

PROFESSORAS NEGRAS E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL: UMA ABORDAGEM PELOS NÍVEIS DE ENSINO NO BRASIL

BLACK TEACHERS AND WAGE DISCRIMINATION: AN APPROACH TO EDUCATION LEVELS IN BRAZIL

Gabriel Miranda Monteiro*
Solange de Cassia Inforzato de Souza**
Magno Rogério Gomes***

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar os impactos da discriminação sobre a remuneração das professoras negras com ensino superior, segundo os níveis de ensino básico e superior no Brasil. A partir dos microdados da PNAD-Contínua de 2019, estimou-se os determinantes salariais e a decomposição contrafactual de salários, cujos resultados comprovam a desigualdade salarial, preponderantemente a discriminação de gênero e cor de pele entre professores. Há discriminação por cor da pele ascendente entre o Ensino Fundamental e Médio para professoras, embora não haja valores significativos no nível Superior. Comparadas aos professores brancos, as professoras negras sofrem discriminação salarial em todos os níveis de ensino. A discriminação é a principal responsável pelas diferenças salariais entre professoras negras e os demais grupos comparados, o que demonstra que a mera aquisição de capital de humano e melhor inserção profissional não são suficientes para derrubar a barreira da desigualdade ao qual as professoras estão inseridas.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Professoras negras. Diferenças salariais. Níveis de ensino.

ABSTRACT

This article aims to analyze the impacts of discrimination on the remuneration of black teachers with higher education, according to the levels of basic and higher education in Brazil. Based on the microdata of the Continuous PNAD 2019, the wage determinants and the counterfactual decomposition of salaries were estimated, and the results prove wage inequality, predominantly gender and skin color discrimination among teachers. There is discrimination by upward skin color between elementary and high school for teachers, although there are no significant values in higher education. Compared to white teachers, black teachers suffer wage discrimination at all levels of education. Discrimination is the main responsible for the wage differences between black teachers and the other groups compared, which demonstrates that the mere acquisition of human capital and better professional insertion are not enough to break down the barrier of inequality to which teachers are inserted.

Keywords: Labor Market. Black teachers. Wage gap. Education levels.

* Graduando em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Colaborador no Projeto de Pesquisa em economia do trabalho e social na UEL. Email: gabriel.miranda@uel.br

** Doutora em Educação e Mestre em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora sênior na Universidade Estadual de Londrina (UEL). Email: soinform@uel.br

*** Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Mestre em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professor adjunto na Universidade Estadual de Londrina. Email: magnorg86@gmail.com

INTRODUÇÃO

A profissão docente foi marcada historicamente, no Brasil e em grande parte do mundo, por um profundo processo de feminização e precarização do trabalho. Muito associada a uma imagem machista de feminilidade, a docência era vista mais como uma extensão dos afazeres domésticos do que uma ocupação profissional, na qual as mulheres poderiam suprir uma área cujo interesse masculino havia declinado em face à indústria nascente. Muito embora as transformações econômicas, políticas e sociais no decorrer do século XX tenham convertido os educadores numa classe organizada e sindicalizada, evidências recentes apontam a docência como essencialmente feminina, em especial nos níveis de ensino mais elementares. Os salários, a despeito da qualificação, seguem sendo consideravelmente baixos em relação a ocupações adjacentes.

Trabalhos empíricos como os de Barros, Mendonça e Blanco (2001), Andrade et al. (2004), Paiva, Souza e Gomes (2020), Hirata, Oliveira e Mereb (2020) têm demonstrado massiva presença feminina na profissão docente no Brasil. Além disso, nessa profissão há um elevado grau de diferenciação sobre a participação nos diferentes níveis de ensino, conforme consta em Silva (2010), Hirata, Oliveira e Mereb (2020), Paiva, Souza e Gomes (2017, 2020), e dos seus salários, em Paiva, Souza e Gomes (2017, 2020). De modo geral, professores ganham menos do que outras profissões equivalentes com formação superior, e professores no ensino superior tendem a ser melhor remunerados do que os atuantes nos níveis fundamental e médio no Brasil.

Recentemente, tem-se dado atenção não somente ao gênero dos educadores, mas também à cor da pele. Silva (2010) destaca que menos de 3% dos educadores no Ensino Superior em 2005 eram mulheres não brancas. A literatura tem apontado também a preponderância dos profissionais brancos atuantes como professores, fator que se acentua conforme se elevam os níveis de ensino (PAIVA; SOUZA; GOMES, 2020; HIRATA; OLIVEIRA; MEREB, 2020). Apesar da evidente desigualdade participativa que atinge, sobretudo as professoras não brancas, pouco se tem produzido levando-se em conta as causas das diferenças salariais entre professores, segundo a cor da pele e gênero, especialmente a magnitude do fator discriminatório, e a sua concretude nos níveis de ensino superior e básico no Brasil.

