inclusão e inserção no mercado de trabalho formal. Essas desigualdades se refletem em índices mais baixos de matrícula, altas taxas de evasão escolar e menor acesso à educação de qualidade e progressão. Além disso, a falta de representatividade de professores e/ou formadores negros nas salas de aula também pode impactar negativamente na motivação e no engajamento dos mesmos.

É importante ressaltar que a educação é um fator fundamental para a mobilidade social, desenvolvimento individual e ascensão social. A falta de oportunidades educacionais adequadas para homens negros contribui para a perpetuação do ciclo de desigualdade e limita suas perspectivas de carreira e crescimento profissional.

Tabela 5 - Resultados da estimação para o prêmio salarial urbano entre Homens Negros e Não-Negros

Variável	Homens negros			Homens não-negros		
	Coeficiente	Erro padrão	t-valor	Coeficiente	Erro padrão	t-valor
Área metropolitana	-0,018929	0,003260	-5,8072	0,106360	0,003268	32,5483
Idade	0,043020	0,001228	35,0292	0,049102	0,001256	39,0817
(Idade) ²	-0,000450	0,000017	-26,8270	-0,000431	0,000017	-25,6917
Casado	0,043555	0,004020	10,8340	0,063448	0,004193	15,1334
Anos de estudo	0,049939	0,000511	97,6782	0,101920	0,000504	202,0450
Qtd. de membros	-0,021689	0,001240	-17,4868	-0,032760	0,001422	-23,0292
Qtd. de filhos até 14 anos	0,004374	0,002099	2,0837	0,041656	0,002291	18,1850
Ocupação (Empregador)	0,584620	0,010211	57,2607	0,541440	0,007853	68,9477
Ocupação (Conta própria)	0,151270	0,006617	22,8599	0,154620	0,006986	22,1311
Tamanho da empresa (6 a 10 empregados)	0,107360	0,006812	15,7621	0,130390	0,006543	19,9275
Tamanho da empresa (11 a 50 empregados)	0,148460	0,006503	22,8291	0,237250	0,006223	38,1225
Tamanho da empresa (51 ou mais empregados)	0,202750	0,005894	34,3977	0,360030	0,005765	62,4500
Formal	0,023781	0,005649	4,2095	-0,072276	0,005777	-12,5102
Chefe da família	0,088337	0,003753	23,5350	0,121070	0,003846	31,4836
Setor de atividade (indústria geral)	0,169630	0,008105	20,9288	0,084942	0,008630	9,8425
Setor de atividade (construção)	0,159050	0,008339	19,0724	0,114540	0,009257	12,3724
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,131080	0,007829	16,7434	0,070712	0,008284	8,5359
Setor de atividade (Adm. pública)	0,190490	0,042678	4,4634	0,177970	0,036864	4,8276
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,085314	0,010057	8,4827	0,076946	0,012243	6,2848

Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,118820	0,010507	11,3084	0,115040	0,012602	9,1291
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,230510	0,009845	23,4143	0,250180	0,011943	20,9488
Ano	x	x	x	x	x	x
Trimestre	x	x	x	x	x	x
Total de observações	98857			153249		

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente para os homens e por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador, tendo como base trabalhadores do setor privado; Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. R² = 0,15 e R² ajustado = 0,15. A Tabela 5.1 no Apêndice traz a estimação completa.

4. CONCLUSÃO

Como observado, os resultados reforçam que a estrutura de desigualdades regionais, de renda, gênero e racial perpassa de diferentes formas e com tamanha complexidade que, apesar de avanços, caminha a passos lentos ao rumo de equalizar as oportunidades e condições de vida entre negros e não-negros na sociedade brasileira.

Tais diferenças são produzidas mesmo antes do nascimento de crianças que irão compor essa população. Não só apenas pela renda familiar, mas também pelo acesso à educação e permanência dessas crianças nas escolas que se traduzem, no futuro, no acesso às oportunidades de emprego e de qualificação e mesmo de desenvolvimento de habilidades interpessoais que é frequentemente permeado pela estrutura violenta a qual esses estão submetidos.

Ainda, o presente trabalho também revela o modo como as características individuais impactam de forma singular cada porção da sociedade, tendo em vista as diferentes abordagens realizadas que permitiu cruzar efeitos de localização geográfica com gênero e raça. Nessa perspectiva, é fundamental ressaltar que o benefício recebido pelas mulheres na migração para áreas urbanas também é reflexo de opressão de uma sociedade patriarcal que as coloca, muitas vezes, como as únicas responsáveis pelo cuidado da família e as submetendo à uma dupla jornada de trabalho, sendo esse secundário desvalorizado pela sociedade e não remunerado.

