

Pedro Menezes Vilarinhos

Atratividade e gênero da carreira docente no Brasil

Belo Horizonte

15 de julho de 2019

Pedro Menezes Vilarinhos

Atratividade e gênero da carreira docente no Brasil

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Economia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Economia.

Orientadora: Prof^a. Dra. Luciana Soares Luz do Amaral

Co-orientadora: Prof^a. Dra. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira

Belo Horizonte

15 de julho de 2019

Ficha catalográfica

V697a Vilarinhos, Pedro Menezes.
2019 Atratividade e gênero da carreira docente no Brasil [manuscrito]:
/ Pedro Menezes Vilarinhos. – 2019.
74 f.: il., gráfs. e tabs.

Orientadora: Luciana Soares Luz.
Coorientadora: Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas
Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional.
Inclui bibliografia (f. 68-74).

1. Professores alfabetizadores – Teses. 2. Professores
alfabetizadores – Formação – Teses. 3. Salários – Teses. I. Luz,
Luciana Soares. II. Oliveira, Ana Maria Hermeto Camilo de. III.
Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Desenvolvimento
e Planejamento Regional. IV. Título.

CDD: 372

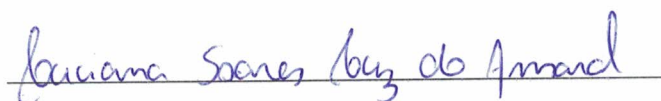
Elaborada por Rosilene Santos CRB6-2527
Biblioteca da FACE/UFMG. RSS – 31/2021

Curso de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE **PEDRO MENEZES VILARINHOS** N°. REGISTRO 2017653343. Às quatorze horas do dia quinze do mês de julho de dois mil e dezenove, reuniu-se na *Faculdade de Ciências Econômicas* da Universidade Federal de Minas Gerais a Comissão Examinadora de DISSERTAÇÃO, indicada “*ad referendum*” pelo Colegiado do Curso em 04/07/2019 para julgar, em exame final, o trabalho final intitulado “**ATRATIVIDADE E GÊNERO NA CARREIRA DOCENTE NO BRASIL**”, requisito final para a obtenção do Grau de *Mestre em Economia*, área de concentração em Economia.

Abrindo a sessão, a Presidente da Comissão, Profa. Luciana Soares Luz do Amaral, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao candidato, para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa do candidato. Logo após, a Comissão composta pelos professores, Luciana Soares Luz do Amaral (Orientadora), Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira (Coorientadora) (Participação por videoconferência), André Braz Golgher e Victor Maia Senna Delgado se reuniu, sem a presença do candidato e do público, para julgamento e expedição do resultado final. A Comissão aprovou o candidato por unanimidade. O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar a Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 15 de julho de 2019.

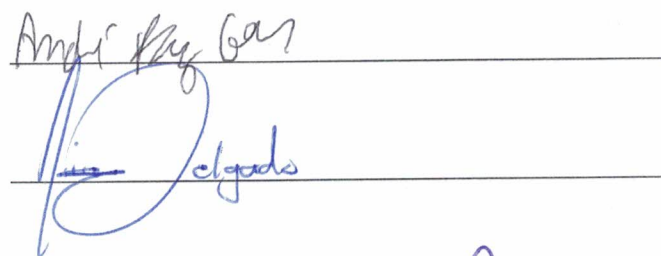
Profa. Luciana Soares Luz do Amaral
(Orientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)



Profa. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira
(Coorientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)
(Participação por videoconferência)

assinatura em ata anexa

Prof. André Braz Golgher
(CEDEPLAR/FACE/UFMG)



Prof. Victor Maia Senna Delgado
(UFOP)


Prof. Gilberto de Assis Libânio
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia



Curso de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE **PEDRO MENEZES VILARINHOS** Nº. REGISTRO 2017653343. Às quatorze horas do dia quinze do mês de julho de dois mil e dezenove, reuniu-se na *Faculdade de Ciências Econômicas* da Universidade Federal de Minas Gerais a Comissão Examinadora de DISSERTAÇÃO, indicada “*ad referendum*” pelo Colegiado do Curso em 04/07/2019 para julgar, em exame final, o trabalho final intitulado “**ATRATIVIDADE E GÊNERO NA CARREIRA DOCENTE NO BRASIL**”, requisito final para a obtenção do Grau de *Mestre em Economia*, área de concentração em Economia. Abrindo a sessão, a Presidente da Comissão, Profa. Luciana Soares Luz do Amaral, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao candidato, para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa do candidato. Logo após, a Comissão composta pelos professores, Luciana Soares Luz do Amaral (Orientadora), Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira (Coorientadora) (Participação por videoconferência), André Braz Golgher e Victor Maia Senna Delgado se reuniu, sem a presença do candidato e do público, para julgamento e expedição do resultado final. A Comissão aprovou o candidato por unanimidade. O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar a Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 15 de julho de 2019.

Profa. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira
(Coorientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)
(Participação por videoconferência)

Prof. Gilberto de Assis Libânio
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia

RESUMO

Enquanto as evidências internacionais demonstram que os países com melhores resultados educacionais são aqueles que selecionam seus melhores alunos para o magistério, o Brasil segue caminho contrário. Dados de 2015 mostram que aqueles interessados na carreira de professor estão entre os alunos de pior desempenho no Ensino Médio. Além disso, chama a atenção o fato do magistério ser, historicamente, uma profissão majoritariamente feminina – pelo menos desde 1997 cerca de 83% dos professores da Educação Básica do Brasil são mulheres. O presente trabalho tem como principal objetivo analisar os dois fatos mencionados acima de maneira conjunta. Primeiro, analisamos, separadamente, a diferença entre as médias do salário-hora de professores e de outras ocupações; e a diferença para mulheres e homens em 1996 e 2016. Em seguida, foram realizadas interações dessas duas análises de modo a explorar o diferencial dentro de cada grupo – ocupacional e de sexo – e entre os grupos. Para tanto, foi utilizada a metodologia de Oaxaca-Blinder (1973) aplicada aos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 1996 e 2016. Os resultados nos mostram que a docência é mais atrativa para as mulheres do que para os homens, mas que este cenário vem mudando lentamente. A hipótese aqui levantada é de que a docência vem deixando de ser vista como uma carreira feminizada por conta da exigência de formação de nível superior para professores. Essa mudança nos requisitos da carreira fez com que a mesma perdesse um pouco da sua ligação com a maternagem e o cuidado, se tornando mais “adequada” para os homens. Ainda que este processo esteja em curso, o fato é que as mulheres seguem representando a esmagadora maioria dos professores da Educação Básica brasileira e, nesta carreira, continuam recebendo menos do que seus colegas do sexo masculino e do que mulheres em outras ocupações. Para que a carreira docente se torne mais atrativa para pessoas capazes e qualificadas – não importando o sexo – se faz necessário valorizar as que já estão lá.

PALAVRAS-CHAVE: educação básica; gênero; remuneração; atratividade.

ABSTRACT

While international evidences show that the countries that have the best educational results are the ones that select their top students into the teaching career, Brazil goes the other way. Data from 2015 show that students that are interested in becoming teachers are amongst the worst performing ones in High School. Additionally, the fact that teaching is, historically, a predominately female occupation – at least since 1997 about 83% of the primary teachers in Brazil are women – also draws attention. This study's main objective is to analyze, together, both facts mentioned above. First we analyze, separately, the difference between teachers and other occupations' hourly wages; and the difference for women and men in 1996 and 2016. After that, interactions of these two analysis were made in order to explore the differential inside each group – occupational and male/female – and between the groups. For this purpose, Oaxaca-Blinder's (1973) methodology was applied to the Annual Relation of Social Information's (RAIS) microdata of 1996 and 2016. The results show that teaching is more attractive to women than to men but it also shows that this scenario is slowly changing. The hypothesis here is that teaching is no longer being seen as woman's job because of the requirement of a college degree for primary teachers. This change in the requisites made the teaching career loose a bit of its connection to the maternal and care characteristics, making it more “adequate” to men. Even though this is an ongoing process, the fact is that women still represent the vast majority of the Brazilian primary teachers and, in this career, still get paid less than their male colleagues and women in other occupations. In order for the teaching career to become more attractive to capable and qualified persons – whatever the sex is – it is necessary to value the ones that are already there.

KEYWORDS: primary education; gender; wage; attractiveness.

SUMÁRIO

1. Introdução	3
2. Revisão de Literatura.....	5
2.1 Por que o salário?.....	6
2.1.1 Salário e desempenho educacional.....	7
2.1.2 Salário e atratividade da carreira docente	8
2.2 O Brasil paga mal?	9
2.3 Evolução dos salários	11
2.4 Feminização do magistério	13
2.5 Diferencial salarial de gênero no mercado de trabalho.....	16
3. Metodologia	20
3.1 Método de decomposição	21
3.2 Amostra e definição do grupo de comparação	22
3.3 Variáveis utilizadas	23
4. Análise descritiva.....	26
4.1 Professores.....	26
4.2 Grupo de Comparação	29
4.3 Professores x Grupo de Comparação	32
4.4 Homens x Mulheres	35
4.5 Professores x Grupo de Comparação (por sexo).....	36
5. Análise dos resultados.....	38
5.1 Decomposições gerais.....	39
5.1.1 Professores x Grupo de comparação	39
5.1.2 Mulheres x Homens	45
5.2 Análise intragrupo	50
5.2.1 Homens e mulheres na docência	50
5.2.2 Homens e mulheres no grupo de comparação	52
5.3 Análise intergrupo	55
5.3.1 Homens dentro e fora da docência	55
5.3.2 Mulheres dentro e fora da docência.....	57
6. Conclusão	64
Referências Bibliográficas	68

1. INTRODUÇÃO

Em diversas partes do mundo, há uma percepção generalizada de que os professores são mal remunerados e pouco valorizados. No Brasil, o cenário não é diferente – e talvez essa percepção seja até mais forte. É consenso que o professor é um ator de fundamental importância no processo de formação do aluno e diversos estudos já demonstraram que investir em professores capacitados e motivados tem um impacto positivo no desempenho acadêmico dos estudantes (RIVKIN, HANUSHEK, KAIN, 2005). Isso coloca, portanto, o professor no centro da discussão acerca de políticas educacionais.

O que não é consenso, porém, é o grupo de características que faz um bom professor. Diversos estudos qualitativos apontam para diferentes fatores, indicados por alunos, que seriam positivos para um docente (TROMBETA, 1997; SOARES, 2005; MOREIRA, 2013). No entanto, não é possível montar uma “cartilha” do bom professor, dados os diversos elementos que atuam na interação dentro de sala de aula. Dada esta dificuldade, os estudos que procuram analisar o impacto que os professores têm no desempenho dos alunos geralmente utilizam como *proxy* da qualidade do professor o seu nível de formação – médio ou superior – e se esta formação foi feita na mesma área que o professor leciona (GOLDHABER E BREWER, 2000; SILVEIRA, 2011).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), de 1996, entre outros pontos, estabeleceu que a formação dos professores da educação básica – excetuando-se a educação infantil e os anos iniciais do ensino fundamental – no Brasil deveria ser em nível superior. Desde então, a proporção de docentes na educação básica com esse tipo de formação vem aumentando significativamente, chegando a 77,5% no ano de 2016 – com meta de 100% até o ano de 2024 de acordo com o Plano Nacional de Educação (PNE), elaborado em 2014 (OBSERVATÓRIO DO PNE, 2016). Podemos perceber, então, que vêm se tornando cada vez mais a regra, e não mais a exceção, os professores que concluíram um curso de licenciatura, o que prejudica a análise do impacto dos docentes partindo de sua formação educacional – visto que a formação vem se tornando cada vez mais homogênea.

Barber e Mourshed (2007), em um estudo encomendado por uma gigante internacional de consultoria, analisaram os fatores característicos dos melhores sistemas educacionais no mundo a partir das notas no *Programme for International Student Assessment* (PISA), uma iniciativa de avaliação comparada com alunos de diversos países do mundo na faixa

etária de 15 anos – idade em que se pressupõe o término da escolaridade básica obrigatória na maioria dos países. Os resultados do relatório indicaram que o desempenho dos melhores países no PISA pode ser resumido em três pontos principais: (i) esses países são capazes de atrair, para a carreira de professor, os estudantes que apresentaram os melhores desempenhos no ensino médio; (ii) fornecem para esses estudantes uma formação para a carreira docente de alta qualidade; e (iii) se certificam de que todas as crianças aprendam (Louzano *et al*, 2010).

Países como Coreia e Finlândia – que apresentam desempenho educacional bem acima da média na comparação internacional – possuem professores com as mais altas remunerações ao longo de toda a carreira docente e também em todos os níveis de ensino básico (OCDE, 2011). Talvez como consequência disto, ambos os países recrutam para a carreira do magistério aqueles que estão localizados no topo dos 5% (Coreia) e 10% (Finlândia) dos alunos com melhor desempenho no ensino médio. Utilizando dados do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) de 2005, Louzano *et al*. (2010), observaram que, no Brasil, apenas 10% dos interessados na carreira docente estão entre os melhores alunos do ensino médio. Ao mesmo tempo, cerca de um terço dos estudantes que apresentaram interesse na carreira do magistério estão entre os piores de sua coorte. Dessa forma, se faz necessário entender o que ocorre com a atratividade da carreira de professor no Brasil para que, assim, possamos entender quem são os professores que estamos formando no país e avaliar o real impacto deles no desempenho de seus alunos.

Existem alguns fatores que estão relacionados à atratividade da carreira do magistério, tais como as jornadas de trabalho flexíveis, férias mais prolongadas e o cunho social da função (MORICONI, 2008). Porém, um fator comumente utilizado na literatura para analisar a atratividade da carreira é o salário – tanto pela maior disponibilidade de dados quanto pelo fato de ser considerado o principal incentivo para a carreira em qualquer relação de emprego (LOUZANO *ET AL*, 2010; UMANSKY, 2005; MORICONI, 2008).

No entanto, um breve olhar na composição do corpo docente no Brasil nos mostra que é importante ir além de uma simples comparação salarial entre professores e outras profissões para avaliar a atratividade. Um estudo de 2017 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) mostrou que cerca de 83% dos professores da educação básica no Brasil são mulheres, indicando uma sobrerrepresentação do sexo feminino na condição de professoras da educação básica em comparação ao perfil da população ocupada (MATIJASCIC, 2017). É preciso, portanto, analisar também se a remuneração

paga nesta carreira é mais atrativa para as mulheres do que para os homens. A hipótese é de que esse o diferencial salarial entre o cargo de docente e outras carreiras nos setores público e privado é menor para o sexo feminino, o que atrai mais mulheres para a carreira do magistério, enquanto os homens possuem remunerações bastante superiores às da docência – principalmente no setor privado – e, portanto, optam por seguir outras carreiras.

Dados os pontos elencados acima, serão realizadas decomposições de diferenciais com o intuito de analisar os diferenciais de salários entre alguns grupos. Ao longo do trabalho serão feitas análises comparativas que envolvem professores, outras ocupações selecionadas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e também o sexo. Com isso, o objetivo principal do trabalho é entender como se comportam as diferentes estruturas de remuneração entre os sexos na carreira de professor e em outras carreiras e o impacto que isso acarreta nas escolhas profissionais de mulheres e homens.

O trabalho se divide em cinco seções, além desta introdução. Na segunda seção, realizamos uma revisão da literatura acerca dos principais temas que permeiam o trabalho – o impacto do salário na educação, a feminização do magistério e o diferencial salarial de gênero no mercado de trabalho. A terceira seção inclui a metodologia e uma descrição da base de dados utilizadas na pesquisa. Em seguida, apresentamos algumas estatísticas descritivas dos dados a serem analisados para, na quinta seção, analisar os principais resultados obtidos. Por fim, a última seção expõe as conclusões e futuras agendas de pesquisa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A literatura utilizada no desenvolvimento deste trabalho compreenderá estudos que analisam a atratividade da carreira docente, estudos que discutem sobre a feminização do cargo de professor e também análises da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho. Apesar do caráter empírico da análise a ser realizada aqui – por meio do tratamento econométrico de grandes bases de dados – também se faz necessário um embasamento teórico para levar adiante toda a discussão.

Como já foi dito anteriormente, o salário é a variável comumente utilizada neste tipo de análise, tanto por sua importância na decisão de ingresso em uma determinada carreira

quanto pela disponibilidade de dados. Entretanto, o salário definitivamente não é o único fator a influenciar a escolha pela docência e nem é a única justificativa para a sobrerrepresentação das mulheres entre os profissionais da educação básica no Brasil. Para entender todas as nuances que atuam nesta dinâmica, se faz necessário uma discussão sociológica que aborde a construção social da carreira de professor e também o papel da mulher na sociedade ao longo de toda a história – e como esses dois fatores se relacionam.

Desse modo, a presente revisão de literatura se divide em outras cinco subseções. Na primeira, será discutida a importância da utilização do salário na análise, buscando entender as formas como ele impacta os resultados educacionais. Na sequência, serão expostos trabalhos que avaliam o salário do professor no Brasil em comparação ao que se paga a outras profissões e a professores em outros países. Em seguida, analisaremos como os salários e a composição do magistério evoluíram nas últimas décadas. A partir disso, introduziremos a questão da feminização da carreira de professor abordando toda a discussão sobre a construção social da mesma. Por fim, será discutido o diferencial salarial de gênero no mercado de trabalho.

2.1 Por que o salário?

A análise a ser realizada no presente trabalho levará em conta o impacto da remuneração na atratividade da carreira de professor para homens e mulheres no Brasil. Para tanto, é preciso entender a importância da variável salário sobre a profissão docente. A hipótese é de que a relação entre a remuneração e a qualidade da docência acontece de duas maneiras distintas. A primeira delas é mais direta e diz respeito ao impacto do salário do professor sobre o desempenho acadêmico dos alunos, isto é, se professores com salários mais elevados fornecem um ensino de maior qualidade aos seus estudantes. A outra relação é menos direta, mas não menos importante: o salário deve ser pensado como um fator importante na decisão do jovem acerca da carreira que irá seguir em sua vida profissional. Ou seja, profissões com remunerações mais elevadas atraem jovens mais capacitados.

2.1.1 Salário e desempenho educacional

A análise dos principais fatores ligados ao desempenho e ao alcance educacional tem sido o foco de grande parte dos estudos da área de educação desde o consagrado Relatório Coleman (COLEMAN ET AL, 1966), que pesquisou milhares de estudantes norte-americanos e teve um enorme impacto nas políticas públicas ao redor de todo o mundo. A pesquisa conduzida por Coleman e seus colaboradores respondeu à demanda do Governo e do Congresso norte-americanos para analisar a influência de determinadas variáveis sobre o desempenho escolar. Os resultados levaram à conclusão de que a escola não fazia diferença, uma vez que o desempenho do aluno seria majoritariamente determinado pelo seu *background* familiar, isto é, pela origem socioeconômica.

Posteriormente, esses grandes *surveys* sofreram amplas críticas metodológicas, apesar de terem sido muito importantes para que houvesse o desenvolvimento da metodologia de pesquisas quantitativas em larga escala para a avaliação da educação. Principalmente a partir de 1980, foram realizados novos estudos com o objetivo de analisar a problemática da educação que, mesmo sem negar a forte ligação entre origem socioeconômica e desempenho escolar, contribuíram para reduzir o pessimismo com relação à escola. O foco passou a ser, então, em “abrir a caixa preta” da escola a fim de entender os determinantes do sucesso educacional, no que passou a ser chamado na literatura de “efeito-escola” (ALVES; SOARES, 2007).