Do ponto de vista teórico, nos estudos da economia do trabalho, Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1975) explicitaram o papel da educação e da experiência na determinação dos salários dos trabalhadores e fonte das desigualdades salariais. No entanto, a teoria da discriminação tem mostrado que elementos como cor e gênero também têm atuado como determinantes remuneratórios, na medida em que trabalhadores igualmente qualificados e inseridos no mesmo posto de trabalho recebem salários desiguais, de acordo com o grupo do qual pertencem (BORJAS, 2012).

Neste sentido, esta pesquisa está estabelecida a partir dos seguintes questionamentos: Quais os fatores que influenciam os salários das professoras negras e as causas das diferenças salariais decorrentes da cor da pele e da interação da cor da pele e gênero? Como se materializam essas diferenças nos diferentes níveis de atuação no ensino? Teoricamente, os atributos relacionados ao capital humano e a discriminação salarial poderiam explicar as assimetrias salariais existentes entre as professoras não brancas e brancas, em que o fator identitário da cor da pele intragênero é relevante, conforme Hirata (2014), assim como entre as professoras não brancas e os homens brancos professores no Brasil, revelando os fatores discriminatórios de gênero e cor. Além disso, os níveis de ensino em que os professores exercem a sua atividade podem gerar diferentes magnitudes de assimetrias de gênero e de cor de pele.

O objetivo deste trabalho é analisar o impacto da cor da pele não branca e do gênero sobre a remuneração das professoras, nos níveis de ensino básico e superior no Brasil, a partir de dados da PNAD-Contínua em 2019. Os determinantes salariais são estimados a partir de equações mincerianas, com procedimento de Heckman para correção do viés de seleção amostral para, em seguida, efetuar a decomposição salarial.

Este trabalho está organizado em 4 seções, incluindo esta introdução. Na seção 2 têm-se a fundamentação teórica e empírica sobre as diferenças salariais no mercado de trabalho dos professores no Brasil. A terceira parte explicita a base de dados e a metodologia, e a quarta seção conta com a descrição da amostra, além dos resultados obtidos e suas interpretações. Por fim, têm-se a conclusão deste estudo.

O QUE A LITERATURA ECONÔMICA DIZ SOBRE A DESIGUALDADE SALARIAL E AS SUAS EVIDÊNCIAS NA PROFISSÃO DOCENTE?

Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1975) focaram o papel da educação e da experiência na determinação dos salários dos trabalhadores, e como precursores da abordagem do Capital Humano, apontaram que a educação aumenta as habilidades cognitivas do indivíduo e, conseqüentemente, a produtividade, o que levaria a um incremento no valor do trabalho e da renda pessoal. A Teoria da Segmentação de Mercado, por sua vez, questiona a aparente correlação entre educação e salários, ao levar em consideração as características dos postos de trabalho em que os trabalhadores estão inseridos (LIMA, 1980). Nesse sentido, é o tipo de trabalho que o indivíduo exerce que determina sua remuneração, sendo que sua inserção em um mercado ou outro pode ser determinada por características pessoais como cor, sexo ou sua classe social.

A Teoria da Discriminação tem mostrado como elementos de cor e gênero atuam também como determinantes dos rendimentos dos indivíduos. A discriminação no mercado de trabalho ocorre quando “trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados de maneira desigual devido ao grupo demográfico ao qual pertencem” (EHRENBERG; SMITH, 2012, p.398). Becker (1957) determina três tipos de discriminação que surgem a partir da preferência dos agentes: discriminação por parte do empregador, do empregado ou do consumidor. Tendo os indivíduos a mesma produtividade, o comportamento discriminatório dos agentes implica que ele está disposto a pagar pela sua preferência em discriminar, inclusive diminuindo lucros, renda e salários. O Modelo de Discriminação Estatística desenvolvido por Arrow (1971), Phelps (1972), e Aigner e Cain (1977), esclarece que a discriminação surge da informação imperfeita. Como os empregadores muitas vezes não tem acesso a produtividade individual de cada trabalhador, eles tendem a julgar os indivíduos com base em critérios discriminatórios, tais como raça e gênero.

Loureiro (2003) destaca quatro tipos de discriminação recorrentes no mercado de trabalho: (i) a discriminação salarial ocorre quando trabalhadores de um determinado gênero ou grupo étnico recebem salário desigual efetuando o mesmo trabalho; (ii) a discriminação de emprego se relaciona com a suscetibilidade de certos grupos a serem mais vulneráveis ao desemprego do que outros; (iii) a discriminação ocupacional diz respeito a impossibilidade de certos grupos de assumirem determinadas funções mesmo que tenham plena capacidade; (iv) por fim, têm-se a desigualdade decorrente de oportunidades desiguais entre os diferentes grupos de adquirirem capital humano. Loury (1998) critica a visão de mercado na análise da discriminação. Para o autor, mercados refletem comportamentos sociais e culturais, isto é, não é uma entidade autônoma, mas sim influenciada por fatores externos.