Por fim, o estudo possui limitações como a área abrangida, podendo ser expandido para o restante do país, a impossibilidade – com as bases de dados confiáveis e disponíveis atualmente – de acompanhar os próprios indivíduos migrantes de áreas menos para as mais densas demograficamente e a aplicação de exercícios de robustez para reforçar a confiabilidade dos resultados apresentados.

Assim como, uma possível continuação para esse trabalho poderia conter a aplicação de um modelo de efeitos fixos, possibilitando inferir de forma ainda mais acurada o que se revela no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eloiza R.F.; ARAÚJO, Veneziano; GONÇALVES, Solange L. Urban wage premium for women: evidence across the wage distribution. **World Development**, v. 159, p. 106059, 2022.

ANANAT, Elizabeth; SHIHE, Fu; ROSS, Stephen L. Race-specific urban wage premia and the black-white wage gap. **Journal of Urban Economics**, v. 108, p. 141–153, 2018.

Bottega, Ana; Bouza, Isabela; Cardomingo, Matias; Pires, Luiza Nassif; Pereira, Fernanda Peron. Quanto fica com as mulheres negras? Uma análise da distribuição de renda no Brasil (Nota de Política Econômica no 018). MADE/USP. Disponível em: <[<npe018.pdf \(madeusp.com.br\)>](http://npe018.pdf (madeusp.com.br))

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012

IBGE – Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. 2. ed. [s.l.]: IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf>. Acesso em: 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2012-2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; CRUZ, Bruno; NATICCHIONI, Paolo. **Prêmio salarial urbano e a trajetória da desigualdade: Evidências para o Brasil.** [s.l.: s.n.], 2012. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/996/1/TD_1793.pdf>.

MWABU, Germano; SCHULTZ, T. Paul. Wage Premiums for Education and Location of South African Workers, by Gender and Race. **Economic Development and**

Cultural Change, v. 48, n. 2, p. 307–334, 2000.

SANTOS, Mílton. Por uma economia política da cidade: o caso de São Paulo.
[s.l.: s.n.], 2009.

APÊNDICE

Tabelas adicionais:

Tabela 3.1 – Estimativa de prêmio salarial urbano por autodeclaração de raça

Variável	Negros			Não-negros		
	Coeficiente	Erro padrão	t-valor	Coeficiente	Erro padrão	t-valor
Área Metropolitana	0,00466	0,002647	1,7623	0,118920	0,002559	46,4673
Idade	0,036730	0,000993	37,0029	0,043476	0,000982	44,2778
(Idade) ²	-0,000391	0,000014	-28,5063	-0,000391	0,000014	-28,5063
Casado	0,07701	0,003026	25,6802	0,102770	0,003036	33,8478
Anos de estudo	0,052646	0,000430	122,5334	0,106300	0,000412	258,0103
Qtd. de membros	-0,019795	0,000970	-20,4104	-0,033619	0,001069	-31,4610
Qtd. de filhos até 14 anos	-0,005827	0,001693	-3,4417	0,026663	0,001791	14,8876
Trimestre 2	0,013017	0,003674	3,5434	0,011349	0,003549	3,1975
Trimestre 3	0,024177	0,003612	6,6935	0,020997	0,003499	6,0014
Trimestre 4	0,033493	0,003765	8,8947	0,034527	0,003675	9,3955
Ano 2013	0,074838	0,005029	14,8819	0,066524	0,004623	14,3898
Ano 2014	0,147650	0,005004	29,5083	0,138190	0,004620	29,9096
Ano 2015	0,222340	0,005430	40,9438	0,199380	0,005082	39,2308
Ano 2016	0,270880	0,006245	43,3751	0,254060	0,005891	43,1254
Ano 2017	0,318230	0,004946	64,3355	0,275280	0,004723	58,2845
Ano 2018	0,358040	0,004876	73,4280	0,297860	0,004770	62,4449
Ano 2019	0,379580	0,004839	78,4475	0,346440	0,004741	73,0709
Ocupação	0,131070	0,005404	24,2530	0,143720	0,005387	26,6804
Tamanho da empresa (6 a 10 empregados)	0,081977	0,005545	14,7828	0,091775	0,005381	17,0565
Tamanho da empresa (11 a 50 empregados)	0,118170	0,005230	22,5962	0,163470	0,005007	32,6494
Tamanho da empresa (51 ou mais empregados)	0,183840	0,004743	38,7588	0,312770	0,004561	68,5731
Formal	0,030104	0,004460	6,7490	-0,058033	0,004344	-13,3589
Chefe da família	0,109790	0,002945	37,2830	0,155810	0,002872	54,2521