Dentre esses determinantes está a quantidade de recursos investidos nas instituições de ensino e, especificamente, o salário dos docentes. Menezes-Filho (2007), utilizando dados do Sistema de Avaliação do Ensino Básico (SAEB), encontra evidências de uma relação positiva entre o salário dos professores e o desempenho dos alunos nas escolas privadas. Já Britton e Propper (2016) analisam mais de 200 mil professores na Inglaterra e observam que um choque no diferencial salarial entre professores e outras profissões tem impacto positivo no desempenho médio em testes escolares. No entanto, essa questão está longe de ser um consenso na literatura, uma vez que outro grupo de estudos não encontra evidências de uma relação estatisticamente significativa entre essas duas variáveis (HANUSHEK; WOESSMANN, 2017; NASCIMENTO, 2007).

2.1.2 Salário e atratividade da carreira docente

Felicio (2008) argumenta que a dificuldade de encontrar essa relação significativa reside no fato de que os efeitos da elevação dos salários podem ser de médio prazo e ocorrer por meio de uma maior atratividade da carreira docente que, por sua vez, levaria a uma seleção de profissionais mais capacitados para o magistério. Nesse caso, a literatura sobre o tema é mais extensa – e mais consensual – e geralmente se observa a remuneração atual como um fator que leva os jovens a não optarem pela carreira de professor.

Em um estudo comparativo entre alunos de cursos de Licenciatura e de Direito, Palazzo (2015) observa que os que optaram pela Licenciatura o fizeram por motivos vocacionais e de amor à profissão, enquanto que os estudantes de Direito mencionaram o prestígio e os altos salários da ocupação como os principais motivos que os levaram a ingressar no curso. Além disso, alguns fizeram a escolha pela Licenciatura devido ao fato de ser o curso mais barato e também por enxergar maior facilidade de inserção no mercado de trabalho e estabilidade no emprego. Para esses alunos, a percepção da remuneração como fator negativo foi unanimidade e uma das consequências disso é a necessidade, apontada pelos entrevistados, de buscar uma forma de complementar a renda.

Esse resultado vai de encontro ao que observam Lara et al. (2005) ao avaliarem o processo de escolha profissional de jovens do terceiro ano do Ensino Médio de uma escola da rede pública. Segundo as autoras:

Muitos dos entrevistados colocaram como critério para sua escolha profissional o seu interesse e gosto, além do gosto estar relacionado à definição da identidade, esse critério também está ligado à história de vida do indivíduo. Porém pode-se perceber que, muitas vezes, isso deve ser deixado de lado, e o que prevalece para a decisão é a realidade social, em que o jovem precisa escolher o curso conforme sua situação financeira. (LARA ET AL., 2005, p. 60).

Dessa forma, por mais que diferentes questões influenciem a escolha da trajetória profissional do jovem, o fator que se coloca como central nesse processo parece ser, de fato, o retorno financeiro da ocupação. Como forma de comprovação empírica, Fröhlich (2013) estimou que um aumento de 1% na média salarial dos professores em relação a outros profissionais em municípios brasileiros aumentaria a probabilidade de escolha de um curso de formação de professores em 9% - podendo esse impacto ser mais expressivo

quanto maior for a diferença de salário entre os dois grupos analisados dentro do município.

2.2 O Brasil paga mal?

Tendo estabelecido, portanto, uma evidente relação entre o salário e a qualidade da docência, podemos agora analisar o que os estudos nos mostram sobre a realidade financeira dos professores no Brasil. Uma vez que a remuneração – tanto em questão de salário inicial quanto a esperada ao longo da carreira – é determinante para a atração e retenção de profissionais qualificados, se faz necessário avaliar como nossos professores são pagos em comparação a outros profissionais com mesma formação e a professores de outros países.

Alves e Pinto (2011) utilizam dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e do Censo Escolar de 2009 para investigar tal questão. Comparando a remuneração dos docentes com outras 47 profissões¹, os autores constataam que um professor de Ensino Médio com formação de nível superior ocupa a 20ª posição da lista e tem um rendimento por volta da metade do que recebem economistas, contadores e advogados, por exemplo, que possuem o mesmo nível de formação e jornadas de trabalho semelhantes. Professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental e da educação infantil – com formação superior –, encontram-se em 31º e 36º, respectivamente, e teriam remunerações mais elevadas se ocupassem cargos técnicos (sem nível de formação definido) como corretor de imóveis ou caixa de banco. A pior situação é dos professores com formação de nível médio, que integram a base da pirâmide salarial ao lado de técnicos de enfermagem, vigilantes e vendedores de loja.

¹ Segundo os autores: “Inicialmente foram selecionadas profissões dos agrupamentos ocupacionais definidos pelo IBGE nos quais os professores são assim classificados: ‘profissionais das ciências e das artes’, que, em geral, exigem formação específica em nível superior; e ‘técnicos de nível médio’, que exigem treinamento específico em cursos técnicos ou profissionalizantes, assim como os professores que cursaram o magistério no ensino médio. Adicionalmente, foram selecionadas oito ocupações, algumas sem nível de formação específica. O fato de serem ocupações com grande população (e que, portanto, disponibilizam grande número de vagas no mercado de trabalho), atuarem em atividades comuns do cotidiano das pessoas (como os caixas de bancos, vendedores de lojas, policiais militares) e de não terem, necessariamente, prestígio social elevado, são as características comuns e a justificativa da seleção destas profissões. O segundo critério refere-se à possibilidade de fazer estimativas representativas para a população. Isso porque nem todas as ocupações listadas na PNAD obtiveram um número suficiente de respondentes para compor uma amostra com tamanho adequado para inferências populacionais. Assim, após o uso desse critério, foram selecionadas 35 ocupações dos ‘profissionais das ciências e das artes’ e 39 ocupações dos ‘técnicos de nível médio’” (ALVES; PINTO, 2011).

Utilizando dados mais recentes, da PNAD 2013, Jacomini et al. (2016) verificaram que o salário médio dos professores da educação básica com formação de nível superior e jornada de trabalho semanal de 40 horas era equivalente a 61,2% dos rendimentos das demais profissões analisadas. Para docentes com formação apenas em nível médio, porém, a remuneração recebida com a padronização da jornada de 40 horas era 10,7% maior em comparação a profissionais com a mesma formação.

A disparidade das remunerações médias para a formação de nível superior se torna mais evidente quando os autores realizam uma análise da distribuição dos rendimentos. Como a categoria “outras profissões” engloba um número muito amplo de carreiras com diferentes funções, seu coeficiente de variabilidade é bastante elevado (93%). No entanto, as remunerações desse grupo se concentram nas faixas salariais acima de cinco salários mínimos (43,3%), enquanto que no grupo dos professores apenas 11,4% possuíam remunerações nessas faixas. Já na cauda inferior da distribuição essa relação se inverte, com 64,6% dos docentes se concentrando nas faixas de até três salários mínimos (JACOMINI ET AL., 2016).

Em pesquisas que utilizaram outras fontes de dados além da PNAD, Neri (2013) elaborou um *ranking* multivariado, a partir de dados do Censo Demográfico de 2010, no qual o salário médio mensal das carreiras ligadas às licenciaturas é o terceiro mais baixo entre as 48 carreiras analisadas. Já Nascimento et al. (2014) constataram, utilizando a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2012, que aqueles que ocupavam cargos típicos de atividades pedagógicas recebiam remuneração horária média 20% abaixo de cargos ocupados por profissionais de outras carreiras com formação de nível superior.

Por outro lado, existem também estudos que objetivam mostrar que os professores trabalham, em média, menos horas por semana e que, quando isso é levado em consideração, a desvantagem salarial não se verifica (LIANG, 1999; BARBOSA-FILHO, PESSÔA, 2011). A crítica a este tipo de abordagem argumenta que a jornada estipulada para os professores não leva em consideração o tempo que o mesmo gasta no planejamento, preparando aulas, corrigindo provas e trabalhos (PINTO, 2012).

No que tange à comparação do Brasil com outros países, Mizala e Ñopo (2012) analisaram o diferencial salarial entre professores e outros profissionais com o mesmo

nível de formação em 13 países da América Latina². Controlando para diversas características observáveis e levando em consideração professores da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, os autores estimaram um *gap* de 37,8% (em detrimento dos professores) para o Brasil em 2007, um pouco acima da média para a região, que ficou em 35%. No caso dos professores do Ensino Médio, o *gap* foi de 16,4% para o Brasil e 18,8% para a região como um todo.

Em um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017) analisando os seus países-membros, foi observado que, na média, os professores do Ensino Infantil recebem 78% da remuneração de profissionais com formação de nível superior, professores do Ensino Fundamental recebem 85% e do Ensino Médio 94%, na mesma comparação. Apesar do relatório não incluir dados para o Brasil, podemos observar que os resultados são similares àqueles encontrados nos estudos nacionais mencionados acima.

2.3 Evolução dos salários

Além de analisar o diferencial de salário entre professores e outros profissionais com mesma formação em um determinado ponto no tempo, é importante observar como esse diferencial vem evoluindo nos últimos anos. A Meta 17 do PNE estabelece que essas remunerações devem ser equiparadas até o ano de 2020:

Meta 17: valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. (BRASIL, 2014, p. 53).

Moriconi (2008) analisa o diferencial salarial entre professores da rede pública (grupo de referência) e alguns grupos de comparação no período 1995-2006 – sempre considerando profissionais com formação de nível superior e utilizando dados da PNAD. Segundo a autora, a defasagem dos salários dos professores da rede pública com relação a outras ocupações do setor privado caiu de 62% em 1995 para cerca de 17% em 2006. Já na comparação com outras profissões do setor público a redução foi menos significativa – de 60% para 43%.

² Bolívia, Brasil, Chile, Costa Rica, Equador, El Salvador, Honduras, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana e Uruguai.

Em termos de média salarial, os dados mostram um crescimento acumulado de 397% para os docentes da rede pública, cujo salário médio passou de cerca de R\$ 451,00 em 1995 para R\$ 2242,00 em 2006. A remuneração média de outras ocupações do setor privado manteve-se sempre acima (R\$ 3495,70 em 2006), mas acumulou um crescimento menor ao longo dos 11 anos (224%). Por fim, a média salarial dos professores da rede privada cresceu 300% e ficou um pouco acima dos docentes públicos em 2006 (R\$ 2455,00). Dessa forma, ainda que tenha se mantido abaixo das demais em termos absolutos, a remuneração dos professores públicos se tornou mais atrativa em relação a outras ocupações ao longo do período analisado pela autora.

Utilizando dados da RAIS, Fernandes, Gouveia e Benini (2012) encontram uma tendência declinante da média salarial de professores do Ensino Médio nas capitais do país. Analisando em termos de salários mínimos, a média nacional para esses docentes passou de 5,87 em 1996 para 4,27 em 2008. De acordo com a análise elaborada pelos autores, enquanto o salário mínimo valorizou 75% ao longo dos 12 anos, a remuneração dos professores de Ensino Médio nas capitais brasileiras avançou apenas 28%.

O monitoramento do Observatório do PNE, a partir de dados da PNAD, mostra que a razão entre os salários dos professores e de outras ocupações de mesmo nível de formação vem evoluindo em favor dos professores, mas de maneira bastante tímida. Em 2002, os docentes da Educação Básica na rede pública tinham rendimento médio de 50% relativamente a outros profissionais de nível superior. Já em 2015, último ano com dados disponíveis, essa relação era de 52,5%. A razão mais alta da série histórica foi observada em 2011 (58,4%)³.

Portanto, podemos observar um ganho salarial dos professores comparativamente a outras profissões com a mesma formação ao longo dos últimos anos. Precisamos agora analisar como evoluiu o perfil dos docentes brasileiros da Educação Básica, de modo a tentar entender como se deu esse ganho de remuneração.

A média de idade dos docentes da Educação Básica no Brasil era de 36 anos em 1997, passou para 39 em 2007 chegou a 40 anos em 2014 (BRASIL, MEC/INEP, 1999; INEP, 2009; TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2016). Com relação a cor/raça, brancos eram 32,4%

³ Disponível em: < <http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/17-valorizacao-professor/indicadores#rendimento-medio-dos-professores-de-educacao-basica-em-relacao-ao-rendimento-medio-dos-demais-profissionais-com-mesma-escolaridade> >. Acesso em 20 jun. 2018.

entre os docentes eram brancos e pretos e pardos eram 16%, em 2007. Já em 2014, essas proporções passaram para 42,8% e 28,4%. Essa estatística, porém, foi prejudicada pela alta proporção de “Não Declarados”: 51% em 2007 e 27,7% em 2014.

Um fator que pode ter sido importante para explicar os ganhos de salário dos professores foi o aumento do nível de escolaridade dos mesmos. Uma das metas do PNE estabelece que todos os docentes da Educação Básica devem possuir, até 2024, formação específica de nível superior na área de conhecimento que lecionam. Apesar de ainda estar longe de atingir essa meta, o Brasil vem avançado na formação de seus professores. Em 1997, apenas 25,5% do corpo docente possuía curso superior. Essa proporção aumentou significativamente em 2007 (68,4%) e atingiu 77,5% em 2016. Dessa forma, analisaremos mais à frente se o aumento no nível de escolaridade dos professores teve peso importante na elevação dos salários dos mesmos em comparação a outras profissões.

Por fim, uma característica importante do corpo docente que será tema central do presente trabalho é o gênero. Analisando a proporção de homens e mulheres entre os professores da Educação Básica, observamos que houve praticamente uma manutenção da sobrerrepresentação feminina na docência. A proporção era de 85,7% em 1997, passou para 81,6% em 2007 e aumentou para 83% em 2017. Ou seja, apesar da pequena mudança, a profissão docente se manteve majoritariamente feminina ao longo dos últimos 20 anos. Entender essa dinâmica é fundamental para levar adiante a discussão sobre a atratividade da carreira de professor para homens e mulheres.

2.4 Feminização do magistério

Com o objetivo de embasar a discussão de gênero dentro da carreira docente, precisamos compreender a forma como ocorreu todo o processo denominado na literatura de feminização do magistério. Como já foi apontado anteriormente, o corpo docente da Educação Básica é majoritariamente composto por mulheres (83%), indicando uma sobrerrepresentação das mesmas neste tipo de função. No entanto, quando olhamos para os anos finais do Ensino Fundamental, para o Ensino Médio e, principalmente, para o Ensino Superior, o cenário muda e verifica-se um aumento da proporção de professores homens. Ou seja, a carreira docente não é predominantemente feminina em todas as suas etapas, mas sim naquelas em que o nível de formação exigido do professor é menor e os salários são mais baixos. Dessa forma, a presente subseção objetiva apresentar estudos

que analisaram a trajetória das mulheres na docência, a evolução da educação formal para homens e mulheres e também a formação do papel social do gênero ao longo da história.

De acordo com Caetano e Neves (2009), as diferenças na prática social, econômica, política e educacional entre homens e mulheres se verificam no Brasil desde o período colonial, quando se caracterizou uma divisão do trabalho em que o homem era responsável pela esfera produtiva e a mulher pela esfera reprodutiva. Além disso, havia a ideia de que o trabalho masculino deveria ser mais valorizado do que o feminino, que era julgado como improdutivo e não-material.

Essa questão é abordada na literatura como a divisão sexual do trabalho e tem em Becker (1991) um de seus principais expoentes. O autor parte de pressupostos biológicos para explicar divisão do trabalho entre homens e mulheres dentro do domicílio e também fora dele. Segundo ele, as mulheres tendem a gastar mais de seu tempo e energia cuidando dos filhos porque querem fazer valer o pesado investimento biológico que realizaram ao “produzirem” os filhos.

Partindo deste princípio biológico, Becker afirma que o sexo do membro do domicílio é um fator de diferenciação importante não só na produção e cuidado dos filhos, mas também na produção de outros bens domiciliares e no setor de mercado. Isso se caracterizaria pelo fato de que uma hora do tempo de uma mulher – seja em tarefas domésticas ou no mercado – não substitui perfeitamente uma hora de um homem quando eles realizam os mesmos investimentos em capital humano. Dessa forma, investimentos especializados e a alocação de tempo, junto com as diferenças biológicas nas vantagens comparativas, fariam com que um homem casado se especializasse no setor de mercado e a mulher casada se especializasse no setor domiciliar.

Em estudos que relacionam gênero e docência na educação básica, frequentemente se observa que a maior inserção das mulheres nesta carreira se deu com a justificativa de que as mesmas possuem características inatas ligadas ao cuidado com o próximo – no caso da docência, com as crianças. Não à toa, profissões como enfermeira, empregada doméstica e babá são majoritariamente ocupadas por mulheres (VIANNA, 2001; VIANNA, 2013; CAETANO, 2014). Essa relação é bem sintetizada em Tartuce et al. (2010):

Sabe-se que a carreira do magistério está muito associada ao papel feminino e ao cuidado, visto como não produtor de riqueza. A literatura aponta que essas

características são tidas como qualidades naturais, inatas, aprendidas no espaço do privado e da reprodução e, linearmente, associadas ao sexo feminino, o que dificulta ainda mais a escolha masculina pela carreira. (TARTUCE ET AL., 2010).

Recentemente, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) elaborou um relatório para destacar a importância do reconhecimento e do investimento no que chamam de *care economy* (economia do cuidado). Segundo o relatório, as mulheres são maioria absoluta na realização de trabalhos não remunerados ao redor do mundo e esse desequilíbrio nos trabalhos de cuidado é uma das raízes da fragilização econômica e social do papel das mulheres (ONU MULHERES, 2018).

Fazendo uma linha do tempo da participação das mulheres no magistério, a literatura nos mostra que seu início se deu ainda no século XIX quando a criação das Escolas Normais forneceu o acesso das mesmas à educação. A partir disso, foram surgindo também as primeiras vagas para mulheres no magistério primário⁴. No entanto, essa inserção feminina na docência se deu de uma maneira desigual, uma vez que mulheres eram privadas do ensino de disciplinas como a geometria e deveriam ensinar também os aspectos relacionados à economia doméstica. Além disso, a nomeação das professoras deveria ocorrer a partir da indicação de “Presidentes em Conselho” e, não bastasse a comprovação de conhecimentos nos exames de admissão realizados, deveriam ser também de “reconhecida honestidade” (DEMARTINI; ANTUNES, 1993).

Desde então o que se viu foi uma fuga dos homens do magistério e um aumento da participação das mulheres na carreira. Essa dinâmica se verificou ao longo de todo o século XX, estimulada por transformações econômicas – como a expansão da cultura do café –, demográficas, sociais, culturais e políticas que marcaram o país. Logo, o fato de

⁴ É importante destacar que o ensino primário se refere a diferentes etapas conforme as modificações na legislação educacional do Brasil. Do final do século XIX até meados do XX, o curso primário se referia à escolaridade elementar (com duração de quatro anos), enquanto a escola secundária apresentava dois ciclos: o ginásio (quatro anos) e o colégio, que poderia ser clássico ou científico (três anos). No ano de 1971, a Lei nº 5.692/71, mudou a forma como o ensino se estruturava do país, dividindo-o em três etapas: o Ensino de 1º grau (oito anos); o Ensino de 2º grau, que era compulsoriamente profissionalizante e possuía duas possibilidades de formação (três anos de duração para os que não pretendessem obter o diploma de técnico e quatro anos para os que desejassem obtê-lo) e o Ensino de 3º grau de nível universitário. A forma como o ensino se estrutura atualmente foi definida em 1996 (com exceção da Lei nº 11.274, de 2006, ampliou a duração do Ensino Fundamental para nove anos), quando a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/1996 definiu apenas dois níveis de ensino: a Educação Básica, que engloba Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio (equivalente ao antigo 2º grau sem caráter estritamente profissionalizante); e a Educação Superior, de nível universitário.

homens observarem oportunidades com melhores remunerações em outras funções atuou como facilitador do processo de feminização do magistério.

Com isso, já nas primeiras décadas do século XX as mulheres eram maioria entre os docentes. O Censo Demográfico de 1920 indicava que, no estado de São Paulo, 72,5% do corpo docente do ensino público primário era composto por mulheres e, no total de professores – em todos os níveis de ensino – elas eram 65% (DEMARTINI; ANTUNES, 1993).