Nesse sentido, para se entender a discriminação dos grupos sociais, é necessário se compreender socialmente a maneira pela qual se dá o preconceito; os mercados, como fruto de uma construção social, surgem como uma representação desses preconceitos e discriminações.

Do ponto de vista empírico, a profissão docente, no Brasil e em grande parte do mundo, foi marcada historicamente por um processo de feminização e precarização do trabalho. Muito associada a uma imagem machista de feminilidade, a docência era vista mais como uma extensão dos afazeres domésticos – relacionado aos cuidados com as crianças – do que uma ocupação profissional. Mesmo após a consolidação do professorado como uma classe trabalhadora organizada, sindicalizada e politicamente atuante, alguns desses fatores ainda persistem.

As marcantes diferenças de gênero por níveis de atuação são observadas na literatura especializada e tem demonstrado massiva presença feminina atuantes na profissão docente nos níveis mais baixos de ensino, embora essa tendência pareça mudar no ensino superior. Andrade et al. (2004) sublinha que no âmbito da educação básica, as mulheres correspondiam a 81,3% dos educadores, segundo dados do INEP em 2001. Barros, Mendonça e Blanco (2001) destacam ainda o aspecto racial ao salientar que 40% dos professores eram não brancos, embora este compusessem 46% da população ocupada, a partir de dados do INEP e da PNAD para o ano de 1999.

Outros trabalhos demonstram poucas mudanças quanto ao perfil dos professores, embora haja uma maior participação das mulheres atuantes no ensino superior no Brasil. Também ocorre o aumento da qualificação dos professores, fato associado, conforme destacam Moriconi e Marconi (2008), à LDB de 1996 que definiu que a formação básica dos professores deveria ser o ensino superior. A partir de dados do INEP, os autores evidenciam um salto na qualificação dos professores da educação básica, de 51,2% em 1999 para 72,6% em 2006.

Matijascic (2017), com base nos dados da PNAD de 2015, evidencia a predominância feminina, sobretudo da mulher branca, no âmbito da educação básica. As mulheres compunham aproximadamente 83% do total dos professores no país, especialmente as brancas. Hirata, Oliveira e Mereb (2019) destacam que a maior parte dos professores, segundo dados do INEP de 2017, atuavam no ensino fundamental da rede pública. Percebe-se uma tendência de masculinização conforme se progride nos níveis de ensino, sobretudo na rede privada. Há também um branqueamento conforme se elevam os níveis de ensino em especial na rede privada. 57,7% dos docentes atuantes na Educação Infantil são brancos, enquanto no Ensino Médio esse número sobe para 63,2%; na rede privada, essa proporção chega a 72%.

Silva (2010) a partir dos indicadores Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) até o ano de 2005, traça um perfil da participação de mulheres negras com doutorado ocupadas no ensino superior brasileiro. Dos mais de 60 mil docentes que atuavam no ensino superior brasileiro em 2005, apenas 2,47% eram compostos por mulheres não brancas; destas, cerca de 16% eram negras. A maioria atuava na área das Ciências Humanas nas regiões Nordeste e Sudeste.

Paiva, Souza e Gomes (2017) a partir dos microdados da PNAD de 2015 mostram que há uma predominância dos docentes brancos em relação aos não brancos no Estado do Paraná para todos os níveis de ensino, acentuadamente no ensino superior, e a mulher perde espaço conforme se ascende os níveis de ensino. Paiva, Souza e Gomes (2020) também encontram tendências parecidas quando analisam os dados dos professores a nível nacional. Com base na PNAD-Contínua de 2018, encontraram um branqueamento e uma masculinização conforme se aumentam os níveis de ensino.

As mulheres predominam no ensino fundamental (85,03%) dos professores atuantes, já no ensino superior essa participação cai (50,68%). Os não brancos são maioria no ensino fundamental (52,47%), fator que diverge quando aumentam os níveis de ensino: representam 46,60% docentes no ensino médio e 28,84% no ensino superior. Paiva, Souza e Gomes (2017, 2020) atestam ainda o papel da característica do posto de trabalho no qual o professor está inserido mais do que atributos produtivos do indivíduo como um fator relevante das diferenças salariais entre os docentes. No entanto, é notório a desigualdade salarial entre docentes brancos e não brancos e homens e mulheres, favoráveis aos homens e aos brancos.

A literatura econômica tem tratado as desigualdades de gênero e cor do ponto de vista salarial e de inserção no mercado de trabalho, com a mensuração da discriminação econômica. Nesse sentido, Cavalieri e Fernandes (1998) analisaram os diferenciais salariais por gênero e cor nas regiões metropolitanas do país, a partir da PNAD 1989, e apontam uma superioridade salarial dos homens sobre as mulheres e dos brancos sobre os negros. Soares (2000), pela PNAD de 1987 e 1998, demonstram que os diferenciais salariais entre homens brancos e negros é resultado, principalmente, das diferenças de qualificação entre os dois grupos, embora também haja discriminação pura. No entanto, a discriminação pura é o principal fator para explicar a diferenças salariais entre homens brancos e mulheres brancas. As mulheres negras são duplamente afetadas, sofrendo uma pesada discriminação salarial pura, como também derivadas da baixa qualificação.