Setor de atividade (indústria geral)	0,109430	0,007231	15,1328	0,031623	0,007874	4,0164
Setor de atividade (construção)	0,182690	0,007701	23,7222	0,129050	0,008761	14,7292
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,070388	0,006973	10,0949	0,010259	0,007605	1,3489
Setor de atividade (Adm. pública)	0,150040	0,032398	4,6313	0,089064	0,027586	3,2286
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,076574	0,008075	9,4825	0,068467	0,009249	7,4026
Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,117550	0,008416	13,9680	0,107570	0,009510	11,3102
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,22538	0,007938	28,3926	0,253040	0,009510	27,9620
Total de observações	148592			241179		

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador; Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. R² = 0,25914 e R² ajustado = 0,25899.

Tabela 4.1 -Estimativa de prêmio salarial urbano das Mulheres por autodeclaração de raça

Variável	Mulheres negras			Mulheres não-negras		
	Coeficiente	Erro padrão	t-valor	Coeficiente	Erro padrão	t-valor
Área Metropolitana	0,038955	0,004368	8,9191	0,158210	0,003911	40,4486
Idade	0,031842	0,001655	19,2405	0,040218	0,001532	26,2500
(Idade) ²	-0,000337	0,000023	-14,5208	0,000359	0,000021	-17,1247
Casado	0,053601	0,004971	10,7829	0,081028	0,004704	17,2250
Anos de estudo	0,06099	0,000765	86,3633	0,118560	0,000683	173,5973
Qtd. de membros	0,019645	0,001555	-12,6358	-0,046095	0,001609	-28,6437
Qtd. de filhos até 14 anos	0,003651	0,002811	1,2990	0,037289	0,002755	13,5337
Trimestre 2	0,00983	0,006115	1,4855	0,015251	0,005474	2,7861
Trimestre 3	0,021965	0,006013	3,6530	0,025655	0,005388	4,7615
Trimestre 4	0,031003	0,006236	4,9713	0,035175	0,005653	6,2222
Ano 2013	0,079306	0,008470	9,3630	0,085350	0,007287	11,7118
Ano 2014	0,142130	0,008401	16,9058	0,137710	0,007255	18,9822
Ano 2015	0,227240	0,009140	24,8617	0,211660	0,007920	26,7232
Ano 2016	0,286300	0,010476	27,3285	0,264790	0,009090	29,1283
Ano 2017	0,320310	0,008277	38,6998	0,282960	0,007359	38,4488
Ano 2018	0,364400	0,008125	44,8498	0,313340	0,0073921	42,3890
Ano 2019	0,388710	0,008076	48,1301	0,369380	0,007380	50,0528
Ocupação (Empregador)	0,569480	0,016584	34,3384	0,552830	0,070607	52,1179
Ocupação (Conta própria)	0,123660	0,009213	13,4222	0,178720	0,008349	21,4055
Tamanho da empresa (6 a 10 empregados)	0,08211	0,008618	9,5286	0,105850	0,007474	14,1625
Tamanho da empresa (11 a 50 empregados)	0,115930	0,008200	14,1377	0,170100	0,007076	24,0400
Tamanho da empresa (51 ou mais empregados)	0,170960	0,007548	22,6495	0,306440	0,006632	46,2041
Formal	0,015136	0,007265	2,0833	-0,060739	0,006732	-9,0213

Chefe da família	0,029367	0,005375	5,4640	0,051119	0,00500	10,2446
Setor de atividade (indústria geral)	0,002062	0,015738	0,1310	-0,074460	0,017960	-4,1458
Setor de atividade (construção)	0,155810	0,027565	5,6525	0,088979	0,025052	3,5518
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,040578	0,015217	2,6666	-0,031097	0,017521	-1,7748
Setor de atividade (Adm. pública)	0,139700	0,050422	2,7707	0,000760	0,044024	0,0173
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,068169	0,013461	5,0640	0,077554	0,014367	5,3979
Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,111480	0,013959	7,9867	0,115440	0,014730	7,8373
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,200720	0,013317	15,0721	0,262480	0,014103	18,6121
Total de observações			53908			104964

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente para as mulheres e por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador, tendo como base trabalhadores do setor privado; Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. R² = 0,15 e R² ajustado = 0,15.