Já na década de 1990, 17% das mulheres que se declararam trabalhadoras no ano de 1992 eram professoras (VIANNA, 2013) e o primeiro Censo do Professor⁵ mostrou que a categoria era composta por 85,7% de mulheres (BRASIL, MEC/INEP, 1999). Os dados mais recentes confirmam a manutenção da feminização do magistério ao indicarem que 83% do corpo docente é do sexo feminino (MATIJASCIC, 2017).

É curioso notar, porém, como essa composição se altera ao longo dos diferentes níveis de ensino. Enquanto as mulheres são a esmagadora maioria na Educação Infantil (96%) e nos anos iniciais do Ensino Fundamental (89%), sua predominância no corpo docente diminui no Ensino Médio (59%) e deixa de existir no Ensino Superior (45%), onde os professores do sexo masculino passam a ser maioria (INEP, 2018; INEP, 2017).

Portanto, fica evidente que o fenômeno de feminização do magistério foi constituído ao longo de todo o processo de desenvolvimento da educação no Brasil. Características individuais associadas às mulheres, como cuidado com o próximo e moralidade, foram utilizadas para estabelecer uma vocação feminina para o magistério. A partir disso e com as transformações econômicas, sociais e políticas ocorridas ao longo do século XX, o que se observou foi um cenário de abandono da carreira docente pelos homens – que possuíam melhores oportunidades em outros setores – e sua maciça ocupação por parte das mulheres.

2.5 Diferencial salarial de gênero no mercado de trabalho

Sendo o magistério uma ocupação majoritariamente feminina, se faz necessário o entendimento do modo como o mercado remunera as mulheres e a análise das

⁵ Realizado pelo MEC, por meio do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep), em 1997, com mais de 90% da categoria no país.

consequências para a profissão docente. É fato que, em todo o mundo, mulheres recebem salários, em média, mais baixos que os dos homens. De acordo com o relatório “Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016” da ONU Mulheres, as diferenças salariais de gênero diminuíram entre 2000 e 2010 em 45 dos 50 países com dados disponíveis. No entanto, essa redução tem se dado em um ritmo lento e ainda persistem grandes desigualdades na maior parte dos países. No caso do Brasil, houve uma evolução positiva, uma vez que a redução das disparidades se deu em um cenário de aumento geral dos salários reais. Ou seja, os salários das mulheres aumentaram de forma mais rápida que os dos homens. De uma forma geral, as mulheres ainda recebem, em média, salários 24% menores (ONU Mulheres, 2015).

Essa diferença salarial de gênero geralmente é atribuída aos menores investimentos em capital humano das mulheres e também ao fato delas possuírem menos experiência no mercado de trabalho em relação aos homens. De acordo com Mincer e Polachek (1974), sob uma divisão sexual do trabalho no domicílio, as mulheres terão expectativas de trajetórias mais curtas e interrompidas no mercado como consequência de suas responsabilidades familiares – principalmente cuidado com os filhos. Por conta disso, elas terão menos incentivos para investir em capacitações de mercado do que os homens. Além disso, a depreciação de capital humano esperada devido às interrupções na carreira, também atuará no sentido de reduzir o retorno da mulher no mercado de trabalho.

Analisando dados do mercado de trabalho norte-americano nas últimas quatro décadas, Blau e Khan (2016) observaram que a razão entre os salários de mulheres e homens – que era de 60% – aumentou de forma significativa na década de 80, mas desde então vem apresentando um crescimento muito mais lento e irregular. Em 2014, mulheres que trabalhavam em tempo integral ganhavam cerca de 79% do que os homens ganhavam anualmente.

As autoras também analisaram a evolução das variáveis de capital humano dos dois grupos e identificaram uma reversão no quadro. Em 1981, mulheres tinham menos tempo de estudo que os homens e menores chances de obter um diploma universitário. Ao longo das últimas décadas, as mulheres foram reduzindo essa diferença e, em 2011, já possuíam um grau de instrução maior que dos homens e maiores chances de obter diplomas de curso superior.

Um outro fator no qual a diferença entre os dois grupos se reduziu significativamente foi a experiência no mercado de trabalho. Enquanto em 1981 os homens possuíam, em média, 7 anos a mais de experiência do que as mulheres, em 2011 esse *gap* diminuiu para apenas 1,4 anos. Ou seja, as mulheres obtiveram importantes ganhos nas medidas de capital humano – educação e experiência no mercado de trabalho – ao longo das últimas décadas. Com isso, a parte do diferencial salarial que é explicada por diferenças nesse grupo de variáveis se reduziu drasticamente no modelo estimado por Blau e Khan (2016). Enquanto em 1980 os fatores ligados ao capital humano representavam 27% do *gap* salarial entre homens e mulheres, em 2010 eles explicavam apenas 8% desse diferencial.

Para o Brasil, dados dos Censos Demográficos e das PNADs mostram que o hiato educacional de gênero se reverteu já no final da década de 80 – quando as mulheres passaram a ter uma maior média de anos de estudo – e vem aumentando desde então (ALVES; CORRÊA, 2015). Aliado a isso, houve um crescimento significativamente mais elevado da População Economicamente Ativa (PEA) feminina em relação à masculina. Entre 1950 e 2010, a primeira cresceu 16 vezes enquanto a segunda acumulou um crescimento de 3,6 vezes (ALVES; CAVENAGHI, 2016). No entanto, mesmo com a maior escolaridade e um aumento expressivo na participação no mercado de trabalho, as mulheres ainda ganham menos do que os homens e estão concentradas na cauda inferior da distribuição dos salários.

Para compreender a persistência desse hiato na remuneração, precisamos também levar em consideração as ocupações nas quais as mulheres estão inseridas. A partir do momento em que, de acordo com o modelo de capital humano, a mulher opta por profissões nas quais uma capacitação específica não é tão importante, é de se esperar que haja também uma segregação ocupacional no mercado de trabalho. Essa segregação pode ocorrer de duas formas: mulheres e homens são alocados em ocupações diferentes (segregação horizontal) ou em níveis hierárquicos distintos (segregação vertical).

Com relação à segregação horizontal, as mulheres estão sobrerrepresentadas em cargos de escritório e de apoio (63%) e em funções comerciais (55%) comparativamente a cargos de gerência (33%). Nas últimas duas décadas, houve uma discreta diminuição desse tipo de segregação, mas as ocupações predominantemente masculinas continuaram a oferecer poucas oportunidades para mulheres enquanto as ocupações femininas – que, em geral, são de menor prestígio e remuneração – se tornaram ainda mais dominadas por mulheres (ONU MULHERES, 2015). Os resultados de Cardoso, Guimarães e Portugal (2012)

indicam que, para o mercado de trabalho português, a alocação de homens e mulheres entre diferentes firmas e cargos corresponde a cerca de 45% do diferencial salarial de gênero.

No que diz respeito à segregação vertical, dados de 2011 e 2012 do mercado de trabalho norte-americano mostram que, apesar de metade dos ocupantes de cargos de gerência serem mulheres, apenas 14,3% dos diretores executivos, 3,8% dos presidentes e 16,6% dos conselheiros das empresas são do sexo feminino. Na área acadêmica, também, a proporção de mulheres diminui à medida em que movemos a análise para cima na hierarquia: professor assistente (61%), professor adjunto (50%) e professor titular (28%) (BLAU, KAHN, 2016).

A persistência da segregação ocupacional pode ser explicada por fatores como a especialização do ensino – com mulheres sendo mais propensas a estudar em cursos das áreas de Humanas e homens na área de Exatas –; a disseminação do assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher no local de trabalho; e a distribuição desigual do trabalho doméstico não remunerado.

Este último fator está intimamente ligado à maciça presença feminina entre os professores, uma vez que uma das características do magistério é a maior flexibilidade de horários. Isso permite que as mulheres consigam alocar seu tempo entre o trabalho e as responsabilidades domiciliares – ainda majoritariamente atribuídas a elas. Além disso, a docência permite que a mulher se afaste da função em caso de gravidez sem que haja uma perda significativa de capital humano.

Porém, uma questão que se coloca como central na análise de segregação ocupacional é a existência de uma discriminação contra a mulher no mercado de trabalho. Essa discriminação pode ocorrer de diferentes maneiras, indo desde gostos discriminatórios de empregadores, colegas de trabalho ou clientes até tratamentos desiguais por conta de diferenças na média do valor esperado da produtividade de homens e mulheres (BLAU, KAHN, 2000).

Os trabalhos que utilizam decomposições em diferenças para analisar o diferencial salarial de gênero em geral atribuem o componente não explicado obtido na estimação à discriminação. No modelo estimado por Blau e Kahn (2016), por exemplo, chama a atenção o fato de que o componente não explicado – apesar de ter sido um dos principais responsáveis pela diminuição no *gap* salarial na década de 80 – continuou tendo grande

relevância na composição do diferencial salarial mesmo controlando para todas as variáveis (49% em 1980 e 38% em 2010).

Buscando captar essa discriminação, Moss-Racusin et al. (2012) realizaram um experimento no qual solicitaram que seis grandes faculdades das áreas de biologia, química e física analisassem os materiais de candidatura de estudantes fictícios e idênticos (exceto pelos sexos) da graduação. Os avaliadores foram informados que esses estudantes estavam se candidatando para uma posição de gerência em um laboratório de ciências. Ao final, os candidatos do sexo masculino foram julgados como significativamente mais competentes e adequados para o cargo. Além disso, o salário inicial para os homens foi quase US\$ 4.000,00 maior do que para as mulheres e os avaliadores ofereceram orientações de carreira apenas para candidatos homens.

Analisando especificamente o caso de mulheres com filhos, Correll, Benard e Paik (2007) conduziram um experimento em que avaliadores receberam currículos de pessoas do mesmo sexo e com as mesmas qualificações para uma determinada vaga de emprego. As mães foram avaliadas como menos competentes e menos comprometidas, além de terem sido atribuídos a elas salários iniciais mais baixos. Já os homens com filhos foram percebidos pelos avaliadores como mais comprometidos com o trabalho e receberam recomendações de salários iniciais mais elevados.

Portanto, se observa no mercado de trabalho um tratamento diferenciado para homens e mulheres. Apesar do expressivo aumento da participação feminina na força de trabalho nas últimas décadas e a reversão do hiato educacional de gênero, as mulheres ainda têm remunerações menores que as dos homens e ocupam cargos de menor qualificação. A maior flexibilidade de horário e a questão do cuidado ao próximo ainda são fatores que contribuem para que o magistério seja predominantemente feminino. Um de nossos objetivos aqui será de entender o papel do salário nessa alocação de homens e mulheres na carreira de professor a partir de uma análise comparativa com outras carreiras. A próxima seção consiste na descrição da metodologia a ser utilizada em tal análise.

3. METODOLOGIA

A análise do diferencial salarial ocupacional e de gênero será realizada a partir do método de decomposição de diferenças – a ser descrito na primeira subseção deste capítulo. Tal

método nos permitirá observar como as médias salariais de cada um dos grupos variaram nos últimos 20 anos de acordo com a mudança na composição de suas características observáveis e da remuneração do mercado.

Além disso, este capítulo também inclui uma subseção que trata da amostra que será utilizada ao longo dos próximos capítulos e, mais especificamente, da definição do grupo de ocupações que serão comparadas aos professores. Por fim, a última subseção detalha as variáveis empregadas nas decomposições, incluindo uma breve descrição de cada uma delas.

3.1 Método de decomposição

O método a ser aplicado no presente trabalho consiste na decomposição Oaxaca-Blinder (OAXACA, 1973; BLINDER, 1973), uma das decomposições mais comuns na literatura e que geralmente é aplicada em trabalhos que analisam o diferencial salarial entre professores e outras ocupações (MORICONI, 2008; MACHADO, 2014). Essa abordagem explora o diferencial de salário entre grupos através da decomposição entre componentes “explicados” e “não explicados”. Dessa forma, permite identificar a parte do diferencial que é devida às características observáveis dos indivíduos e a referente aos fatores não observáveis – em geral atribuída à discriminação.

A decomposição de Oaxaca-Blinder realiza a estimação de forma separada para cada um dos grupos cujos rendimentos estão sendo comparados. Essa especificação tem como pressuposto o fato de que os grupos diferem em relação à estrutura de valorização das características observáveis (MORICONI, 2008).

Sejam W_i e X_i o logaritmo da remuneração e o vetor de covariadas do indivíduo i , respectivamente, e U_i o termo de erro. Temos que o salário do indivíduo i no grupo 1 é dado por:

$$W_{1i} = \alpha_1 + \beta_{1i}X_{1i} + U_{1i} \quad (1)$$

Enquanto o salário do indivíduo j no grupo 2 pode ser escrito como:

$$W_{2j} = \alpha_2 + \beta_{2j}X_{2j} + U_{2j} \quad (2)$$

onde β_{1i} e β_{2j} são definidos tal que $E(u_{1i} | X_{1i}) = 0$ e $E(u_{2j} | X_{2j}) = 0$. Estimadas as equações de cada grupo, a decomposição Oaxaca-Blinder fornece a seguinte forma funcional:

$$\bar{W}_1 - \bar{W}_2 = (\hat{\alpha}_1 - \hat{\alpha}_2) + (\bar{X}_1\hat{\beta}_1 + \bar{X}_2\hat{\beta}_2) \quad (3)$$

Somando e subtraindo $X_2\beta_1$, obtemos:

$$\bar{W}_1 - \bar{W}_2 = (\hat{\alpha}_1 - \hat{\alpha}_2) + (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\hat{\beta}_1 + \bar{X}_2(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2). \quad (4)$$

O termo $(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\hat{\beta}_1$ do lado direito da equação acima representa o componente explicado – ou efeito de composição –, que é originado a partir de diferenças médias em características pessoais entre os indivíduos dos grupos 1 e 2. Este termo indica o diferencial predito entre os dois grupos tomando o grupo 1 como referência. Já o termo $(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2)\bar{X}_2$ representa o componente não explicado, que indica as diferenças entre os salários causadas pelas diferenças entre as estruturas de remuneração dos dois grupos. Ou seja, este termo engloba as diferenças nos retornos a características similares entre os dois grupos, de modo que a parte do diferencial referente a ele pode ser entendida por meio de fatores não observáveis. Este último efeito geralmente é atribuído à discriminação, pois indicaria desigualdade de remuneração para trabalhadores igualmente qualificados. No entanto, a parte não explicada do diferencial salarial também pode incluir efeitos de produtividade não mensurados (BLAU; KAHN, 2016).

3.2 Amostra e definição do grupo de comparação

Para realizar as decomposições salariais deste trabalho, utilizaremos os dados das RAIS de dois momentos diferentes no tempo: 1996 e 2016. Essa comparação se justifica pelo fato de que foi na segunda metade da década de 90 que se observaram os primeiros indícios de uma universalização da Educação Básica no Brasil. Em decorrência disso, espera-se que os indivíduos que compõem a força de trabalho na RAIS 2016 apresentem diferenças significativas em relação à coorte de 1996, principalmente em questão de escolaridade.

À luz dessa mudança de composição da força de trabalho, analisaremos como evoluíram os retornos salariais às características observáveis – especialmente a educação – dos diferentes grupos. Com relação à faixa etária, serão considerados na análise trabalhadores entre 25 e 59 anos de idade por acreditar que aqueles com idade acima ou abaixo deste corte, que estejam lecionando na Educação Básica, possuem características que diferem bastante da média geral do grupo de docentes.

Por um lado, considerar apenas pessoas com 25 anos ou mais se deve ao tempo necessário para que o jovem profissional adquira a formação de nível superior necessária para atuar

na docência. Já a definição de idade máxima em 59 anos decorre da aposentadoria de boa parte dos docentes nessa faixa etária.

Para o grupo de comparação, as ocupações foram selecionadas de acordo com o grande grupo da CBO 2002 ao qual elas pertencem. Todos os códigos referentes aos professores se iniciam com os dígitos 2 (*Profissionais das ciências e das artes*) ou 3 (*Técnicos de nível médio*). Dessa forma, todas as demais ocupações desses dois grandes grupos foram incluídas no grupo de comparação.

Como a análise engloba os anos de 1996 e 2016, se fez necessária uma equivalência dos códigos das ocupações, uma vez que a CBO atual foi estabelecida no ano de 2002 – alterando a CBO de 1994. Para tanto, foi utilizada a tábua de conversão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de modo que os grupos de comparação de 1996 e 2016 fossem compostos pelas mesmas ocupações⁶.

3.3 Variáveis utilizadas

O quadro 1 abaixo contém todas as variáveis que foram utilizadas em algum ponto do trabalho, mas diferentes análises foram realizadas com distintos grupos de características. As variáveis referentes a etapa de ensino, por exemplo, só foram incluídas nas decomposições dentro do grupo de professores. Todas as decomposições, porém, foram realizadas tendo como variável dependente o logaritmo natural do salário-hora referente ao vínculo, cujo cálculo foi obtido pela equação abaixo⁷.

$$\text{Salário – hora} = \frac{\text{Rendimento mensal}}{4 \times \text{Quantidade de horas no contrato}} \quad (5)$$

⁶ Na distinção entre CBO 2 e 3, algumas de 1996 não foram identificadas (7550, 14190, 14290, 14390, 14490, 14590, 14990), então elas foram classificadas de acordo com o nível de formação. As CBO 14190, 14590 e 14990 tinham 64%, 64% e 49% com ensino superior completo, respectivamente. Por isso, foram incluídas no grupo 2. As demais CBO tinham, todas, menos de 30% com superior completo e foram incluídas no grupo 3.

⁷ Para permitir a comparação das remunerações dos dois anos, os valores de 1996 foram deflacionados utilizando o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) a partir da Calculadora do Cidadão, no site do Banco Central do Brasil.

<<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>>. Acesso em 09 de jun. de 2019.

É importante destacar que a escolha do salário-hora como variável dependente se deu por conta da discussão presente na literatura sobre o impacto da jornada de trabalho do professor sobre seus ganhos relativos. Pinto (2009) traz à tona os argumentos de alguns autores de que a remuneração dos docentes seria inferior às de outras ocupações apenas quando comparadas em nível, porque quando levado em consideração o fato que a jornada de trabalho do professor é de cerca de 30 horas semanais – enquanto a média das outras ocupações é de 40 horas – esse diferencial deixa de existir.

Ao mesmo tempo, porém, argumenta-se que a jornada declarada no vínculo do professor não leva em consideração o tempo que ele gasta fora de sala de aula com planejamento, preparação de aulas e correção de provas e trabalhos. Desse modo, um professor trabalharia, na verdade, mais horas que os demais profissionais (PINTO, 2009).

Buscando contornar essa discussão, portanto, a escolha se deu pelo uso da remuneração por hora trabalhada na comparação entre professores e outras ocupações. Para tentar minimizar uma possível subestimação dos diferenciais salariais – por não considerar as horas de trabalho do professor fora da sala de aula – utilizamos como controle também uma *dummy* de jornada de trabalho, que está descrita no quadro 1.

Como a variável dependente está na forma logarítmica, os coeficientes estimados foram exponencializados para permitir uma interpretação direta em termos de taxa (%). No caso das variáveis categóricas incluídas como controle, foi utilizado o método proposto por Jann (2008) no qual cada categoria é incluída como uma variável separada e o coeficiente estimado é uma média de várias decomposições, cada uma utilizando uma categoria da variável como referência.

Variáveis referentes às Unidades da Federação em que o vínculo está localizado também foram incluídas na análise, mas foram omitidas das tabelas de resultados e do quadro abaixo para facilitar a visualização. Por fim, é importante destacar que a variável individual referente à raça e cor do trabalhador não consta em nenhuma decomposição porque essa informação não foi identificada para a maior parte da amostra aqui utilizada.