Cacciamali e Hirata (2005) utilizaram modelo probit para verificar a discriminação de gênero e raça em São Paulo e Bahia, com base nos dados da PNAD de 2002. Carvalho, Neri e Silva (2006) expõem, através de dados da PNAD 2003, que o fator discriminatório é responsável por explicar 97% das diferenças salariais entre homens brancos e mulheres negras ou pardas no Brasil. Souza et al (2015) relatam, pela decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, a partir dos microdados da PNAD 2013, que as mulheres possuem atributos produtivos favoráveis a elas, e a discriminação de gênero é maior entre os não brancos do que os brancos. Juntos, cor e gênero agravam o aspecto da diferenciação salarial no Brasil, devido tanto a discriminação, quanto às características produtivas.

Costa, Sousa e Guimarães (2016) verificaram os diferenciais de rendimento em níveis de ocupação, nas Regiões Metropolitanas, com base em dados da PNAD-2012. Efetuou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder e demonstrou-se que as variáveis do Capital Humano têm maior impacto sobre os dirigentes do que sobre os outros grupos ocupacionais. Mulheres e não brancos são as categorias pior remuneradas para todas regiões e nível ocupacional. A discriminação por gênero tem papel relevante, com exceção de serviços, onde o efeito dotação a supera. No caso dos negros, tanto o fator discriminação quanto características produtivas tem efeitos significativos. Pereira e Oliveira (2016) aplicaram o Modelo de Heckman e Decomposição de Oaxaca para averiguar a presença de discriminação de gênero nos diferenciais remuneratórios no Rio Grande do Sul, com base no Censo 2010, e indicam um importante papel da educação sobre os salários e a existência de discriminação de gênero no Estado. A discriminação intrasetorial tem mais peso do que intersetorial nos diferenciais de rendimentos.

Maia et al (2017), a partir dos microdados da PNAD para os anos de 2002 e 2013, efetuaram a decomposição salarial e os resultados foram os de que homens brancos tem vantagem em comparação aos outros grupos quanto ao retorno salarial de aspectos produtivos como educação e experiência. Constata-se um arrefecimento da discriminação por gênero e cor no período, muito embora a diferenças salariais tenham aumentado. Paschoalino, Plassa e Santos (2017), a partir dos dados da PNAD

2015, verificaram que as mulheres possuíam maior retorno à educação, enquanto homens obtinham maiores ganhos com experiência. Atestam a discriminação superior às diferenças do capital humano. A educação atua como um redutor de desigualdade salarial, enquanto a experiência acentua essa desigualdade. Alves et al (2019) usaram a Decomposição de Oaxaca-Blinder com correção do viés de seleção, empregando os dados da PNAD 2015, apontaram que as mulheres com curso superior ganham menos do que os homens com igual qualificação. A discriminação de gênero é persistente e cresce quanto maior o nível de qualificação da mulher, havendo também maior desigualdade salarial.

Ribeiro, Komatsu e Menezes-Filho (2020) usaram a PNAD Contínua para os anos entre 2016 e 2018 e confirmaram que estudar o ensino médio num colégio privado e cursar o ensino superior numa instituição pública geram ganhos adicionais nos salários no qual os maiores beneficiados são homens brancos. Mulheres negras que fizeram o ensino médio na rede pública e a graduação numa instituição privada representam o grupo com menor ganho, evidenciando o aspecto da discriminação de gênero e raça.

Gonçalves, Nadú e Maia (2021), a partir dos dados da população ocupada em Pernambuco e no Paraná, em 2005 e 2015, apontaram a presença de discriminação tanto de cor, quanto de gênero nos dois Estados. A discriminação de gênero diminui entre os brancos e aumentou entre os não brancos dentro do período analisado, sobretudo em Pernambuco. Gênero e cor acentuam as diferenças salariais, sendo esse efeito mais perceptível no Paraná.

Com base na literatura teórica e empírica exposta, esta investigação mapeia as características sociodemográficas e de mercado de trabalho das professoras, particularmente a negra, no Brasil, aponta os fatores importantes que interferem nos salários das professoras negras e mensura as causas das disparidades salariais. Ao lado disso, incorpora os níveis de ensino brasileiro e sua associação com as desigualdades apontadas anteriormente.

ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

BASE DE DADOS E OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS

Este trabalho utiliza como fonte de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-Contínua) para o ano de 2019. A PNAD-C fornece dados socioeconômicos a respeito da população brasileira, inclusive sobre trabalho, renda e educação, o que permite uma ampla análise a respeito do mercado de trabalho de professores no Brasil. A amostra é composta pelos professores com formação de nível superior ocupados que compõem a categoria denominada Profissionais das Ciências e Intelectuais (PCIs). Identifica-se os professores dos níveis fundamental e pré-escolar (*proffundamental*), professores do ensino médio e professores de formação profissional (*profmédio*), professores do ensino superior (*profsuperior*) e outros profissionais de ensino¹ (*profoutros*).

Outras variáveis utilizadas nos modelos econométricos são descritas. Para as características Pessoais e do Domicílio: *Mulher*: sendo 1 quando mulher e 0 homem; *branco*: sendo 1 para indivíduos de cor de pele branca e 0 para os não brancos (pardo ou preto); *Dummy: Chefe*: sendo 1 quando chefe e 0 contrário; *Dummy: Cônjuge*: sendo 1 quando cônjuge e 0 contrário; *Dummy: Filho_0_5*: sendo 1 quando o indivíduo tem ao menos um filho de 0 a 5 anos de idade e 0 caso contrário; *Dummy: Filho_6_13*: sendo 1 quando o indivíduo tem ao menos um filho de 6 a 13 anos de idade e 0 caso contrário; *Baixa*

¹ Especialistas em métodos pedagógicos; Educadores para necessidades especiais; Outros professores de idiomas; Outros professores de música; Outros professores de artes; Instrutores em tecnologias da informação; Profissionais de ensino não classificados anteriormente

instrução: sendo 1 o indivíduo que têm escolaridade inferior ao ensino médio e 0 contrário; *Média instrução*: sendo 1 o indivíduo que tem o ensino médio completo ou graduação incompleto e 0 contrário; *Alta instrução*: sendo 1 o indivíduo com graduação completa ou superior e 0 contrário; *Graduação*: sendo 1 quando o indivíduo concluiu uma graduação ou especialização completa ou incompleta e 0 contrário; *Mestrado*: sendo 1 quando o indivíduo concluiu o mestrado e 0 contrário; *Doutorado*: sendo 1 quando o indivíduo concluiu o doutorado e 0 contrário; *exp*: (*proxy da experiência*): idade - anos de estudos - *urbano*: Sendo 1 quando o indivíduo reside na área urbana e 0 quando na rural; *nordeste, norte, centroeste, sudeste, sul e DF* (distrito federal): Sendo 1 quando o indivíduo reside na região e 0 caso contrário.

Para as características do trabalho e rendimentos: *formal*: Sendo 1 quando o indivíduo exerce uma atividade remunerada e que contribui para a previdência social e 0 caso contrário; *ocupdirigentes*: sendo 1 quando a ocupação é dirigente ou gerente e 0 caso contrário, *occupca*: sendo 1 quando a ocupação é das Ciências e das Artes e 0 caso contrário; *ocuptecnicos*: sendo 1 quando a ocupação é de nível técnico e 0 caso contrário; *ocupoperacional*: sendo 1 quando a ocupação é operacional (trabalhadores agrícolas dos serviços e da produção) e 0 caso contrário. *sserviços*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de serviços (Transporte, armazenagem e correio; Alojamento e alimentação; Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas; Administração pública, defesa e seguridade social; Educação, saúde humana e serviços sociais; Outros Serviços; Serviços domésticos) e 0 caso contrário, *scormercio*: sendo 1 quando a ocupação é no setor de comércio e 0 caso contrário; *sagricola*: sendo 1 quando a ocupação é no setor agrícola e 0 caso contrário; *sindustria*: sendo 1 quando a ocupação é no setor da indústria (Indústria geral e Construção) e 0 caso contrário. *empregado*: sendo 1 quando é empregado pelo setor privado e 0 caso contrário, *domestica*: sendo 1 quando trabalhador doméstico e 0 caso contrário; *setorpublico*: sendo 1 quando empregado do setor público e 0 caso contrário; *empregador*: sendo 1 quando é empregador e 0 caso contrário; *contapropria*: sendo 1 quando é trabalhador por conta própria e 0 caso contrário. *setorprivado*: sendo 1 quando o indivíduo é empregado pelo setor privado e 0 caso público; *rendadomperc*: renda domiciliar *per capita* em reais; *salhora*: Salário hora habitualmente recebido no trabalho principal em reais; *horastrab*: jornada de trabalho semanal em horas.

DECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Esta pesquisa utiliza uma extensão da decomposição salarial de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), desenvolvida por Gomes et. al (2020). Na decomposição salarial, as variáveis independentes da equação são divididas em duas parcelas: uma parcela corresponde aos diferenciais de salários decorrentes das dotações dos indivíduos (características produtivas) e a outra é a *proxy* da discriminação, quando as características similares são valoradas de formas distintas. Para isso, estimam-se os salários dos grupos em análise com a correção do viés de seleção amostral, por meio da equação semilogarítmica desenvolvida por Mincer (1974). A aplicação da técnica da decomposição, neste trabalho, ocorre para os grupos de professoras e professores condicionados à cor da pele e ao nível de ensino. Para isso estima as equações de determinação salariais para os grupos estudados, baseada em Mincer (1958) e Gomes (2019), como mostra a equação (1).

$$\ln(W_{hi}) = (\beta_0 + \mathbf{CH}_i\boldsymbol{\beta} + \mathbf{Nens}_i\boldsymbol{\delta} + \rho_i\text{Formal} + \varphi_i\text{Urbano}_i + \theta_i\text{Mulher}_i + \beta_i\text{Nbranco}_i + \mathbf{UF}'_i\boldsymbol{\phi} + \partial_i\text{privado}_i + \lambda_i\text{IMR}_i + \mu_i) \quad (1)$$

Sendo que: $\ln(W_{hi})$ é o logaritmo natural do salário-hora do trabalho principal; \mathbf{CH}_i é o vetor dos componentes de capital humano, nível de instrução (graduação, mestrado ou doutorado) e experiência; \mathbf{Nens}_i é o vetor das variáveis *dummies* para os níveis de ensino (nível fundamental, médio, superior e outros); *Formal* é uma variável binária (0 significa informal e 1 significa formal); *Urbano_i* é uma variável binária (0 significa rural e 1 significa urbano); *Mulher_i* é uma variável *dummy* (1 se mulher e 0 homem); *Nbranco_i* é a variável de características de cor. O vetor \mathbf{UF}_i constitui as *dummies* para as unidades federativas da região estudada. *Privado_i* é a variável *dummy* (1 se empregado no setor privado; 0 empregado no setor público) e, por fim, a variável para corrigir o possível viés de seleção amostral, IMR.

A variável IMR é estimada a partir das equações de participação no mercado de trabalho através do modelo Probit como apresentado por Heckman (1979). No caso em que a razão inversa de Mills apresente significância no modelo de probabilidade, esta é inserida como variável regressora nas equações de salário (mincerianas).

$$\text{Prob}[y^* > 0] = \Phi(\mathbf{z}'\boldsymbol{\gamma}), \quad d=1 \quad \text{se } y^* > 0 \quad (1.1)$$

$$\text{Prob}[y^* \leq 0] = 1 - \Phi(\mathbf{z}'\boldsymbol{\gamma}), \quad d=0 \quad \text{se } y^* \leq 0 \quad (1.2)$$

$$\text{IMR} = \lambda_i = \frac{(\Phi Z_i)}{1 - (\phi Z_i)} \quad (1.3)$$

Em que, ϕ representa a função densidade normal padronizada e Φ a função de distribuição cumulativa normal padrão e Z_i é a variável normal padronizada, $Z \sim N(0, \sigma^2)$.

A decomposição salarial efetuada de acordo com Gomes et al (2020), responde a duas perguntas: o que ocorreria com os rendimentos das professoras não brancas se elas tivessem as características das professoras brancas (ou de professores homens brancos)? E o que ocorreria com os salários das professoras não brancas na ausência da discriminação de cor (ou da discriminação de cor e gênero)? Não se assume um salário em vantagem ou desvantagem e por esse motivo representa uma correção do *index problem*².

Dadas as equações de determinação de salários dos grupos:

$$Y^B = \beta_0^B + \sum \beta_j^B X_{ij}^B + u_i^B \quad (2.1)$$

$$Y^{NB} = \beta_0^{NB} + \sum \beta_j^{NB} X_{ij}^{NB} + u_i^{NB} \quad (2.2)$$

$$E(u_i^B = u_i^{NB} = 0) \quad (2.3)$$

Onde: Y_i corresponde ao logaritmo natural do salário hora, β_j o vetor dos coeficientes, X_{ij} a matriz das variáveis explicativas do modelo e u_i o vetor dos termos de erro. O sobrescrito B se o grupo é branco e o sobrescrito NB se o grupo é de não brancos.

²O *index problem* é resultante da escolha antecipada de um grupo em vantagem/desvantagem e a admissão do grupo que sofre uma discriminação positiva ou negativa, que permanece e desemboca em diferentes interpretações.

Assim, as médias salariais dos indivíduos podem ser escritas como:

$$\bar{Y}^{NB/B} = \hat{\beta}_0^B + \sum \hat{\beta}_j^B \bar{X}_{ij}^{NB} \quad (3)$$

$$\bar{Y}^{NB} = \hat{\beta}_0^{NB} + \sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^{NB} \quad (4)$$

$\bar{Y}^{NB/B}$ representa o valor dos salários do grupo não branco se fosse valorado igual ao grupo branco (professora não branca e professora branca, ou professora não branca e professor branco).