Tabela 5.1 – Estimativa de prêmio salarial urbano dos Homens por autodeclaração de raça

Variável	Homens negros			Homens não-negros		
	Coeficiente	Erro padrão	t-valor	Coeficiente	Erro padrão	t-valor
Área Metropolitana	-0,018929	0,003260	-5,8072	0,106360	0,003268	32,5483
Idade	0,043020	0,001228	35,0292	0,049102	0,001256	39,0817
(Idade) ²	-0,000450	0,000017	-26,8270	-0,000431	0,000017	-25,6917
Cônjugue	0,043555	0,004020	10,8340	0,063448	0,004193	15,1334
Anos de estudo	0,049939	0,000511	97,6782	0,101920	0,000504	202,0450
Qtd. de membros	-0,021689	0,001240	-17,4868	-0,032760	0,001422	-23,0292
Qtd. de filhos até 14 anos	0,004374	0,002099	2,0837	0,041656	0,002291	18,1850
Trimestre 2	0,016722	0,004504	3,7125	0,009762	0,00499	2,1696
Trimestre 3	0,024275	0,004429	5,4809	0,020921	0,004437	4,7153
Trimestre 4	0,037809	0,004629	8,1677	0,035171	0,004664	7,5409
Ano 2013	0,072903	0,006137	11,8786	0,065482	0,005819	11,2540
Ano 2014	0,152230	0,006127	24,8456	0,146270	0,005835	25,0676
Ano 2015	0,221770	0,006629	33,4551	0,196150	0,006410	30,6012
Ano 2016	0,259160	0,007631	33,9607	0,253180	0,007458	33,9479
Ano 2017	0,318900	0,006067	52,5599	0,273230	0,005968	45,7784
Ano 2018	0,351810	0,005995	58,6879	0,291450	0,006036	48,2803
Ano 2019	0,371390	0,005955	62,3643	0,337660	0,006006	56,2168
Ocupação (Empregador)	0,584620	0,010211	57,2607	0,541440	0,007853	68,9477
Ocupação (Conta própria)	0,151270	0,006617	22,8599	0,154620	0,006986	22,1311
Tamanho da empresa (6 a 10 empregados)	0,107360	0,006812	15,7621	0,130390	0,006543	19,9275
Tamanho da empresa (11 a 50 empregados)	0,148460	0,006503	22,8291	0,237250	0,006223	38,1225

Tamanho da empresa (51 ou mais empregados)	0,202750	0,005894	34,3977	0,360030	0,005765	62,4500
Formal	0,023781	0,005649	4,2095	-0,072276	0,005777	-12,5102
Chefe da família	0,088337	0,003753	23,5350	0,121070	0,003846	31,4836
Setor de atividade (indústria geral)	0,169630	0,008105	20,9288	0,084942	0,008630	9,8425
Setor de atividade (construção)	0,159050	0,008339	19,0724	0,114540	0,009257	12,3724
Setor de atividade (comércio e serviços)	0,131080	0,007829	16,7434	0,070712	0,008284	8,5359
Setor de atividade (Adm. pública)	0,190490	0,042678	4,4634	0,177970	0,036864	4,8276
Tempo no emprego (1 mês a 1 ano)	0,085314	0,010057	8,4827	0,076946	0,012243	6,2848
Tempo no emprego (1 ano a menos de 2 anos)	0,118820	0,010507	11,3084	0,115040	0,012602	9,1291
Tempo no emprego (2 anos ou mais)	0,230510	0,009845	23,4143	0,250180	0,011943	20,9488
Total de observações	98857				153249	

Fonte: PNAD Contínua, 2012 a 2019. Elaboração própria. Notas: Estimação da Equação 1 separadamente para os homens e por autodeclaração de raça. Ocupação: variável que indica o tipo de ocupação do trabalhador, tendo como base trabalhadores do setor privado; Formais sendo definidos como trabalhadores do setor privado com carteira assinada. R² = 0,15 e R² ajustado = 0,15.