Quadro 1: Descrição das variáveis

Variável	Descrição
<i>logsalhora</i>	Logaritmo natural do salário-hora
<i>mulher</i>	Variável binária que assume o valor 1 se mulher e 0 se homem
<i>idade</i>	Idade em anos
<i>experiencia</i>	Tempo decorrido do início do vínculo até a data de referência da pesquisa
<i>publico</i>	Variável binária que assume o valor 1 se o vínculo está no setor público e 0 se está no setor privado
<i>hora_contr</i>	Variável binária que assume o valor 1 se o vínculo tem jornada semanal superior a 30 horas e 0 caso contrário
<i>professor</i>	Variável binária que assume o valor 1 caso o vínculo seja referente a um professor da educação básica e 0 caso contrário
<i>nivel1</i>	Variável binária que assume o valor 1 caso o vínculo esteja no Ensino Infantil e 0 caso contrário
<i>nivel2</i>	Variável binária que assume o valor 1 caso o vínculo esteja no Ensino Fundamental e 0 caso contrário
<i>nivel3</i>	Variável binária que assume o valor 1 caso o vínculo esteja no Ensino Médio e 0 caso contrário
<i>esc1</i>	Variável binária que assume o valor 1 em caso de Ensino Fundamental incompleto e 0 caso contrário
<i>esc2</i>	Variável binária que assume o valor 1 em caso de Ensino Fundamental completo e 0 caso contrário
<i>esc3</i>	Variável binária que assume o valor 1 em caso de Ensino Médio incompleto e 0 caso contrário
<i>esc4</i>	Variável binária que assume o valor 1 em caso de Ensino Médio completo e 0 caso contrário
<i>esc5</i>	Variável binária que assume o valor 1 em caso de Ensino Superior completo e 0 caso contrário

Fonte: elaboração própria.

4. ANÁLISE DESCRITIVA

Neste capítulo, apresentaremos algumas estatísticas descritivas das variáveis descritas acima e que serão utilizadas nas estimações dos diferenciais salariais. As primeiras duas subseções englobam estatísticas dos grupos ocupacionais separadamente. Em seguida, serão apresentadas as descritivas das interações entre os dois grupos, seguidas pela diferenciação por sexo.

4.1 Professores

Antes de mais nada, vamos analisar com mais detalhes os grupos ocupacionais da nossa amostra. Nosso conjunto de professores é composto por todos os vínculos de docentes da Educação Básica presentes nas RAIS de 1996 e 2016. Sendo assim, é importante destacar que pode haver duplicidade de vínculos nos dados, com um mesmo professor atuando em diferentes etapas de ensino ou até mesmo nos dois setores: privado e público.

No total, foram 1.395.370 vínculos em 1996 e 3.046.721 em 2016. Estes, por sua vez, se dividiram entre professores dos três níveis de ensino da Educação Básica – Infantil, Fundamental e Médio. As tabelas abaixo nos mostram algumas estatísticas descritivas para os dois anos. Para classificar os professores de acordo com a etapa de atuação, utilizamos o mesmo critério do trabalho do INEP (2014), que se baseou no código da CBO de cada vínculo. Em alguns casos, porém, essa identificação não foi possível, uma vez que o nível de ensino não é indicado pela CBO. Estes professores foram, então, classificados na categoria “Outros”, que representou cerca de 10% da nossa amostra.

A tabela 1 nos mostra que, em 1996, 6% dos vínculos de docentes na nossa amostra estavam no Ensino Infantil. Já em 2016, essa proporção passou para 15%. Nesse nível de ensino, as mulheres representam a quase totalidade dos vínculos nos dois anos (95% e 93%), o que vai de acordo com a ideia já discutida de que tarefas ligadas ao cuidado – especialmente em relação a crianças mais novas – são delegadas às mulheres. Aqui, também, a média de idade e a proporção de professores com Ensino Superior completo são as mais baixas entre os três níveis de ensino tanto em 1996 quanto em 2016 – o que condiz com a não exigência de um nível superior de formação para atuação nesta etapa por parte do MEC. Curiosamente, em 1996, a média salarial dos vínculos da Educação Infantil foi superior à do Ensino Fundamental em cerca de 11%.

O Ensino Fundamental é o que engloba o maior número de professores nos dois anos analisados, representando 56% e 57% dos vínculos em 1996 e 2016, respectivamente. Aqui, a proporção de mulheres ainda é bastante elevada, mas foi o nível no qual ela mais diminuiu entre os dois anos, passando de 89% para 80%. O estabelecimento da exigência de formação de nível superior, em 2010, teve o maior impacto entre os professores do Ensino Fundamental, de modo que a proporção daqueles com Ensino Superior completo ou mais quase quadruplicou ao longo das duas décadas, alcançando 83% em 2016. Com isso, a média salarial desses professores passou a ser maior do que a de seus pares do Ensino Infantil no último ano analisado.

Por sua vez, a representação dos vínculos do Ensino Médio caiu quase pela metade entre 1996 e 2016 – de 29% para 16%. Essa etapa de ensino, que sempre englobou a maior proporção de docentes com formação de nível superior – mesmo antes da exigência por lei – é a que apresenta a maior média salarial e a menor proporção de mulheres. Ou seja, conforme avançamos no nível de qualificação exigido para o professor, menor é a participação das mulheres, que são sobrerrepresentadas na educação dos anos iniciais das crianças.

Nas tabelas 2 e 3, as estatísticas são discriminadas de acordo com o setor – público ou privado. Acrescentamos também as informações de horas contratadas e salário-hora, pois a forma de contratação dos professores varia bastante entre os setores. Em 2016, a média salarial dos docentes da educação pública brasileira superou a dos seus colegas nas instituições privadas, mas isso muda quando olhamos para os salários recebidos por hora contratada, especialmente quando avançamos nas etapas de ensino. No Ensino Médio, por exemplo, a média do número de horas contratadas dos professores do setor privado é de menos de 23 horas por semana, indicando que os mesmos provavelmente trabalham em mais de uma escola.

Tabela 1: Estatísticas dos professores de acordo com a etapa de ensino (1996 e 2016).

	Total (Professores)		Ensino Infantil		Ensino Fundamental		Ensino Médio		Outros	
	1996	2016	1996	2016	1996	2016	1996	2016	1996	2016
Total (Professores)			6%	15%	56%	57%	29%	16%	9%	12%
Mulheres	84%	79%	95%	93%	89%	80%	73%	68%	79%	71%
Idade	37,96	41,38	34,25	39,57	37,55	41,89	38,97	41,80	39,55	40,71
Salário	R\$2.132,42	R\$3.425,06	R\$1.967,08	R\$2.820,85	R\$1.774,79	R\$3.342,65	R\$2.545,99	R\$3.970,94	R\$3.128,16	R\$3.882,20
Nível Superior	36%	82%	22%	68%	22%	83%	63%	86%	50%	91%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Tabela 2: Estatísticas dos professores de acordo com a etapa de ensino e discriminado por setor (1996).

	1996									
	Total (Professores)		Ensino Infantil		Ensino Fundamental		Ensino Médio		Outros	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Total (Professores)	74%	26%	61%	39%	87%	13%	82%	18%	76%	24%
Mulheres	86%	72%	96%	95%	91%	82%	77%	52%	83%	66%
Idade	38,49	35,43	35,12	32,90	37,88	35,38	39,47	36,67	40,96	35,04
Salário	R\$ 2.094,41	R\$ 2.317,39	R\$ 2.048,08	R\$ 1.842,69	R\$ 1.718,96	R\$ 2.140,89	R\$ 2.535,33	R\$ 2.594,08	R\$ 3.256,43	R\$ 2.718,76
Salário-hora	R\$ 17,89	R\$ 30,76	R\$ 19,10	R\$ 18,88	R\$ 14,88	R\$ 27,48	R\$ 21,51	R\$ 38,87	R\$ 26,14	R\$ 33,97
Horas Contratadas	32,36	25,87	30,33	30,33	31,69	25,12	33,65	23,65	33,62	29,49
Nível Superior	33%	51%	20%	24%	19%	25%	61%	71%	50%	52%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Tabela 3: Estatísticas dos professores de acordo com a etapa de ensino e discriminado por setor (2016).

	2016									
	Total (Professores)		Ensino Infantil		Ensino Fundamental		Ensino Médio		Outros	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Total (Professores)	76%	24%	64%	36%	85%	15%	82%	18%	45%	55%
Mulheres	71%	51%	92%	94%	81%	77%	72%	48%	82%	61%
Idade	42,36	38,22	41,14	36,73	42,56	38,22	42,50	38,66	42,50	39,27
Salário	R\$ 3.692,23	R\$ 2.568,14	R\$ 3.370,95	R\$ 1.828,80	R\$ 3.544,05	R\$ 2.243,93	R\$ 4.311,77	R\$ 2.457,51	R\$ 4.163,50	R\$ 3.656,28
Salário-hora	R\$ 31,12	R\$ 36,91	R\$ 27,47	R\$ 16,67	R\$ 31,01	R\$ 30,60	R\$ 33,83	R\$ 47,93	R\$ 32,43	R\$ 57,22
Horas Contratadas	31,95	29,00	32,89	35,02	31,23	27,41	33,52	22,56	33,10	28,98
Nível Superior	84%	79%	72%	61%	84%	81%	87%	86%	95%	88%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Fica evidente a importância da educação pública na Educação Básica brasileira, uma vez que, nos dois anos analisados, cerca de dois terços dos professores atuavam em escolas do governo. Nesse setor, a proporção de mulheres é sempre superior e, curiosamente, apenas no Ensino Médio do setor privado os homens compõem a maioria dos docentes.

Para finalizar a descrição do grupo de professores, a tabela 4 abaixo os separa entre aqueles cuja CBO se inicia em 2 e entre aqueles cuja CBO tem o primeiro dígito 3. Os dois grupos são bastante similares nas características analisadas, se diferenciando apenas pelo nível de formação e, talvez como consequência disso, pelo salário médio. A proporção de professores com Ensino Superior completo é maior dentre aqueles que fazem parte dos “*Profissionais das ciências e das artes*” (CBO 2), que também apresentaram uma média salarial 11% e 22% maior em 1996 e 2016, respectivamente. Além disso, nota-se que a maioria dos vínculos de professores da nossa amostra se concentra no grande grupo 2 da CBO.

Tabela 4: Estatísticas dos dois grandes grupos ocupacionais (1996 e 2016).

	1996		2016	
	CBO 2	CBO 3	CBO 2	CBO 3
Total (Professores)	74%	26%	63%	37%
Mulheres	83%	86%	76%	85%
Idade	38,05	37,72	41,29	41,53
Salário	R\$ 2.189,66	R\$ 1.972,35	R\$ 3.668,98	R\$ 3.014,31
Salário-hora	R\$ 20,98	R\$ 17,56	R\$ 35,33	R\$ 27,73
Horas Contratadas	30,76	32,64	31,05	31,58
Nível Superior	40%	27%	90%	71%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

4.2 Grupo de Comparação

Tendo analisado as estatísticas descritivas dos professores, nossa análise, agora, se volta para os vínculos que compõem o grupo que será utilizado na comparação com esses profissionais. No total, foram 1.318.090 vínculos em 1996 e 6.303.208 em 2016 no grupo de comparação.

A tabela abaixo fornece algumas estatísticas deste grupo para os dois anos analisados e mostra que, no geral, sua composição mudou muito pouco ao longo das duas décadas – houve apenas um aumento discreto em cada uma das variáveis apresentadas. O salário

mensal aumentou 4% e o salário-hora, 6%; a média de idade ficou um pouco acima dos 38 anos; e houve o aumento de uma unidade no número médio de horas contratadas por semana. Como podemos ver aqui, a jornada média das demais ocupações é, de fato, superior à dos professores, o que vai de encontro ao que foi discutido no capítulo anterior sobre a escolha da remuneração por hora trabalhada como variável dependente da análise.

Tabela 5: Estatísticas do Grupo de Comparação (1996 e 2016).

	Grupo de Comparação	
	1996	2016
Mulheres	48%	52%
Idade	37,51	38,22
Salário	R\$ 4.853,64	R\$ 5.051,36
Salário-hora	R\$ 34,83	R\$ 37,01
Horas Contratadas	37,59	38,54
Nível Superior	37%	54%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

No que tange à educação, a proporção de vínculos com Ensino Superior completo ou mais aumentou, mas ainda estava em um nível bastante abaixo dos professores em 2016. Para entender melhor, então, o nível de formação do grupo de comparação, elaboramos a tabela 6 que mostra a proporção de vínculos em cada um dos cinco grupos de escolaridade. Nota-se que houve um aumento do nível de formação do grupo de comparação entre 1996 e 2016 – acompanhando o aumento no nível geral da sociedade que ocorreu no período – , no entanto ainda há uma grande concentração de vínculos com o Ensino Médio completo, mas que não realizaram curso de nível superior.

Tabela 6: Proporção de vínculos de acordo com o grau de escolaridade no Grupo de Comparação (1996 e 2016).

	Grupo de Comparação	
	1996	2016
Fundamental Incompleto	12%	1%
Fundamental Completo	12%	2%
Médio Incompleto	5%	2%
Médio Completo	33%	41%
Superior Completo ou mais	37%	54%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Isso faz sentido, pois um dos grandes grupos da CBO que compõem nosso conjunto de ocupações utilizado como comparação aos docentes é o de “*Técnicos de nível médio*” (CBO 3). Sendo assim, seguimos a análise abrindo as descritivas entre estes últimos e os “*Profissionais das ciências e das artes*” (CBO 2). Podemos ver que o grupo de comparação é bem dividido entre os dois conjuntos de CBO tanto em 1996 quanto em 2016, com uma leve vantagem para a CBO 3.

Tabela 7: Estatísticas descritivas do Grupo de Comparação discriminadas pelos grandes grupos de ocupação (1996 e 2016).

	1996		2016	
	CBO 2	CBO 3	CBO 2	CBO 3
Total (Grupo de Comparação)	47%	53%	45%	55%
Mulheres	49%	48%	55%	50%
Idade	38,47	36,68	38,11	38,31
Salário	R\$ 6.109,80	R\$ 3.760,50	R\$ 6.859,43	R\$ 3.552,67
Salário-hora	R\$ 47,27	R\$ 24,00	R\$ 54,10	R\$ 22,85
Horas Contratadas	34,82	40,00	36,56	40,19
Nível Superior	68%	10%	90%	24%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Apesar de não se diferenciarem em termos de participação das mulheres na força de trabalho e média de idade, fica claro pela tabela 8 que os “*Profissionais das ciências e das artes*” têm uma média salarial muito maior e trabalham menos horas por semana do que os “*Técnicos de nível médio*”. Isso faz sentido se pensarmos que o primeiro grupo requer habilidades específicas adquiridas na formação de nível superior e que essas habilidades são recompensadas pelo mercado. Curiosamente, a média salarial do grupo de CBO 3 diminuiu ligeiramente entre 1996 e 2016, de modo que a diferença chegou a 93% no último ano.

Naturalmente, o grande grupo da CBO 2 apresenta uma proporção de vínculos com o Ensino Superior completo ou mais muito acima do conjunto de CBO 3. Abrindo também para os outros grupos de escolaridade, vemos que houve um aumento do nível de formação dos dois grupos, mas que no grande grupo de CBO 3 a maior concentração se deu na categoria de Ensino Médio completo, que englobou quase 70% dos vínculos em 2016 – indo de encontro ao que foi dito acima.

Tabela 8: Proporção de vínculos de acordo com o grau de escolaridade no Grupo de Comparação discriminada pelos grandes grupos de ocupação (1996 e 2016).

	1996		2016	
	CBO 2	CBO 3	CBO 2	CBO 3
Fundamental Incompleto	6%	18%	0.3%	2%
Fundamental Completo	9%	15%	0.5%	4%
Médio Incompleto	2%	9%	0.4%	2%
Médio Completo	13%	48%	9%	68%
Superior Completo ou mais	70%	10%	90%	24%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

4.3 Professores x Grupo de Comparação

Feitas as análises separadas, vamos explorar agora os grupos ocupacionais da nossa amostra de um modo comparativo. Como podemos observar na tabela 9, as médias aritméticas dos salários das ocupações do grupo de comparação são superiores às dos professores nos dois anos explorados. Porém, essa diferença, que era de quase 130% em 1996, caiu para cerca de 47% em 2016 por conta de um aumento bastante expressivo dos salários dos professores relativamente aos do grupo de comparação ao longo das duas décadas.

Tabela 9: Estatísticas de Professores e Grupo de Comparação (1996 e 2016).

	1996		2016	
	Professores	Grupo de Comparação	Professores	Grupo de Comparação
N	1.395.370	1.318.090	3.046.721	6.303.208
Salário	R\$ 2.132,42	R\$ 4.853,64	R\$ 3.425,06	R\$ 5.051,36
Salário-hora	R\$ 20,08	R\$ 34,83	R\$ 32,50	R\$ 37,01
Idade	37,96	37,51	41,38	38,22
Experiência	106,38	90,66	108,56	77,43
Horas Contratadas	31,25	37,59	31,25	38,54
Setor				
Privado	25,74%	74,26%	14,31%	85,69%
Público	64,68%	35,32%	54,14%	45,86%
Escolaridade				
Fundamental Incompleto	44,04%	55,96%	9,64%	90,36%
Fundamental Completo	47,81%	52,19%	12,52%	87,48%
Médio Incompleto	38,96%	61,04%	9,49%	90,51%
Médio Completo	56,72%	43,28%	16,06%	83,94%
Superior Completo ou mais	50,81%	49,19%	42,51%	57,49%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Com relação à idade, nota-se um aumento expressivo na média do grupo de professores, que passou de cerca de 38 anos para um pouco mais de 41 anos em 2016. Esse aumento pode estar relacionado à variável de escolaridade, uma vez que a exigência de formação de nível superior para os professores aumentou os anos de estudo dos mesmos e atrasou o ingresso desses profissionais no mercado. Uma outra explicação possível seria uma redução nas aposentadorias precoces dos docentes, que se mantiveram no mercado mesmo em faixas etárias mais avançadas e, com isso, puxaram a média para cima.

As porcentagens calculadas para a variável de escolaridade indicam a proporção que professores e outras ocupações do grupo de comparação representam no grupo de escolaridade. Como podemos observar, professores representam no máximo 16% nos níveis abaixo da graduação, indicando que houve, de fato, uma elevação na proporção de docentes com o Ensino Superior completo. Como só pode atuar em sala de aula após a conclusão do curso superior, o professor acaba ingressando no mercado mais tarde e, com isso, aumenta a média de idade do grupo.

Vale lembrar que a média aritmética aqui calculada pode estar viesada por conta de observações duplicadas na nossa amostra, uma vez que estamos analisando vínculos e não indivíduos. Porém, dados do Censo Escolar de 2017 mostram uma média de 40.5 anos idade para os professores, o que indica que nosso cálculo está bastante próximo da realidade.

Um dos pontos positivos da docência apontado nas pesquisas sobre atratividade da carreira é a estabilidade no emprego, e é isso que nossos dados nos mostram. O tempo médio de permanência no emprego dos professores é bastante superior ao das ocupações do grupo de comparação. Em 2016, professores tinham, em média, cerca de nove anos de experiência, enquanto para o grupo de comparação essa média foi de pouco mais de seis anos.

A interpretação das descritivas para a variável de setor se dá da mesma maneira que a variável de escolaridade. Ou seja, os valores obtidos para o setor privado em 2016 indicam que os docentes são pouco mais de 14% dos trabalhadores do setor privado, enquanto o grupo de comparação representa os outros 86%. Já no setor público essa relação se inverte, ao passo que os professores são a maioria.

A tabela 10 abre a análise descritiva entre as duas grandes classificações que englobam as ocupações da nossa amostra. Aqui, os conjuntos de códigos da CBO incluem tanto os

vínculos de professores quanto os do grupo de comparação. Nota-se que as médias salariais do grande grupo 2 são um pouco maiores (16%) em 1996 e que essa diferença se torna mais expressiva quando olhamos para os salários-hora (41%), uma vez que as ocupações do grande grupo 3 trabalham, em média, mais horas por semana.

Tabela 10: Estatísticas de Professores e Grupo de Comparação discriminadas pelos grandes grupos de ocupação (1996 e 2016).