Subtraindo (4) de (3) tem-se que:

$$\underbrace{\bar{Y}^{NB/B} - \bar{Y}^{NB}}_{DT} = \underbrace{(\hat{\beta}_0^B - \hat{\beta}_0^{NB})}_{DE} + \underbrace{\sum \hat{\beta}_j^B \bar{X}_{ij}^{NB} - \sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^{NB}}_{DC} \quad (5)$$

DT, corresponde à *proxy* da discriminação no mercado de trabalho, ou seja, à diferença que deveria ser atribuída ao salário da professora não branca na ausência da discriminação de cor (ou discriminação de cor e gênero). Na equação 5, a diferença DE correspondente às diferenças estatísticas, diferenças salariais nas médias dos grupos, citada por Dickinson e Oaxaca (2006).

A outra parte, DC, refere-se à diferente valorização entre professoras brancas e professoras não brancas nas características produtivas e não produtivas dos indivíduos, que também é uma *proxy* para a discriminação. O total da discriminação é dada por DT=DE+DC.

$$\underbrace{\bar{Y}^{NB/B} - \bar{Y}^{NB}}_{DT} = \underbrace{(\hat{\beta}_0^B - \hat{\beta}_0^{NB})}_{DE} + \underbrace{\sum \bar{X}_{ij}^{NB} (\hat{\beta}_j^B - \hat{\beta}_j^{NB})}_{DC} \quad (6)$$

Logo, em um cenário onde as professoras não brancas fossem remuneradas de forma semelhante ao outro grupo seus rendimentos corresponderiam a $\bar{Y}^{NB/B}$.

$$\bar{Y}^{NB/B} = \left\{ \underbrace{(\hat{\beta}_0^B - \hat{\beta}_0^{NB})}_{DE} + \underbrace{\sum \bar{X}_{ij}^{NB} (\hat{\beta}_j^B - \hat{\beta}_j^{NB})}_{DC} \right\} + \bar{Y}^{NB} \quad (7)$$

Pela equação (7) é possível observar que: se $\hat{\beta}_0^B = \hat{\beta}_0^{NB}$ e $\hat{\beta}_j^B = \hat{\beta}_j^{NB}$, logo $\bar{Y}^{NB/B} = \bar{Y}^{NB}$, ou seja, não haveria diferenças significativas e não haveria discriminação de salários.

Para identificar a parcela da diferença correspondente à parte explicada da equação, simulase o que ocorreria com os rendimentos das professoras não brancas se elas tivessem as mesmas características dos grupos comparáveis.

$$\bar{Y}_{IC}^{NB} = \hat{\beta}_0^{NB} + \sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^B \quad (8)$$

$$\bar{Y}^{NB} = \hat{\beta}_0^{NB} + \sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^{NB} \quad (9)$$

\bar{Y}_{IC}^{NB} representa o valor dos rendimentos do grupo não branco se tivesse as mesmas características do grupo branco.

Partindo deste cenário e subtraindo (8) de (9) tem-se que:

$$\underbrace{\bar{Y}_{IC}^{NB} - \bar{Y}^{NB}}_{ET} = \hat{\beta}_0^{NB} - \hat{\beta}_0^{NB} + \underbrace{\sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^B - \sum \hat{\beta}_j^{NB} \bar{X}_{ij}^{NB}}_{EC} \quad (10)$$

$$\underbrace{\bar{Y}_{IC}^{NB} - \bar{Y}^{NB}}_{ET} = \sum \hat{\beta}_j^{NB} \underbrace{(\bar{X}_{ij}^B - \bar{X}_{ij}^{NB})}_{EC} \quad (11)$$

Na equação (11), $ET = EC$ representa as diferenças de salários explicadas pelas diferenças nas características dos indivíduos. Portanto, no cenário hipotético, caso as professoras não brancas tivessem as características dos indivíduos dos grupos comparados, os rendimentos delas teriam um montante agregado por EC. $EC > 0$ indica que o grupo comparado tem, em média, suas características superiores às das professoras não brancas; $EC < 0$ aponta que as professoras não brancas têm suas características médias superiores às do grupo comparado, conforme a equação (12).

$$\bar{Y}_{IC}^{NB} = \underbrace{\sum \hat{\beta}_j^{NB} (\bar{X}_{ij}^B - \bar{X}_{ij}^{NB})}_{EC} + \bar{Y}^{NB} \quad (12)$$

Assim, a diferença total G é o somatório de DT mais ET, $G = ET + DT$, como em (13).

$$G = \underbrace{(\hat{\beta}_0^B - \hat{\beta}_0^{NB})}_{DE} + \underbrace{\sum \bar{X}_{ij}^{NB} (\hat{\beta}_j^B - \hat{\beta}_j^{NB})}_{DC} + \underbrace{\sum \hat{\beta}_j^{NB} (\bar{X}_{ij}^B - \bar{X}_{ij}^{NB})}_{EC} \quad (13)$$

A vantagem do modelo utilizado está no fato de que o pesquisador não necessita admitir a hipótese de que há uma discriminação negativa contra um grupo em desvantagem ou que há uma discriminação positiva do grupo em vantagem.