	1996		2016	
	CBO 2	CBO 3	CBO 2	CBO 3
<i>N</i>	1.641.134	1.072.326	4.768.321	4.581.608
Salário	R\$ 3.654,67	R\$ 3.147,59	R\$ 5.580,40	R\$ 3.419,29
Salário-hora	R\$ 30,81	R\$ 21,79	R\$ 46,58	R\$ 24,06
Idade	38,21	37,04	39,39	39,11
Experiência	104,35	90,16	88,18	86,95
Horas Contratadas	32,28	37,48	34,35	38,06
Setor				
Privado	48,83%	51,17%	47,63%	52,37%
Público	66,50%	33,50%	54,97%	45,03%
Escolaridade				
Fundamental Incompleto	43,40%	56,60%	14,57%	85,43%
Fundamental Completo	46,03%	53,97%	13,44%	86,56%
Médio Incompleto	37,44%	62,56%	12,83%	87,17%
Médio Completo	50,24%	49,76%	14,39%	85,61%
Superior Completo ou mais	82,78%	17,22%	72,35%	27,65%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Em 2016, as diferenças percentuais entre os grupos em relação ao salário mensal e à remuneração por hora trabalhada aumentaram de maneira expressiva para 63% e 94%, respectivamente. O principal fator que parece explicar essa dinâmica é o aumento da escolaridade dos “*Profissionais das ciências e das artes*”, que em 2016 representam menos de 15% em todos os grupos de escolaridade abaixo do Ensino Superior. O grande grupo “*Técnicos de nível médio*” aumentou sua participação entre aqueles com nível superior completo, mas, ao mesmo tempo, passou a representar a esmagadora maioria nos níveis de formação mais baixos.

4.4 Homens x Mulheres

Passamos da análise ocupacional para uma análise de gênero da nossa amostra. Pela tabela 11, vemos que as médias salariais dos homens são superiores às das mulheres tanto em 1996 quanto em 2016. No entanto, essa diferença diminuiu ao longo das duas décadas, passando de cerca de 100% para 45%. Os dados indicam, portanto, que o diferencial salarial de gênero vem se reduzindo, com a média de remuneração (mensal e horária) das mulheres se aproximando da média dos homens.

Tabela 11: Estatísticas de Homens e Mulheres (1996 e 2016).

	1996		2016	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
N	904.093	1.809.367	3.659.508	5.690.421
Salário	R\$ 5.184,47	R\$ 2.589,75	R\$ 5.573,71	R\$ 3.844,70
Salário-hora	R\$ 38,34	R\$ 21,70	R\$ 41,91	R\$ 31,45
Idade	38,10	37,57	38,63	39,65
Experiência	96,87	99,68	80,73	91,98
Horas Contratadas	36,31	33,34	37,85	35,08
Setor				
Privado	46,34%	53,66%	48,39%	51,61%
Público	26,60%	73,40%	28,23%	71,77%
Escolaridade				
Fundamental Incompleto	35,50%	64,50%	60,16%	39,84%
Fundamental Completo	31,65%	68,35%	52,21%	47,79%
Médio Incompleto	36,20%	63,80%	55,68%	44,32%
Médio Completo	28,39%	71,61%	43,33%	56,67%
Superior Completo ou mais	37,80%	62,20%	35,99%	64,01%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

As mulheres também vêm igualando – e, em alguns casos, superando – os homens nas características individuais. A média de idade do grupo feminino, que era inferior à do masculino em 1996, se tornou superior em 2016. Assim como na análise dos grupos ocupacionais, podemos pensar aqui que essa diferença de idade é reflexo do aumento da escolaridade de um dos grupos – no caso, das mulheres.

Os dados nos mostram que as mulheres também ultrapassaram os homens no que diz respeito ao nível de formação, uma vez que elas representam a maioria nos grupos de escolaridade mais altos, especialmente entre aqueles que possuem Ensino Superior completo ou mais. Como um número cada vez maior de mulheres tem ingressado nas

universidades para realizar os mais diversos cursos, a inserção delas no mercado de trabalho acontece mais tarde e de maneira mais qualificada. O grupo feminino também apresenta um tempo de emprego médio maior que o do masculino, mas ainda trabalha, em média, menos horas por semana.

4.5 Professores x Grupo de Comparação (por sexo)

Juntando agora as duas análises, vamos investigar como as variáveis de homens e mulheres se comportam dentro dos grupos ocupacionais: professores e grupo de comparação. A tabela 12 nos mostra como a distribuição de homens e mulheres é bastante diferente nos dois grupos. Na docência, as mulheres representavam cerca de 84% dos vínculos em 1996 e 80% em 2016. Já no grupo de comparação, essas proporções eram de 48% e 52%. Logo, enquanto o magistério permanece bastante feminizado – conforme discutido na revisão de literatura –, o grupo de comparação é mais homogêneo e apresenta uma divisão quase igualitária entre homens e mulheres.

Tabela 12: Estatísticas de Professores e Grupo de Comparação discriminadas por sexo (1996 e 2016).

	1996				2016			
	Professor		Grupo de Comparação		Professor		Grupo de Comparação	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<i>N</i>	223.667	1.171.703	680.426	637.664	638.059	2.408.662	3.021.449	3.281.759
Salário	R\$ 2.474,97	R\$ 2.067,03	R\$ 6.075,13	R\$ 3.550,24	R\$ 3.972,75	R\$ 3.279,98	R\$ 5.911,79	R\$ 4.259,18
Salário-hora	R\$ 25,87	R\$ 18,97	R\$ 42,43	R\$ 26,71	R\$ 40,45	R\$ 30,39	R\$ 42,22	R\$ 32,22
Idade	38,06	37,95	38,11	36,88	40,72	41,56	38,19	38,24
Experiência	88,88	109,72	99,49	81,24	95,44	112,04	77,62	77,27
Horas Contratadas	30,48	31,40	38,23	36,91	30,46	31,46	39,41	37,74
Setor								
Privado	7,09%	18,65%	39,24%	35,02%	3,85%	10,46%	44,54%	41,15%
Público	8,84%	55,85%	17,76%	17,55%	10,33%	43,81%	17,90%	27,96%
Escolaridade								
Fundamental Incompleto	4,81%	39,22%	30,68%	25,28%	1,62%	8,02%	58,54%	31,82%
Fundamental Completo	7,57%	40,24%	24,08%	28,11%	2,41%	10,10%	49,80%	37,69%
Médio Incompleto	5,44%	33,52%	30,76%	30,28%	1,72%	7,77%	53,96%	36,54%
Médio Completo	5,35%	51,37%	23,04%	20,23%	2,53%	13,53%	40,80%	43,14%
Superior Completo ou mais	12,65%	38,15%	25,15%	24,05%	9,36%	33,15%	26,63%	30,86%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Mesmo representando cerca de 80% dos professores da Educação Básica, as mulheres ainda recebem, em média, aproximadamente 35% menos do que os homens nessa função – tanto em termos de salário mensal quanto em termos de salário-hora – e essa diferença se manteve praticamente constante nos dois anos analisados. No grupo de comparação, o

gap no salário mensal é ainda maior em favor dos indivíduos do sexo masculino, mas vem diminuindo – era de 71% em 1996 e passou para 39% em 2016.

Assim como demonstrado nas descritivas dos grupos ocupacionais, as médias de idade e de experiência dos professores de ambos os sexos ficaram bem acima das do grupo de comparação em 2016. Por outro lado, as médias de horas trabalhadas são maiores para os homens e as mulheres do grupo de comparação. Curiosamente, porém, dentro deste grupo os homens trabalham, em média, mais horas do que as mulheres.

No que diz respeito ao grau de escolaridade, nota-se que, em ambos os anos, as professoras são a maioria entre aqueles que possuem o Ensino Superior completo ou mais. Mesmo dentro do grupo de comparação mulheres se tornaram mais escolarizadas que os homens, apesar de ainda receberem salários menores.

Para entender como a diferença de gênero se dá dos grandes grupos 2 e 3 da CBO, elaboramos a tabela 12. Nota-se que as diferenças nas médias salariais entre homens e mulheres são maiores no grupo dos “*Profissionais das ciências e das artes*”. Ao mesmo tempo, porém, destaca-se o expressivo aumento da média salarial das mulheres neste grupo. Enquanto o salário médio dos homens nas ocupações cuja CBO se inicia em 2 aumentou 26% entre 1996 e 2016, o das mulheres cresceu quase 66%. A análise da decomposição que será realizada na próxima seção nos ajudará a entender quais fatores foram os principais responsáveis por essa diferença.

Nos dois anos analisados, as mulheres dentro do grande grupo 2 representam aproximadamente metade dos vínculos com Ensino Superior completo ou mais, puxadas pelas professoras, cuja maioria está contemplada nos “*Profissionais das ciências e das artes*”. É curioso notar também que nos dois grandes grupos da CBO os homens trabalham, em média, mais horas do que as mulheres.

Essa diferença se torna mais expressiva quando olhamos para os salários-hora, uma vez que as ocupações do grande grupo 3 trabalham, em média, mais horas por semana.

Tabela 12: Estatísticas dos grandes grupos de ocupação discriminadas por sexo (1996 e 2016).

	1996				2016			
	CBO 2		CBO 3		CBO 2		CBO 3	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
<i>N</i>	487.553	1.153.581	416.540	655.786	1.758.770	3.009.551	1.900.738	2.680.870
Salário	R\$ 5.695,71	R\$ 2.792,04	R\$ 4.586,08	R\$ 2.233,91	R\$ 7.198,17	R\$ 4.634,98	R\$ 4.070,58	R\$ 2.957,53
Salário-hora	R\$ 45,58	R\$ 24,56	R\$ 29,86	R\$ 16,67	R\$ 58,43	R\$ 39,65	R\$ 26,62	R\$ 22,24
Idade	39,05	37,85	36,98	37,07	39,12	39,54	38,18	39,76
Experiência	97,78	107,13	95,79	86,59	82,13	91,72	79,43	92,29
Horas Contratadas	33,70	31,68	39,37	36,27	35,25	33,83	40,26	36,49
Setor								
Privado	21,14%	27,69%	25,19%	25,98%	27,76%	24,60%	20,62%	27,01%
Público	16,33%	50,17%	10,27%	23,23%	11,56%	33,47%	16,67%	38,30%
Escolaridade								
Fundamental Incompleto	10,49%	32,91%	25,00%	31,60%	6,52%	8,05%	53,64%	31,79%
Fundamental Completo	14,20%	31,83%	17,45%	36,51%	5,67%	7,77%	46,54%	40,02%
Médio Incompleto	9,04%	28,40%	27,16%	35,41%	5,88%	6,95%	49,81%	37,36%
Médio Completo	8,63%	41,60%	19,76%	30,00%	5,49%	8,90%	37,84%	47,77%
Superior Completo ou mais	31,65%	51,12%	6,15%	11,07%	26,54%	45,82%	9,45%	18,19%

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados do presente trabalho serão divididos em três partes. Primeiramente, estimamos as decomposições que englobam toda a nossa amostra e analisam, respectivamente, os diferenciais dos salários-hora entre professores e grupo de comparação; e entre homens e mulheres. O primeiro tem como objetivo avaliar como a remuneração impacta a atratividade da carreira de professor vis-à-vis as outras ocupações selecionadas, enquanto o segundo representa a investigação clássica das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e fornece a base para as discussões que virão em seguida.

As duas partes restantes representam interações das decomposições descritas acima e se dividem em dois blocos – com duas subseções cada. O primeiro bloco diz respeito às diferenças intragrupo, isto é, decomposições que analisam os salários-hora de homens e mulheres em cada grupo de ocupações separadamente: docência e grupo de comparação. Já o segundo bloco engloba os diferenciais intergrupos, analisando separadamente homens na docência e no grupo de comparação e mulheres na docência e no grupo de comparação.

A análise intragrupo nos permite avaliar como a desigualdade de gênero se manifesta nas diferentes escolhas profissionais e se a docência, por ser uma carreira majoritariamente composta por mulheres e muito ligada ao cuidado, apresenta um cenário mais favorável

a elas em termos de remuneração. Já a decomposição intergrupo nos permite analisar o diferencial do salário-hora, para cada um dos sexos, entre os dois grupos ocupacionais e seus resultados podem ajudar a explicar as escolhas de homens e mulheres pela docência.

As tabelas apresentadas nesta seção representam os resultados das decomposições estimadas e são divididas em sete colunas, sendo a primeira referente aos nomes das variáveis. As seis seguintes são divididas entre os anos de 1996 e 2016, sendo três colunas para cada. As colunas (1) e (4) representam as médias estimadas do logaritmo do salário-hora e dos diferenciais. As colunas (2) e (5) indicam o efeito composição, ou seja, a parte desse diferencial que se deve aos níveis das características observáveis de cada grupo, enquanto (3) e (6) representam a parte não explicada do diferencial. Todos os coeficientes e médias foram exponencializados para facilitar a interpretação.

5.1 Decomposições gerais

5.1.1 Professores x Grupo de comparação

Nosso primeiro modelo consiste na decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para analisar o diferencial da remuneração por hora trabalhada entre docentes e as ocupações que compõem o grupo de comparação. Essa decomposição inclui todos os indivíduos da nossa base, de modo que contamos com 2.713.460 observações para o ano de 1996 e 9.350.984 para o ano de 2016.

A tabela 13⁸ nos fornece os resultados estimados na decomposição utilizando os docentes da Educação Básica como o grupo de referência e com os coeficientes exponencializados, de modo a facilitar a interpretação direta dos impactos sobre o salário-hora. Podemos ver que a diferença de quase 40% na remuneração média por hora trabalhada que existia em 1996, a favor do grupo de comparação, não se verificou em 2016, quando as remunerações médias entre os grupos foram praticamente idênticas.

Essa redução expressiva no diferencial do salário-hora no período analisado pode ser explicada, principalmente, pelo aumento no nível das características observáveis dos professores. O efeito composição dos docentes em 2016 indica que, caso não houvesse

⁸ Vale destacar que as variáveis de controle referentes à Unidade Federativa do vínculo foram incluídas em todas as estimações, mas seus coeficientes foram omitidos das tabelas apenas por motivos de visualização, uma vez que sua interpretação direta não é pertinente para os resultados do trabalho.

Tabela 13: Decomposição do salário-hora de Professores e Grupo de Comparação

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,50*** (0,0101)			23,12*** (0,0101)		
Prediction_2	21,75*** (0,0188)			23,26*** (0,00834)		
Difference	0,621*** (0,000708)			0,994*** (0,000561)		
Total		0,959*** (0,00102)	0,625*** (0,000779)		1,492*** (0,000784)	0,732*** (0,000546)
idade		1,030*** (0,000757)	0,230*** (0,00853)		1,168*** (0,00110)	0,280*** (0,00534)
idade2		0,971*** (0,000706)	2,355*** (0,0431)		0,878*** (0,000785)	1,812*** (0,0168)
experiencia		1,064*** (0,000598)	0,956*** (0,00279)		1,112*** (0,000413)	1,059*** (0,00126)
experiencia2		0,993*** (0,000247)	0,968*** (0,00158)		0,975*** (0,000227)	0,970*** (0,000592)
publico		0,851*** (0,000460)	1,188*** (0,00120)		0,919*** (0,000162)	1,064*** (0,000586)
hora_contr		1,006*** (0,000539)	0,848*** (0,000914)		1,059*** (0,000322)	0,970*** (0,000344)
esc1		0,989*** (0,000136)	1,021*** (0,000231)		0,991*** (6,48e-05)	1,004*** (0,000103)
esc2		1,011*** (0,000139)	1,004*** (0,000295)		1,003*** (2,69e-05)	1,001*** (7,66e-05)
esc3		1,001*** (3,73e-05)	1,007*** (0,000294)		1,005*** (3,32e-05)	1,004*** (9,86e-05)
esc4		1,005*** (7,90e-05)	1000 (0,000192)		1,003*** (2,54e-05)	1,001*** (8,54e-05)
esc5		1,004*** (0,000102)	1,014*** (0,000568)		0,993*** (0,000204)	1,012*** (0,000978)
mulher		0,995*** (0,000347)	0,952*** (0,000623)		1,260*** (0,000421)	0,815*** (0,000999)
Constant			1,444*** (0,0276)			1,923*** (0,0196)
Observations						
Standard errors						
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1						

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

nenhum retorno diferencial, o salário-hora deste grupo deveria ser, em média, quase 50% superior ao do grupo de comparação. Apesar do aumento do coeficiente da parte não explicada do modelo também ter contribuído para a redução do *gap*, o valor estimado para este coeficiente em 2016 ainda indica um retorno diferencial às características observadas que é negativo para os docentes.

Analisando os coeficientes estimados para cada variável independente na parte explicada do modelo, vemos que a principal responsável por essa reversão do nível das características observadas dos professores em relação ao grupo de comparação foi a *esc5*, indicando que a proporção de docentes com formação de nível superior é maior do que do grupo de comparação. Esse resultado corrobora aquilo que foi exposto na análise descritiva e é influenciado pela exigência de formação de nível superior para os professores da Educação Básica determinada pela LDB.

Porém, conforme demonstrado na análise descritiva, o grupo de comparação apresenta uma composição bastante heterogênea e há uma diferença significativa em termos de nível de formação entre os “*Profissionais das ciências e das artes*” (CBO iniciando em 2) e os “*Técnicos de nível médio*” (CBO iniciando em 3). Como o nível de escolaridade demonstrou ter um forte impacto sobre o resultado da decomposição acima, realizamos o mesmo procedimento para cada um dos grupos de CBO.

Ao comparar os professores da Educação Básica com os “*Técnicos de nível médio*”, a decomposição de Oaxaca nos mostra uma reversão do diferencial do salário-hora entre os grupos (tabela 14). Enquanto em 1996 os professores ganhavam cerca de 15% a menos, em média, por hora trabalhada, em 2016 eles passaram a ganhar quase 40% a mais do que os técnicos de nível médio. Essa superioridade se dá, claramente, pelo aumento no nível de escolaridade dos docentes entre os dois períodos analisados. Enquanto a proporção de indivíduos com nível superior completo nas ocupações com CBO se iniciando em 3 passou de 10% para 24%, no grupo dos professores essa proporção foi de 26% para 82%.

Logo, apesar de uma remuneração às características observadas ainda negativa para os profissionais do ensino, a expressiva diferença de escolaridade faz com que seu salário-hora médio seja bem superior ao dos “*Técnicos de nível médio*”. Este resultado nos indica um “descolamento” entre os grupos, de modo que as ocupações técnicas já não parecem representar alternativas à carreira docente.

Tabela 14: Decomposição salário-hora de Professores e Grupo de Comparação (CBO 3)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,50*** (0,0101)			23,12*** (0,0101)		
Prediction_2	15,75*** (0,0173)			16,57*** (0,00663)		
Difference	0,857*** (0,00114)			1,395*** (0,000825)		
Total		1,089*** (0,00184)	0,715*** (0,00113)		1,507*** (0,00113)	0,887*** (0,000828)
idade		1,088*** (0,00158)	0,239*** (0,0101)		1,139*** (0,00122)	0,361*** (0,00733)
idade2		0,922*** (0,00133)	2,243*** (0,0462)		0,888*** (0,000911)	1,722*** (0,0171)
experiencia		1,093*** (0,000904)	0,896*** (0,00295)		1,106*** (0,000460)	1,062*** (0,00138)
experiencia2		0,983*** (0,000423)	1002 (0,00183)		0,984*** (0,000243)	0,955*** (0,000648)
publico		1,015*** (0,000846)	0,861*** (0,000933)		1,034*** (0,000416)	0,989*** (0,000354)
hora_contr		1,083*** (0,00115)	0,750*** (0,00204)		1,092*** (0,000500)	0,796*** (0,000981)
esc1		1,024*** (0,000222)	0,995*** (0,000446)		1,005*** (4,06e-05)	1,001*** (0,000123)
esc2		1,008*** (0,000127)	1,028*** (0,000401)		1,007*** (5,19e-05)	1,004*** (0,000161)
esc3		1,008*** (0,000144)	0,992*** (0,000309)		1,004*** (4,04e-05)	1,001*** (0,000138)
esc4		0,992*** (0,000134)	0,994*** (0,000881)		0,962*** (0,000389)	0,987*** (0,00156)
esc5		1,143*** (0,000757)	0,995*** (0,000271)		1,409*** (0,000778)	0,962*** (0,000535)
mulher		0,825*** (0,000594)	1,236*** (0,00143)		0,914*** (0,000204)	1,060*** (0,000593)
Constant			1,444*** (0,0276)			1,921*** (0,0207)

Standard errors

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Por outro lado, ao analisarmos a decomposição entre professores e outros “*Profissionais das ciências e das artes*” (tabela 17), vemos que o diferencial foi negativo para os docentes nos dois anos e que a redução do *gap* não foi tão expressiva assim. Em 1996, o salário-hora médio estimado dos professores era quase 60% inferior – tanto por conta do menor nível das características observadas quanto pela existência de um retorno diferencial a essas características. Já em 2016, o efeito composição foi positivo para os docentes – indicando que, caso não houvesse retorno diferencial, seus salários-hora deveriam ser superiores –, mas o coeficiente da parte não explicada continuou apontando um retorno extremamente menor às características suas observadas, de modo que o *gap* da remuneração média por hora trabalhada entre os grupos continuou sendo de mais de 30%.

Portanto, podemos observar que os professores da Educação Básica estão em vantagem – em termos de remuneração média por hora trabalhada – quando comparados com ocupações que, em geral, não exigem uma formação de nível superior. Já quando a comparação é feita entre os professores e outros “*Profissionais das ciências e das artes*”, que são mais similares em termos de formação e quantidade de horas trabalhadas, a vantagem é toda do segundo grupo.

Ou seja, ao longo das duas décadas analisadas o perfil da carreira docente se afastou das ocupações mais técnicas e se aproximou daquelas que exigem um maior nível de qualificação justamente por conta da mudança nos requisitos exigidos para a atuação em sala de aula. Ao mesmo tempo, porém, essa aproximação ainda está longe representar uma equiparação salarial. A manutenção desse cenário preocupa, tendo em vista que os baixos salários vis-à-vis outras escolhas profissionais semelhantes desempenham um papel fundamental na baixa atratividade na carreira de professor da Educação Básica no Brasil (FRÖHLICH, 2013; LUNKES, DA ROCHA FILHO, 2011).

Tabela 15: Decomposição salário-hora de Professores e Grupo de Comparação (CBO 2)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,50*** (0,0101)			23,12*** (0,0101)		
Prediction_2	31,53*** (0,0378)			35,00*** (0,0187)		
Difference	0,428*** (0,000604)			0,661*** (0,000456)		
Total		0,795*** (0,00120)	0,535*** (0,000757)		1,142*** (0,000784)	0,580*** (0,000437)
idade		0,967*** (0,000977)	0,226*** (0,0116)		1,230*** (0,00193)	0,162*** (0,00382)
idade2		1,031*** (0,00101)	2,468*** (0,0634)		0,847*** (0,00126)	2,177*** (0,0250)
experiencia		1,041*** (0,000653)	1,016*** (0,00411)		1,118*** (0,000640)	1,058*** (0,00158)
experiencia2		0,999*** (0,000238)	0,936*** (0,00214)		0,967*** (0,000400)	0,979*** (0,000737)
publico		0,993*** (0,000618)	0,846*** (0,00132)		1,099*** (0,000486)	0,936*** (0,000445)
hora_contr		1,043*** (0,000388)	0,883*** (0,00141)		1,110*** (0,000342)	0,952*** (0,000930)
esc1		0,988*** (0,000183)	1,004*** (0,000246)		1,000*** (1,86e-05)	1,001*** (2,76e-05)
esc2		1,002*** (9,95e-05)	0,981*** (0,000345)		0,999*** (2,15e-05)	1,001*** (3,43e-05)
esc3		0,995*** (0,000124)	1,002*** (0,000119)		1,000*** (1,12e-05)	1,000*** (2,92e-05)
esc4		1,020*** (0,000758)	1,002*** (0,000451)		1,007*** (0,000199)	0,997*** (0,000316)
esc5		0,866*** (0,000669)	1,009*** (0,00173)		0,939*** (0,000286)	0,680*** (0,00201)
mulher		0,889*** (0,000679)	1,119*** (0,00141)		0,929*** (0,000225)	1,063*** (0,000734)
Constant			1,159*** (0,0300)			2,747*** (0,0347)

Standard errors

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

5.1.2 Mulheres x Homens

Conforme mencionado anteriormente, o objetivo deste trabalho é introduzir o recorte de gênero na análise da atratividade da carreira docente. Por isso, tendo analisado o diferencial do salário-hora entre professores e as demais ocupações selecionadas para o grupo de comparação, nossa investigação se concentra agora na desigualdade de gênero do mercado de trabalho. Há uma extensa literatura sobre o tema, com resultados demonstrando que o *gap* salarial entre homens e mulheres vem diminuindo ao longo dos últimos anos, principalmente pelo aumento da escolaridade das mulheres.

Assim como a decomposição anterior, esta engloba todos os indivíduos de nossa amostra dos dois anos investigados – lembrando que nosso recorte de idade vai de 25 a 59 anos. A partir da aplicação do método de Oaxaca – utilizando as mulheres como o grupo de referência –, os resultados expostos na tabela 16 vão de acordo com os achados de outros trabalhos e demonstram que o salário-hora médio estimado para as mulheres vem se aproximando daquele estimado para os homens. O *gap*, que era um pouco superior a 40% em 1996, ficou abaixo de 20% em 2016 – sempre a favor dos homens. Portanto, apesar de homens ainda receberem, em média, mais do que as mulheres pelas horas trabalhadas, essa diferença vem caindo.

O grande responsável por esta queda é, mais uma vez, o aumento do nível das características observadas das mulheres. Mostramos na análise descritiva que a proporção de mulheres com formação de nível superior superou a dos homens em 2016, de modo que o efeito composição indica um salário-hora médio levemente mais alto para o grupo feminino. No entanto, a persistência de um retorno diferencial às características observáveis dos dois grupos ainda mantém os salários-hora delas bem abaixo daqueles recebidos por seus colegas do sexo masculino. Isto é um indicativo de que ainda há uma discriminação de gênero no mercado de trabalho que impede a equiparação das remunerações dos dois grupos.

Tabela 16: Decomposição do salário-hora de Mulheres e Homens

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	14,26*** (0,00959)			21,41*** (0,00726)		
Prediction_2	24,26*** (0,0252)			26,31*** (0,0126)		
Difference	0,588*** (0,000727)			0,814*** (0,000477)		
Total		0,954*** (0,000819)	0,620*** (0,000678)		1,149*** (0,000479)	0,719*** (0,000357)
idade		0,956*** (0,000996)	0,192*** (0,00846)		1,051*** (0,000531)	0,345*** (0,00663)
idade2		1,046*** (0,00106)	2,389*** (0,0525)		0,963*** (0,000434)	1,497*** (0,0144)
experiencia		1,014*** (0,000560)	0,856*** (0,00308)		1,043*** (0,000287)	0,970*** (0,00127)
experiencia2		1,003*** (0,000143)	1,005** (0,00211)		0,990*** (0,000124)	1,005*** (0,000691)
publico		0,954*** (0,000402)	0,986*** (0,00122)		1,001*** (0,000202)	0,991*** (0,000377)
hora_contr		1,047*** (0,000378)	0,891*** (0,00156)		1,047*** (0,000182)	0,976*** (0,000965)
esc1		1,003*** (0,000119)	0,997*** (0,000314)		1,003*** (3,17e-05)	1,000*** (5,72e-05)
esc2		1,000*** (3,07e-05)	1,005*** (0,000304)		1,002*** (3,08e-05)	1000 (7,10e-05)
esc3		1,001*** (5,79e-05)	0,998*** (0,000187)		1,002*** (2,51e-05)	1,000** (5,81e-05)
esc4		1,008*** (0,000154)	0,979*** (0,000612)		0,997*** (6,88e-05)	1,002*** (0,000587)
esc5		0,967*** (0,000300)	1,040*** (0,000858)		1,060*** (0,000262)	0,979*** (0,000896)
Constant			1,698*** (0,0376)			1,576*** (0,0156)
Standard errors						
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1						

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Assim como fizemos na exploração do diferencial entre as ocupações, vamos analisar também como se comportam as desigualdades de gênero em cada grande grupo da CBO. Ao comparar mulheres e homens nas profissões classificadas no grande grupo “*Técnicos de Nível Médio*” (tabela 17), observamos uma redução ainda maior do diferencial da remuneração por hora trabalhada, que passou de cerca de 34% em 1996 para algo em torno de 10% em 2016. O cenário da comparação geral se repete aqui: mulheres superaram os homens no nível das características observáveis, mas ainda recebem menos por conta da existência de um diferencial de remuneração não explicado.

Já na comparação dentro do grupo de “*Profissionais das ciências e das artes*” (tabela 18), a diminuição do *gap* entre os sexos foi menos expressiva, de modo que os homens ainda recebiam, em média, quase 30% a mais que as mulheres por hora trabalhada em 2016. A equiparação dos níveis das características observáveis dos dois grupos mostra que a manutenção do diferencial é reflexo de uma discriminação das mulheres no mercado do trabalho.

Ao contrário do que foi encontrado nas duas estimações anteriores, aqui o coeficiente da parte não explicada do *gap* diminuiu entre os dois pontos no tempo, indicando uma remuneração mais desigual agora do que há 20 anos atrás. Logo, no grupo que engloba ocupações com remunerações mais altas e mais prestígio social, ainda há uma dificuldade na equiparação dos salários-hora médios de homens e mulheres, de modo que os primeiros ainda recebem significativamente mais apesar da equiparação no nível de qualificação dos dois grupos.

Tabela 17: Decomposição do salário-hora de Mulheres e Homens (CBO 3)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	12,65*** (0,00883)			18,69*** (0,00684)		
Prediction_2	19,16*** (0,0231)			20,63*** (0,0108)		
Difference	0,660*** (0,000921)			0,906*** (0,000580)		
Total		0,999 (0,00101)	0,645*** (0,000818)		1,190*** (0,000569)	0,744*** (0,000419)
idade		1,020*** (0,00104)	0,184*** (0,00901)		1,076*** (0,000908)	0,388*** (0,00833)
idade2		0,983*** (0,000961)	2,505*** (0,0604)		0,941*** (0,000744)	1,460*** (0,0156)
experiencia		1,044*** (0,000829)	0,825*** (0,00330)		1,067*** (0,000413)	0,974*** (0,00142)
experiencia2		0,997*** (0,000243)	1,029*** (0,00238)		0,987*** (0,000192)	0,995*** (0,000767)
publico		0,928*** (0,000557)	1,036*** (0,00146)		0,985*** (0,000303)	1,031*** (0,000459)
hora_contr		1,062*** (0,000565)	0,883*** (0,00195)		1,057*** (0,000258)	0,946*** (0,00110)
esc1		1,006*** (0,000127)	0,989*** (0,000405)		1,003*** (4,27e-05)	1,000 (7,73e-05)
esc2		0,999*** (7,13e-05)	1,010*** (0,000360)		1,003*** (4,16e-05)	0,999*** (9,59e-05)
esc3		1,001*** (6,30e-05)	0,994*** (0,000249)		1,002*** (3,51e-05)	1,000** (7,84e-05)
esc4		1,008*** (0,000156)	0,961*** (0,000803)		0,989*** (0,000137)	1,000 (0,000788)
esc5		0,998*** (0,000188)	1,052*** (0,000725)		1,084*** (0,000302)	1,005*** (0,000662)
Constant			1,721*** (0,0429)			1,431*** (0,0158)

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Tabela 18: Decomposição do salário-hora de Mulheres e Homens (CBO 2)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	15,02*** (0,0113)			25,36*** (0,0101)		
Prediction_2	26,49*** (0,0374)			35,29*** (0,0237)		
Difference	0,567*** (0,000907)			0,719*** (0,000562)		
Total		0,849*** (0,00107)	0,680*** (0,000955)		1,031*** (0,000503)	0,695*** (0,000488)
idade		0,908*** (0,00170)	0,134*** (0,00785)		1,044*** (0,000685)	0,208*** (0,00595)
idade2		1,098*** (0,00203)	2,918*** (0,0861)		0,969*** (0,000545)	1,911*** (0,0274)
experiencia		1,035*** (0,000691)	0,925*** (0,00435)		1,047*** (0,000406)	1,011*** (0,00200)
experiencia2		0,999*** (0,000125)	0,960*** (0,00259)		0,988*** (0,000233)	0,991*** (0,00103)
publico		0,935*** (0,000528)	1,012*** (0,00189)		0,989*** (0,000228)	1,007*** (0,000694)
hora_contr		1,032*** (0,000373)	0,937*** (0,00161)		1,037*** (0,000207)	0,966*** (0,00103)
esc1		0,992*** (0,000166)	0,999*** (0,000288)		1,000*** (1,73e-05)	1,000*** (3,26e-05)
esc2		1,001*** (6,49e-05)	0,993*** (0,000398)		1,000*** (1,75e-05)	1,000*** (4,56e-05)
esc3		0,998*** (9,57e-05)	1,001*** (0,000165)		1,000*** (1,12e-05)	1,000 (3,50e-05)
esc4		1,007*** (0,000580)	0,999* (0,000614)		1,002*** (0,000117)	0,998*** (0,000439)
esc5		0,893*** (0,000608)	1,027*** (0,00178)		0,976*** (0,000241)	0,884*** (0,00303)
Constant			1,968*** (0,0575)			2,151*** (0,0321)

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

5.2 Análise intragrupo

Na análise intragrupo, exploramos os diferenciais do salário-hora entre homens e mulheres dentro de cada um dos grupos ocupacionais definidos neste trabalho: professores e grupo de comparação. Esse tipo de decomposição nos permite analisar como a desigualdade de gênero se manifesta nas diferentes escolhas profissionais e se a docência, por ser uma carreira majoritariamente composta por mulheres e muito ligada ao cuidado, apresenta um cenário mais favorável a elas em termos de remuneração.

5.2.1 Homens e mulheres na docência

Começamos, portanto, analisando como se dá o diferencial do salário-hora de homens e mulheres dentro do grupo de professores. Este grupo, conforme demonstrado no capítulo anterior, é majoritariamente feminino, uma vez que as mulheres representavam 84% dos vínculos de docentes de nossa amostra em 1996 e 79% em 2016. Aqui, contamos com um total de 1.395.370 observações em 1996 e 3.047.029 em 2016.

Além das variáveis explicativas utilizadas nos demais modelos, aqui incluímos também *dummies* que controlam pelo nível de ensino em que o professor atua – Infantil (*nivel1*), Fundamental (*nivel2*) ou Médio (*nivel3*). Seguindo o que foi feito na análise do diferencial de gênero na amostra total, o grupo de referência é composto pelas mulheres.

Como podemos observar na tabela 19, houve uma discreta redução no diferencial do salário-hora entre homens e mulheres entre os dois pontos no tempo. Em 1996, professores do sexo masculino no Ensino Básico recebiam cerca de 18% a mais do que suas colegas do sexo feminino por hora trabalhada. Já no ano de 2016 essa diferença caiu para algo em torno de 12%.

Essa variação refletiu o aumento no nível das características observáveis das mulheres, puxado pelo expressivo aumento do número de mulheres com formação de nível superior nas últimas duas décadas. Por outro lado, as diferenças nas estruturas de remuneração dos dois grupos aumentaram entre os dois pontos no tempo, piorando a remuneração às características observadas das mulheres frente à dos homens. Ou seja, mesmo com a melhora no nível dos atributos do grupo feminino, o diferencial não explicado aumentou e não permitiu uma aproximação ainda maior entre os salários-hora de professores e professoras.

Tabela 19: Decomposição do salário-hora de Mulheres e Homens na docência

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	12,91*** (0,0107)			22,39*** (0,0107)		
Prediction_2	15,73*** (0,0325)			25,44*** (0,0286)		
Difference	0,820*** (0,00182)			0,880*** (0,00108)		
Total		0,861*** (0,00165)	0,945*** (0,00172)		1,036*** (0,000835)	0,843*** (0,000939)
idade		0,996*** (0,000744)	0,621*** (0,0433)		1,020*** (0,000943)	0,633*** (0,0293)
idade2		1,005*** (0,000671)	1,309*** (0,0454)		0,986*** (0,000814)	1,206*** (0,0284)
experiencia		1,080*** (0,00154)	0,987** (0,00554)		1,077*** (0,000866)	0,968*** (0,00327)
experiencia2		0,980*** (0,000846)	1000 (0,00311)		0,967*** (0,000577)	1,017*** (0,00186)
publico		0,945*** (0,000648)	1,084*** (0,00325)		0,994*** (0,000210)	1,139*** (0,00207)
hora_contr		1,016*** (0,000788)	1,077*** (0,00211)		1,015*** (0,000356)	1,004*** (0,00114)
esc1		0,989*** (0,000264)	1,002*** (0,000358)		1,000*** (2,04e-05)	1000 (3,90e-05)
esc2		1,000** (3,93e-05)	0,994*** (0,000524)		1,000*** (1,61e-05)	1000 (7,25e-05)
esc3		0,999*** (8,33e-05)	0,999*** (0,000233)		1,000*** (1,45e-05)	1,000*** (4,49e-05)
esc4		1,013*** (0,000743)	1,009*** (0,000930)		1,002*** (0,000321)	1,002** (0,000811)
esc5		0,909*** (0,000859)	1,011*** (0,00212)		0,974*** (0,000388)	0,939*** (0,00516)
nivel1		0,993*** (0,000149)	1,002*** (5,84e-05)		1,010*** (0,000155)	0,995*** (8,57e-05)
nivel2		0,959*** (0,000591)	0,966*** (0,00163)		0,993*** (0,000137)	1,066*** (0,000879)
nivel3		0,994*** (0,000562)	0,976*** (0,00127)		0,994*** (0,000172)	0,998*** (0,000429)
Constant			0,995 (0,0356)			0,976 (0,0230)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Uma possível explicação para esse “aumento” da remuneração das características dos homens na docência pode ser o fato de que a exigência de formação de nível superior para os docentes tornou a carreira mais atrativa para eles e mudou também a forma como o próprio mercado enxerga a atuação de indivíduos do sexo masculino dentro da sala de aula. Essa explicação é sustentada pelos números que mostram o aumento da proporção de homens professores na Educação Básica – de 16% em 1996 para 21% em 2016 – ao longo do período em que aconteceram as mudanças nas credenciais exigidas para a docência.

Vale também destacar que o coeficiente relativo à idade do indivíduo foi o que mais contribuiu para este retorno diferencial entre os sexos. Quanto mais avançamos nas faixas etárias dos docentes, mais desigual se torna o salário-hora de homens e mulheres, sendo a vantagem sempre do primeiro grupo.

Portanto, apesar das mulheres representarem a absoluta maioria dos professores da Educação Básica no Brasil, elas ainda recebem, em média, menos do que os homens por cada hora trabalhada em sala de aula. Para completar, elas ainda veem esse diferencial crescer com o avanço da idade. Por fim, os coeficientes das *dummies* de controle para os níveis de ensino indicam que muito pouco desse diferencial é explicado pelo nível em que o docente atua.

5.2.2 Homens e mulheres no grupo de comparação

Analisaremos, aqui, o diferencial do salário-hora por sexo em um grupo bem mais homogêneo – no que diz respeito à distribuição dos sexos – do que o explorado acima. Enquanto as mulheres eram a esmagadora maioria entre os docentes, nas outras ocupações a distribuição é mais igualitária, de modo que elas representavam 48% dos indivíduos nas ocupações do grupo de comparação em 1996 e 52% em 2016. Para esta decomposição, nossa amostra contou com 1.318.090 observações em 1996 e 6.303.955 no ano de 2016.

Assim como ocorreu no caso dos docentes, nas ocupações que compõem o grupo de comparação o nível das características observáveis das mulheres também aumentou de modo que, caso não houvesse retorno diferencial, suas médias de salário-hora seriam superiores às dos homens em 2016. Aqui, porém, a mudança no retorno do mercado a essas características também foi favorável às mulheres, de modo que o *gap* da remuneração por hora trabalhada entre os dois grupos diminuiu significativamente.

Em 1996, homens recebiam um salário-hora, em média, cerca de 40% superior ao das mulheres. Vinte anos depois, essa diferença caiu para algo em torno de 21%. Portanto, apesar da evolução favorável às mulheres, podemos notar que o grupo de comparação ainda apresenta um diferencial salarial de gênero expressivo e significativamente maior do que no caso da docência – a diferença nas ocupações do grupo de comparação em 2016 ainda é superior à verificada no grupo dos professores em 1996.

A tabela 20 nos mostra que, em 1996, tanto o nível das características observadas quanto o coeficiente do diferencial não explicado contribuíram para que houvesse um *gap* do salário-hora em favor dos homens. Já em 2016 houve uma reversão do efeito composição, indicando que o nível das características observáveis das mulheres superou o dos homens. O coeficiente não explicado – apesar de ter apresentado uma evolução positiva em relação a 1996 – continuou indicando uma diferença nas estruturas de remuneração favorável aos indivíduos do sexo masculino.

Tabela 20: Decomposição do salário-hora de Mulheres e Homens no Grupo de Comparação

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	16,77*** (0,0201)			20,71*** (0,00985)		
Prediction_2	27,76*** (0,0324)			26,38*** (0,0140)		
Difference	0,604*** (0,00101)			0,785*** (0,000560)		
Total		0,940*** (0,000944)	0,626*** (0,000869)		1,081*** (0,000531)	0,734*** (0,000408)
idade		0,910*** (0,00156)	0,416*** (0,0240)		1,003*** (0,000394)	0,667*** (0,0144)
idade2		1,095*** (0,00183)	1,476*** (0,0428)		1,000 (0,000328)	1,088*** (0,0117)
experiencia		0,921*** (0,000834)	0,891*** (0,00438)		0,999*** (0,000273)	0,935*** (0,00137)
experiencia2		1,021*** (0,000657)	1,036*** (0,00316)		1,003*** (0,000111)	1,031*** (0,000802)
publico		1,001*** (5,95e-05)	0,991*** (0,00141)		1,022*** (0,000143)	0,972*** (0,000339)
hora_contr		1,018*** (0,000265)	0,866*** (0,00235)		1,029*** (0,000152)	1,003** (0,00138)
esc1		1,005*** (0,000199)	1,000 (0,000445)		1,003*** (3,76e-05)	1,000*** (7,05e-05)
esc2		0,998*** (7,86e-05)	1,001*** (0,000376)		1,002*** (3,57e-05)	0,999*** (8,56e-05)
esc3		0,999*** (8,47e-05)	0,997*** (0,000250)		1,001*** (2,67e-05)	1,000*** (7,05e-05)
esc4		0,998*** (7,98e-05)	0,972*** (0,000827)		1,000*** (1,81e-05)	0,998*** (0,000696)
esc5		1,004*** (0,000455)	1,046*** (0,000964)		1,027*** (0,000315)	1,040*** (0,000902)
Constant			1,221*** (0,0353)		1,073*** (0,0119)	

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

5.3 Análise intergrupo

Passamos agora para a análise intergrupo, comparando separadamente as remunerações dos homens e, em seguida, das mulheres na docência e nas ocupações que compõem o grupo de comparação. Esse tipo de decomposição nos permite analisar o diferencial do salário-hora, para cada um dos sexos, entre os dois grupos ocupacionais e seus resultados podem ajudar a explicar as escolhas de homens e mulheres pela docência.

5.3.1 Homens dentro e fora da docência

Para explorar o diferencial intergrupo do salário-hora dos homens, contamos com uma amostra total de 904.093 indivíduos no ano de 1996 e 3.660.109 em 2016. No primeiro ano explorado, apenas 25% dos homens eram professores e essa proporção diminuiu ainda mais em 2016, chegando a 17%. Ao mesmo tempo, porém, a proporção de homens dentre os professores da Educação Básica aumentou de 16% para 21%, indo de encontro à hipótese levantada anteriormente de que a exigência de formação de nível superior atraiu mais homens para a docência.

Os dados da tabela 21 demonstram que houve uma queda expressiva no *gap* do salário-hora entre os dois grupos analisados. Em 1996, homens na docência ganhavam, por hora trabalhada, cerca de 42% a menos em comparação às demais ocupações. Já em 2016 essa diferença praticamente deixou de existir, com os homens recebendo, em média, salários-hora praticamente iguais nos dois grupos.

A redução expressiva do hiato entre as alternativas profissionais para os homens foi causada, principalmente, pelo aumento do coeficiente da parte explicada da decomposição. Em 1996, o efeito composição já era positivo para os professores, de modo que os mesmos apresentavam um nível mais alto dos atributos observáveis. Vinte anos depois, essa vantagem passou a ser muito mais expressiva, com o efeito composição indicando que os homens na docência receberiam, em média, um salário-hora cerca de 67% maior do que nas outras profissões caso não houvesse nenhum retorno diferencial.

Ou seja, apesar da escolha pela docência ter se tornado menos desvantajosa para os homens ao longo das últimas duas décadas, o retorno ainda é menor para os professores em comparação às outras ocupações aqui utilizadas.

Tabela 21: Decomposição do salário-hora de Homens dentro e fora da docência

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	16,11*** (0,0325)			25,99*** (0,0282)		
Prediction_2	27,76*** (0,0324)			26,38*** (0,0140)		
Difference	0,580*** (0,00135)			0,985*** (0,00119)		
Total		1,141*** (0,00181)	0,519*** (0,00134)		1,672*** (0,00154)	0,737*** (0,00141)
idade		0,996** (0,00157)	0,222*** (0,0172)		1,148*** (0,00144)	0,322*** (0,0140)
idade2		0,999 (0,00152)	2,292*** (0,0881)		0,897*** (0,00104)	1,655*** (0,0350)
experiencia		0,953*** (0,000965)	0,921*** (0,00630)		1,072*** (0,000588)	1,031*** (0,00290)
experiencia2		1,012*** (0,000433)	0,982*** (0,00406)		0,985*** (0,000225)	0,979*** (0,00147)
publico		1,005*** (0,000538)	0,813*** (0,00170)		1,092*** (0,000535)	0,909*** (0,000583)
hora_contr		1,077*** (0,000811)	0,746*** (0,00256)		1,147*** (0,000582)	0,945*** (0,00196)
esc1		1,023*** (0,000283)	1,002* (0,000787)		1,005*** (5,03e-05)	1,002*** (0,000288)
esc2		1,000*** (5,18e-05)	1,013*** (0,000601)		1,005*** (5,72e-05)	1,003*** (0,000306)
esc3		1,005*** (0,000127)	1,000 (0,000449)		1,003*** (4,51e-05)	1,001*** (0,000286)
esc4		0,991*** (0,000198)	0,992*** (0,00138)		0,990*** (0,000328)	1,002 (0,00268)
esc5		1,111*** (0,000817)	0,965*** (0,00137)		1,303*** (0,000719)	0,863*** (0,00275)
Constant			1,966*** (0,0776)			2,073*** (0,0488)

Standard errors in parentheses

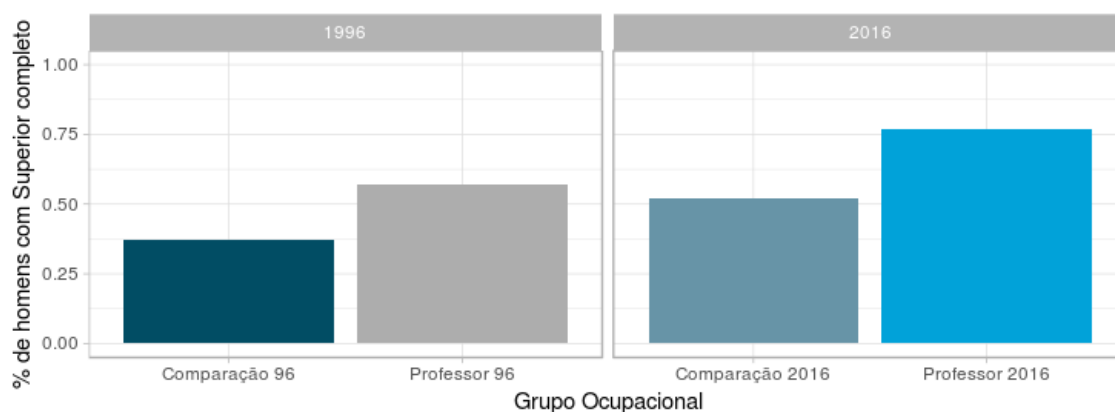
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Investigando separadamente os coeficientes das variáveis na parte explicada da decomposição, podemos observar que o que teve maior peso nessa variação foi o de *esc5*. Faz sentido pensarmos que a proporção de homens com nível superior completo aumentou mais no grupo dos professores do que fora, uma vez que esse tipo de formação passou a ser obrigatório para o primeiro grupo entre os dois anos investigados.

O gráfico abaixo mostra bem como essa relação variou. Em 1996, cerca de 37% dos homens no grupo de comparação possuíam Ensino Superior, enquanto essa proporção era de cerca de 57% para os docentes. Vinte anos depois, os valores aumentaram para 52% e 77%, respectivamente. Logo, apesar da porcentagem de homens com nível superior completo ter aumentado para ambos os grupos, este aumento foi maior na classe dos professores e contribuiu para a redução do diferencial do salário-hora.

Gráfico 1: Proporção de homens com formação de nível superior em cada grupo ocupacional em 1996 e 2016.



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

5.3.2 Mulheres dentro e fora da docência

Para completar nossa análise sobre a forma como a remuneração por hora trabalhada varia entre as alternativas ocupacionais para cada um dos sexos, falta investigar o diferencial entre mulheres professoras e mulheres nas outras ocupações que compõem nosso grupo de comparação. Aqui, contamos com uma amostra de 1.809.376 observações no ano de 1996 e de 5.690.875 em 2016. Vale lembrar que, no primeiro ano explorado, cerca de 65% das mulheres da amostra estavam na docência. Vinte anos depois, essa proporção caiu para 42% – o que ainda representa mais que o dobro da proporção de homens.

Vimos no capítulo de Estatísticas Descritivas que os dados de participação das mulheres no mercado de trabalho indicam uma maior inserção delas nas ocupações do grupo de comparação ao longo das duas últimas décadas. Os resultados da decomposição entre os dois grupos ocupacionais, porém, indicam uma vantagem – ainda que pequena – da remuneração por hora trabalhada das professoras em 2016. De acordo com a tabela 22, o diferencial, que era positivo para o grupo de comparação em cerca de 22% no ano de 1996, passou a ser positivo para as professoras da Educação Básica em 8% no ano de 2016.

Mais uma vez, o maior nível nas características observáveis das professoras foi fator preponderante para o diferencial positivo em 2016. Nesse ano, caso não houvesse nenhum retorno diferencial a essas características, o salário-hora médio esperado das mulheres na docência seria cerca de 55% maior do que no grupo de comparação. No entanto, a verificação de um retorno diferencial desfavorável às professoras aproxima a remuneração por hora trabalhada dos dois grupos ocupacionais.

Analisando separadamente os coeficientes das variáveis da parte explicada da decomposição, vemos que o que mais contribuiu para a diferença positiva foi o de *esc5*. A variável *esc5* reflete aquilo que já foi discutido em outros pontos deste trabalho: a exigência de formação de nível superior para os docentes aumentou o nível de escolaridade dos mesmos frente às outras ocupações.

Tabela 22: Decomposição do salário-hora de Mulheres dentro e fora da docência

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,05*** (0,0104)			22,42*** (0,0105)		
Prediction_2	16,77*** (0,0201)			20,71*** (0,00985)		
Difference	0,778*** (0,00112)			1,082*** (0,000722)		
Total		1,130*** (0,00145)	0,748*** (0,00103)		1,549*** (0,000949)	0,753*** (0,000563)
idade		1,059*** (0,00139)	0,328*** (0,0152)		1,157*** (0,00149)	0,293*** (0,00647)
idade2		0,945*** (0,00125)	1,977*** (0,0448)		0,878*** (0,00109)	1,840*** (0,0198)
experiencia		1,101*** (0,00122)	1,008** (0,00347)		1,112*** (0,000570)	1,085*** (0,00152)
experiencia2		0,989*** (0,000827)	0,967*** (0,00175)		0,978*** (0,000367)	0,962*** (0,000680)
publico		1,001 (0,000754)	0,866*** (0,00118)		1,036*** (0,000364)	1,006*** (0,000477)
hora_contr		1,110*** (0,000689)	0,954*** (0,00185)		1,127*** (0,000366)	0,940*** (0,000927)
esc1		1,006*** (0,000171)	1,004*** (0,000344)		1,002*** (2,80e-05)	1,001*** (5,73e-05)
esc2		1,002*** (7,45e-05)	1,006*** (0,000394)		1,004*** (3,95e-05)	1,004*** (9,10e-05)
esc3		1,006*** (0,000114)	1,001*** (0,000238)		1,002*** (2,79e-05)	1,001*** (7,26e-05)
esc4		1,000* (0,000213)	1,028*** (0,000696)		0,994*** (0,000287)	1,011*** (0,00106)
esc5		0,967*** (0,000482)	0,930*** (0,000762)		1,242*** (0,000554)	0,788*** (0,00110)
Constant			1,498*** (0,0361)			1,902*** (0,0223)

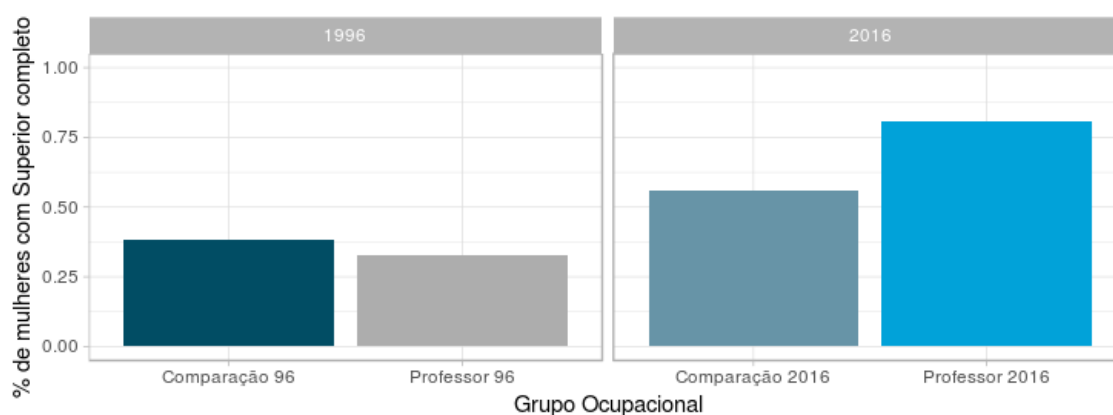
Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Em 1996, quando tal formação ainda não era exigida por lei, o valor do coeficiente de *esc5* era desfavorável às professoras, indicando uma maior proporção de mulheres que tinham concluído o nível superior no grupo de comparação. Analisando a evolução desses números graficamente, podemos identificar uma diferença muito maior do que aquela encontrada para os homens. Entre 1996 e 2016, a proporção de mulheres no grupo de comparação com superior completo passou de 38% para 56%. Já na docência, o aumento foi de 33% para 81% - ou seja, a proporção mais que dobrou.

Gráfico 2: Proporção de mulheres com formação de nível superior em cada grupo ocupacional em 1996 e 2016.



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Buscando compreender a dinâmica do diferencial salarial feminino no Grupo de Comparação, abrimos a análise de acordo com cada grande grupo de ocupações da CBO. Dentre as “*Profissionais das ciências e das artes*”, as características observáveis das professoras superaram as das mulheres do grupo de comparação em 2016, mas o retorno do mercado a essas características não se alterou. Esse retorno continua sendo muito menor para as docentes, o que faz com que elas ainda recebam significativamente menos em relação às outras ocupações do grande grupo 2 da CBO.

Chama atenção, em especial, o retorno à formação de nível superior, que é muito menor para as professoras em relação ao grupo de comparação. Isso vai de encontro ao que foi demonstrado no gráfico acima, uma vez que o fato da grande maioria das mulheres na docência terem diploma de graduação em 2016, fez com que o “preço” desse diploma diminuísse para as mesmas.

Com relação ao grande grupo 3 da CBO, as professoras já apresentavam médias de salário-hora mais elevadas em 1996 e essa diferença aumentou vinte anos depois. Com uma proporção muito mais alta de mulheres com formação de nível superior, o grupo de docentes apresentou, em 2016, médias de salário-hora cerca de 50% superiores às das profissionais do grupo de *“Técnicos de nível médio”*.

Tabela 23: Decomposição do salário-hora de Mulheres dentro e fora da docência (CBO 3)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,05*** (0,0104)			22,42*** (0,0105)		
Prediction_2	11,38*** (0,0164)			14,48*** (0,00763)		
Difference	1,147*** (0,00189)			1,548*** (0,00109)		
Total		1,383*** (0,00272)	0,915*** (0,00159)		1,641*** (0,00146)	0,934*** (0,000873)
idade		1,088*** (0,00233)	0,305*** (0,0162)		1,104*** (0,00144)	0,413*** (0,00996)
idade2		0,921*** (0,00195)	2,035*** (0,0525)		0,906*** (0,00114)	1,703*** (0,0203)
experiencia		1,126*** (0,00183)	0,993* (0,00388)		1,097*** (0,000610)	1,099*** (0,00176)
experiencia2		0,984*** (0,00129)	0,974*** (0,00199)		0,988*** (0,000389)	0,946*** (0,000786)
publico		1,010*** (0,00116)	0,877*** (0,00121)		1,019*** (0,000433)	1,021*** (0,000540)
hora_contr		1,108*** (0,00141)	0,824*** (0,00269)		1,099*** (0,000551)	0,829*** (0,00112)
esc1		1,019*** (0,000269)	0,996*** (0,000521)		1,003*** (4,30e-05)	1,001*** (9,16e-05)
esc2		1,012*** (0,000219)	1,030*** (0,000567)		1,006*** (6,41e-05)	1,004*** (0,000150)
esc3		1,009*** (0,000210)	0,993*** (0,000390)		1,003*** (4,62e-05)	1,001*** (0,000119)
esc4		0,998*** (8,60e-05)	1,015*** (0,00109)		0,964*** (0,000595)	0,989*** (0,00176)
esc5		1,137*** (0,000934)	0,990*** (0,000342)		1,429*** (0,00113)	0,952*** (0,000578)
Constant			2,159*** (0,0602)			1,709*** (0,0216)

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Tabela 24: Decomposição do salário-hora de Mulheres dentro e fora da docência (CBO 2)

VARIABLES	1996			2016		
	(1) Differential	(2) Endowments	(3) Coefficients	(4) Differential	(5) Endowments	(6) Coefficients
Prediction_1	13,05*** (0,0104)			22,42*** (0,0105)		
Prediction_2	26,11*** (0,0427)			30,68*** (0,0211)		
Difference	0,500*** (0,000908)			0,731*** (0,000608)		
Total		0,889*** (0,00170)	0,595*** (0,00102)		1,204*** (0,000994)	0,595*** (0,000499)
idade		1,028*** (0,00126)	0,377*** (0,0252)		1,232*** (0,00292)	0,200*** (0,00563)
idade2		0,971*** (0,00124)	1,854*** (0,0610)		0,843*** (0,00192)	2,009*** (0,0275)
experiencia		1,080*** (0,00147)	1,011** (0,00513)		1,131*** (0,000957)	1,068*** (0,00191)
experiencia2		0,989*** (0,000935)	0,968*** (0,00264)		0,968*** (0,000652)	0,974*** (0,000870)
publico		0,986*** (0,000861)	0,872*** (0,00181)		1,079*** (0,000608)	0,972*** (0,000578)
hora_contr		1,040*** (0,000530)	0,944*** (0,00184)		1,102*** (0,000404)	0,960*** (0,00108)
esc1		0,986*** (0,000280)	1,003*** (0,000317)		1,000*** (2,07e-05)	1,000*** (2,95e-05)
esc2		1,003*** (0,000157)	0,977*** (0,000470)		0,999*** (2,81e-05)	1,001*** (3,96e-05)
esc3		0,993*** (0,000202)	1,002*** (0,000146)		1,000*** (1,39e-05)	1,000*** (3,26e-05)
esc4		1,013*** (0,00124)	1,006*** (0,000603)		1,006*** (0,000337)	0,999*** (0,000368)
esc5		0,846*** (0,00106)	1,009*** (0,00241)		0,925*** (0,000399)	0,676*** (0,00251)
Constant			1,013 (0,0348)			2,474*** (0,0377)

Standard errors in parentheses

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

6. CONCLUSÃO

Tendo em vista a percepção geral de que a carreira de professor da Educação Básica é muito pouco valorizada, o presente trabalho buscou analisar alguns fatores que atuam na dinâmica da atratividade do magistério – com enfoque empírico no salário. Mais do que isso, considerando o fato de que esta é uma profissão majoritariamente feminina – conforme visto na revisão de literatura –, o principal objetivo consistiu em adicionar um recorte de gênero à discussão da atratividade da carreira docente.

Os resultados obtidos trazem algumas notícias boas, como o fato de que a diferença média na remuneração por hora trabalhada de mulheres e homens vem diminuindo. O mesmo vale para a diferença entre o salário-hora de professores e das outras ocupações que compuseram o grupo de comparação. Em ambos os casos, o aumento no nível das características observáveis dos grupos de menor remuneração – mulheres e professores, respectivamente – foi o principal responsável pela diminuição do *gap*.

Por outro lado, as estimações dos modelos de decomposição de diferenças também mostraram que a persistência de um diferencial na remuneração do mercado a essas características observáveis é o que faz com que os salários-hora dos grupos ainda não sejam equiparados.

A tabela 25 contém os diferenciais que foram estimados na seção anterior organizados de modo a facilitar a visualização dos resultados e suas interpretações. No que tange ao diferencial de gênero, observamos uma expressiva redução de 1996 para 2016, puxada pelo aumento no nível das características observáveis das mulheres ao mesmo tempo em que a mudança na remuneração do mercado a essas características também foi favorável a elas. Combinados, esses fatores fizeram com que o *gap* da remuneração média por hora trabalhada de mulheres e homens caísse de cerca de 40% para um pouco menos de 20%.

Essa aproximação salarial, porém, se deu majoritariamente nas ocupações de menor qualificação (CBO 3), sendo bem menos expressiva entre as ocupações de nível superior (CBO 2). Ou seja, em carreiras que exigem uma maior qualificação, as mulheres, mesmo apresentando níveis mais elevados das características observáveis, ainda recebem bem menos do que seus pares do sexo masculino, principalmente por conta da discriminação ainda existente no mercado de trabalho.

Tabela 25: diferenças das médias salariais estimadas nas decomposições da seção anterior

Amostra	Mulheres x Homens			Professores x Grupo de Comparação		
	Geral	Professores	Grupo de Comparação	Geral	Homens	Mulheres
1996	0.588	0.82	0.604	0.621	0.58	0.778
2016	0.814	0.88	0.785	0.994	0.985	1.082
Variação	0.226	0.06	0.181	0.373	0.405	0.304

Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da RAIS - MTE.

Em relação ao diferencial ocupacional, verificou-se uma equiparação entre a média dos salários-hora de professores e do grupo de comparação em 2016, indicando uma queda muito significativa do *gap* – que era de cerca de 40% em 1996. No entanto, os resultados da decomposição nos mostraram que, caso não houvesse nenhum retorno diferencial do mercado às características, a remuneração média por hora trabalhada dos professores deveria ser quase 50% superior à do grupo de comparação no último ano analisado.

Isso ficou ainda mais evidente quando abrimos a análise entre os dois grandes grupos da CBO. Enquanto os professores estão em vantagem – em termos de média do salário-hora – quando comparados aos “*Técnicos de nível médio*”, o cenário muda completamente quando a comparação é feita com os “*Profissionais das ciências e das artes*”. Isto é, quando contrastados com ocupações mais similares em termos de nível de formação e número de horas trabalhadas, os professores ainda apresentam médias de salário-hora muito mais baixas e isso se deve, principalmente, à existência de um retorno diferencial do mercado. Isso corrobora a percepção generalizada, mencionada algumas vezes ao longo deste trabalho, de que o magistério é desvalorizado e, conseqüentemente, mostra-se muito pouco atrativo como opção de carreira.

Este é um resultado bastante preocupante, uma vez que, conforme destacado na seção de Revisão de Literatura, estudos mostram que o salário do professor está correlacionado com o desempenho acadêmico de seus alunos (MENEZES-FILHO, 2007; BRITTON, PROPPER, 2016) e também que o salário é um dos fatores primordiais na escolha dos jovens por qual carreira seguir (PALAZZO, 2015; FRÖHLICH, 2013). Sendo a remuneração docente, em média, bem menor do que as de outras ocupações com

requisitos similares, a tendência é que cada vez menos jovens brasileiros de alto desempenho educacional optem pelo magistério.

Juntando as duas análises acima – de gênero e ocupacional – os demais resultados do trabalho trataram de interações entre elas. Primeiramente, os resultados das decomposições intragrupo nos permitem investigar como a desigualdade de gênero se manifesta nas diferentes escolhas profissionais. Para os professores, observou-se a manutenção de um *gap* favorável aos homens em 2016. Apesar de ser uma carreira majoritariamente ocupada por mulheres, a existência de um retorno diferencial de mercado ainda faz com que elas recebam menos que os homens, mesmo em uma ocupação cujas características sempre foram associadas às mulheres – conforme exposto na revisão de literatura.

Uma hipótese levantada a partir dos resultados dessa estimação é que a exigência de formação de nível superior para os professores mudou a maneira como o próprio mercado percebe a atuação de indivíduos do sexo masculino dentro de sala de aula. Ou seja, a mudança nos requisitos da docência fez com que a mesma, até então percebida como uma ocupação para pessoas com características inatas ligadas ao cuidado – e, conseqüentemente, feminizada –, passasse a ser enxergada como uma possibilidade para pessoas com maior nível educacional. E, conforme vimos na análise da decomposição do salário-hora entre professores e grupo de comparação discriminada por grupos da CBO, a desigualdade salarial de gênero tende a ser maior em ocupações mais qualificadas.

Nas profissões que compuseram o grupo de comparação da análise, houve uma queda bem mais expressiva no diferencial do salário-hora médio de mulheres e homens. Entre os dois pontos no tempo investigados, o diferencial de gênero no grupo de comparação caiu pela metade, mas ainda assim continuou bastante acima do *gap* verificado para os professores. Isso indica que, apesar das mulheres estarem em desvantagem em termos de remuneração na docência, o cenário é ainda pior para elas quando olhamos para outras ocupações dos setores público e privado.

Para entender melhor, portanto, como o salário pode influenciar na escolha de mulheres e homens pela docência ou pelas outras ocupações do grupo de comparação, olhamos para os resultados das análises intergrupo. No caso dos homens, houve uma expressiva redução no *gap* salarial entre professores e as demais carreiras principalmente por conta de uma redução no diferencial não explicado – o que vai de encontro à hipótese levantada

de que a percepção de homens em sala de aula por parte do mercado melhorou com a mudança nos requisitos na carreira. Como podemos observar pela tabela 25, este foi o *gap* que apresentou maior variação entre os dois pontos no tempo que foram analisados.

Já para as mulheres, esse retorno às características praticamente não se alterou nos dois anos analisados e se manteve desvantajoso às professoras. Ainda assim, houve uma equiparação da média da remuneração por hora trabalhada entre os dois grupos ocupacionais por conta do expressivo aumento na proporção de professoras com formação de nível superior. No entanto, quando comparamos as docentes com as outras “*Profissionais das ciências e das artes*” o resultado foi um *gap* na média do salário-hora de quase 30% em 2016.

Uma agenda futura de pesquisa poderia, portanto, analisar como se dá esse “deslocamento” de mulheres e homens no mercado de trabalho. O uso de dados longitudinais da RAIS permitiria investigar para quais ocupações os professores estão migrando – ou de quais ocupações eles estão vindo –, de modo a identificar com mais precisão quais são as carreiras que realmente representam alternativas diretas ao magistério. A partir disso, seria possível pensar medidas mais focadas para a valorização e equiparação da remuneração docente.

De uma forma geral, os achados do presente trabalho nos mostram que a carreira de professor vem se tornando cada vez mais atrativa – em termos salariais – quando comparada com outras ocupações de nível médio. Porém, com a mudança imposta pela LDB, o nível de formação exigido para um professor passou a ser igual ao de ocupações de nível superior e, quando comparada a elas, a média do salário-hora de um professor ainda está bastante abaixo. Mesmo com níveis de formação equivalentes – ou até mesmo superiores –, o retorno diferencial às características observáveis ainda é responsável por um expressivo *gap* ocupacional que afasta as pessoas do magistério.

O recorte de gênero nos mostra que isso é especialmente verdade para os homens, que têm um retorno diferencial muito mais elevado nas outras ocupações que compuseram o grupo de comparação. Para as mulheres, apesar de também haver essa desvantagem na remuneração às características observáveis, a carreira de professora ainda é vantajosa – especialmente quando comparada a outras de nível médio. Tanto as análises intra quanto

as intergrupos expuseram o fato de que as mulheres têm médias de salário-hora mais baixas que as dos homens, mas o magistério é a carreira na qual essa diferença é menor.

Utilizando o salário-hora como medida, conclui-se, portanto, que a docência é mais atrativa para as elas do que para eles, mas que este cenário vem mudando lentamente. Com a exigência de formação de nível superior para professores, a hipótese é de que a profissão vem perdendo um pouco da sua ligação com a maternagem e o cuidado e, conseqüentemente, deixando de ser vista como uma profissão feminizada. Mesmo que este processo esteja em curso, o fato é que a docência ainda é majoritariamente ocupada por mulheres e que essas continuam recebendo salários menores do que seus pares do sexo masculino e do que mulheres em outras ocupações. Para torna-la uma profissão mais atrativa para pessoas capazes e competentes – não importando o sexo – é preciso valorizar as que já estão lá.

A intenção do presente trabalho é de fomentar o debate sobre a atratividade da carreira de professor e sua valorização, por acreditar que este talvez seja o caminho mais eficaz de transformar a educação. Para estudos posteriores, o uso de indicadores de qualidade do emprego, por exemplo, que vão além da jornada de trabalho – como o acúmulo de postos de trabalho e as possibilidades de progressão na carreira – permitiria uma comparação mais detalhada entre a docência e outras carreiras alternativas. A análise de diferenciais espaciais também tem um grande potencial de investigação, dadas as diferenças regionais brasileiras.

Espera-se que futuras agendas de pesquisa se debrucem sobre o tema e enriqueçam a discussão com análises, possivelmente, longitudinais e que englobem outras características que aqui não puderam ser incorporadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. A estagnação da taxa de ocupação e o fim precoce do bônus demográfico. Anais, p. 1-23, 2017.

ALVES, J. E. D.; CORRÊA, S. Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo. Livros, p. 121-223, 2015.

ALVES, M. T.; PINTO, J. M. R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa*, v. 41, n. 143, p. 606-639, 2011.

ALVES, M. T.; SOARES, J. F. School effects and educational stratification: the impact of class composition based on student ability level. *Educação em Revista*, n. 45, p. 25-59, 2007.

BARBOSA-FILHO, F. H.; PESSÔA, S. A Carreira de professor estadual no Brasil: Os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. *Revista de Administração Pública-RAP*, 45(4), 2011.

BARBER, M.; MOURSHED, M. How the world's best performing school systems come out on top. *Mc Kinsey*, 2007.

BECKER, G. A Treatise on the Family. Enlarged Edition (Cambridge, Mass.: Harvard University Press), 1991.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations. *IZA Discussion Paper No. 9656*, jan, 2016.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, v. 14, n. 4, p. 75-99, 2000.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(7):436-455, 1973.

BRASIL. Planejando a próxima década: conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. 2014.

BRASIL. MEC/INEP. Censo do Professor. 1999. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484154/Censo+do+professor+1997+perfil+do+magist%C3%A9rio+da+educa%C3%A7%C3%A3o+b%C3%A1sica/5f40f9ac-45b9-4574-b8e9-0ad3ae1034ca?version=1.2>>. Acesso em: 25 maio 2018.

BRITTON, J.; PROPPER, C. Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation. *Journal of Public Economics*, v. 133, p. 75-89, 2016.

CAETANO, D. L. Trabalho docente de mulheres em Goiânia-GO. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Goiás. 2014.

- CAETANO, E.; NEVES, C. E. P. Relações de gênero e precarização do trabalho docente. Revista HISTEDBR On-line, v. 9, n. 33e, p. 251-263, 2009.
- CARDOSO, A. R.; GUIMARÃES, P.; PORTUGAL, P. Everything you always wanted to know about sex discrimination. IZA Discussion Paper No. 7109, dec, 2012.
- COLEMAN, J. S. et al. Equality of Educational Opportunity. US Department of Health, Education and Welfare. Washington: U.S. Government Printing Office, 1966.
- CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. Getting a job: Is there a motherhood penalty?. American journal of sociology, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007.
- DEMARTINI, Z. B. F.; ANTUNES, F. F. Magistério primário: profissão feminina, carreira masculina. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 86, p. 5-14, ago. 1993.
- FELICIO, F. D. Fatores Associados ao Sucesso Escolar: Levantamento, Classificação e Análise dos Estudos Realizados no Brasil. São Paulo: Fundação Itaú Social, 2008.
- FERNANDES, M. D. E.; GOUVEIA, A. B.; BENINI, É. G. Remuneração de Professores no Brasil: um olhar a partir da relação anual de informações sociais (RAIS). Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 339-356, abr./jun. 2012.
- FRÖHLICH, C. E. A relação entre salários de professores e seleção de candidatos a carreiras de magistério: estimativas para municípios brasileiros entre 2004 e 2010. Dissertação de Mestrado (Desenvolvimento Econômico) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.
- GOLDHABER, D. D.; BREWER, D. J. Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. Educational evaluation and policy analysis, v. 22, n. 2, p. 129-145, 2000.
- HANUSHEK, E. A.; WOESSMANN, L. School resources and student achievement: A review of cross-country economic research. In: Cognitive Abilities and Educational Outcomes. Springer, Cham, 2017. p. 149-171.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. Estudo exploratório sobre o professor brasileiro com base nos resultados do Censo Escolar de 2007: Ministério da Educação, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2016. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: < <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse> >. Acesso em: 25 maio 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2017. Brasília: Inep, 2018. Disponível em: < <http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica> >. Acesso em: 25 maio 2018.

JACOMINI, M.; ALVES, T.; BARBOSA DE CAMARGO, R. Remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da meta 17 do Plano Nacional de Educação. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, v. 24, 2016.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8(4): 453-479, 2008.

LARA, L.D.; ARAÚJO, M.C.S.; LINDNER, V.; SANTOS, V.P.L.S. O adolescente e a escolha profissional: compreendendo o processo de decisão. *Arq. Ciênc. Saúde Unipar*, Umuarama, 9(1), jan./abr. p.57-61, 2005.

LIANG, X. (1999) Teacher Pay in 12 Latin Countries: How does teacher pay compare to other professions, what determines teacher pay, and who are the teachers? LCSHD Paper Series Nº 49. Washington, D.C.: World Bank.

LOUZANO, P. *et al.* Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação do docente no Brasil. *Estudos em avaliação educacional*, v. 21, n. 47, p. 543-568, 2010.

LUNKES, M. J.; DA ROCHA FILHO, J. B. A baixa procura pela licenciatura em física, com base em depoimentos de estudantes do ensino médio público do oeste catarinense. *Ciência & Educação*, v. 17, n. 1, p. 21-34, 2011.

MACHADO, L. M. Comparação de distribuição de salários de professores e outras ocupações: uma análise do diferencial. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo – USP, 2014.

MATIJASCIC, M. Professores da educação básica no brasil: condições de vida, inserção no mercado de trabalho e remuneração. 2017.

- MENEZES-FILHO, N. A. Os determinantes do desempenho escolar do Brasil. IFB, 2007.
- MINCER, J.; POLACHEK, S. W. "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women." *Journal of Political Economy* 82 (2, pt. 2): 76–108, 1974.
- MIZALA, A.; ÑOPO, H. Evolution of teachers' salaries in Latin America at the turn of the 20th century: How much are they (under or over) paid?. 2012.
- MOREIRA, Marco A. Avaliação do professor pelo aluno como instrumento de melhoria do ensino universitário. *Educação e Seleção*, n. 04, p. 109-124, 2013.
- MORICONI, G. Os Professores são mal remunerados nas escolas públicas brasileiras? Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração. 2008. Dissertação de Mestrado – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, FGV, São Paulo, 2008.
- MOSS-RACUSIN, C. A.; DOVIDIO, J. F.; BRESCOLL, V. L.; GRAHAM, M. J.; HANDELSMAN, J.. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, v. 109, n. 41, p. 16474-16479, 2012.
- NASCIMENTO, P. A. M. M. Recursos destinados à educação e desempenho escolar: uma revisão na literatura internacional. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 18, n.36, jan./abr. 2007.
- OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 140, 693-709, 1973.
- OBSERVATÓRIO DO PNE. Meta 15 – Formação de Professores. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/15-formacao-professores/indicadores>>. Acesso em: 11 abr. 2018.
- OCDE. Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2017.
- ONU Mulheres. Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy. Nova Iorque, Maio, 2018. Disponível em: <<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/issue-paper-recognizing-and-investing-in-the-care-economy-en.pdf?la=en&vs=2004>>. Acesso em: 24 maio 2018.

ONU Mulheres. Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformar as Economias Para Realizar Direitos. 2015.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers. Paris: OECD, 2005.

PALAZZO, J. A escolha do magistério como carreira: por quê (não)?: Tese de Doutorado (Educação) – Universidade Católica de Brasília, UCB – Brasília, 2015

PINTO, J. M. R. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. Retratos da Escola, v. 3, n. 4, 2012.

RIVKIN, S. G.; HANUSHEK, E. A.; KAIN, J. F. Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, v. 73, n. 2, p. 417-458, Mar. 2005.

SILVEIRA, I. M. Impacto da formação na prática pedagógica dos professores: estudo de uma ação de formação integrada no PNEP. 2011. Tese de Doutorado.

SOARES, J. F. Qualidade e equidade na educação básica brasileira: fatos e possibilidades. Os desafios da educação no Brasil. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, p. 91-117, 2005.

TARTUCE, G. L.; NUNES, M. M. R.; DE ALMEIDA, P. C. A. Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 40, n. 140, p. 445-477, 2010.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. Professores no Brasil: Perfil docente, políticas para o magistério e níveis de formação dos professores brasileiros. 2016. Disponível em: <https://www.todospelaeducacao.org.br/arquivos/biblioteca/perfil_docente_tpe.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2018.

TROMBETA, L. H. P. Características do bom professor segundo a percepção de estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 14, n. 2, p. 71-74, 1997.

UMANSKY, I. A Literature Review of Teacher Quality and Incentives: Theory and Evidence”. Em Vegas, E. (org.) Incentives to improve teaching: lessons from Latin America. Washington, D.C.: World Bank, 2005.

VIANNA, C. P. O sexo e o gênero da docência. *Cadernos pagu*, n. 17-18, p. 81-103, 2001.

VIANNA, C. P. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília, DF: Abaré, 2013. p. 159-180.