RESULTADOS DA PESQUISA E INTERPRETAÇÃO

DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

A Tabela 1 mostra a composição sociodemográfica das professoras negras e professores com ensino superior ocupados segundo critérios de gênero e cor da pele. Há prevalência das mulheres atuando como docentes, representando cerca de 79% dos professores, tendência que vai de encontro com a Barros, Mendonça e Blanco (2001), Andrade et al. (2004), Paiva, Souza e Gomes (2020), Hirata, Oliveira e Mereb (2020) Os brancos são maioria entre os professores com formação superior, as professoras não brancas possuem filhos com até 14 anos, proporção superior à das professoras brancas, entretanto, menos mulheres professoras não brancas se encontram em união estável e ocupam a função de chefe de família, e residem na região Nordeste.

Tabela 1 - Composição sociodemográfica dos professores com ensino superior segundo gênero e cor da pele (%)

Variáveis	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco	Geral
Idade (média)	42,07	42,89	41,79	42,86	42,48
	(9,9041)	(10,3926)	(10,7443)	(11,9129)	(10,4465)
Mulher (%)					79,12
					(0,4063)
Branco (%)					53,87
					(49,8400)
Cônjuge (%)	38,06	43,46	15,55	18,86	36,03
	(0,4855)	(0,4957)	(0,3623)	(0,3912)	(0,4801)
Chefe de Família	42,82	38,58	68,51	58,83	45,28
	(0,4948)	(0,4868)	(0,4645)	(0,4921)	(0,4978)
Possui filhos (%)	14,18	13,16	12,58	18,17	14,05
	(0,3488)	(0,3380)	(0,3316)	(0,3856)	(0,3475)
Filhos de 0 a 5	20,17	20,63	21,00	23,31	20,79
	(0,4013)	(0,4047)	(0,4073)	(0,4228)	(0,4058)
Filhos de 0 a 6	32,37	27,78	28,12	21,77	28,83
	(0,4679)	(0,4479)	(0,4496)	(0,4127)	(0,4530)
Zona Urbana (%)	92,90	95,34	92,25	97,41	94,39
	(0,2569)	(0,2107)	(0,2674)	(0,1587)	(0,2302)
Região Norte	13,46	3,56	17,26	5,47	8,71
	(0,3413)	(0,1853)	(0,3779)	(0,2274)	(0,2819)
Região Nordeste	37,43	14,27	40,77	15,50	25,41
	(0,4839)	(0,3498)	(0,4914)	(0,3619)	(0,4353)
Região Sudeste	33,70	49,11	29,13	51,73	41,86
	(0,4727)	(0,4999)	(0,4544)	(0,4997)	(0,4933)
Região Sul	5,21	25,34	4,87	21,68	15,61
	(0,2222)	(0,4350)	(0,2152)	(0,4121)	(0,3629)
Região C.Oeste	8,06	6,02	5,62	2,80	6,36
	(0,2722)	(0,2378)	(0,2302)	(0,1650)	(0,2441)
Distrito Federal	2,15	1,70	2,36	2,80	2,06
	(01450)	(0,1294)	(0,1517)	(0,1650)	(0,1419)
Observações	2671	2553	712	672	6608
(Weight)	(122594)	(1423710)	(318663)	(380218.376)	(334853)

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Nota: valores do desvio-padrão entre parênteses.

A Tabela 2 apresenta a composição do mercado de trabalho das professoras e professores com ensino superior no Brasil, segundo cor da pele e gênero. Percebe-se menor proporção de professoras que possuem mestrado ou doutorado com relação aos professores homens, e menor ainda para as professoras negras. As professoras não brancas representam o grupo mais desfavorecido em termos de renda domiciliar *per capita* e, apesar da alta formalização e do trabalho no setor público, há uma

disparidade salarial entre professores e professoras, negativa para as mulheres, especialmente para as professoras negras.

Tabela 2 - Composição do mercado de trabalho dos professores com ensino superior segundo o gênero e cor da pele no Brasil

Variáveis	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco	Geral
Formalidade (%)	93,3794	93,81	92,34	89,26	92,99
	(0,2486)	(0,2410)	(0,2660)	(0,3096)	(0,2552)
Salário-Hora (média)	20,16	24,65	28,39	34,82	24,51
	(13,7898)	(21,1605)	(20,0440)	(27,6280)	(20,1305)
RD per capita (média)	2932,79	3582,45	4574,14	5477,21	3653,88
	(2392,26)	(2946,23)	(4344,46)	(5816,20)	(3474,32)
JornTrab.Mês (média)	140,04	141,71	144,56	145,95	141,85
	(43,9221)	(44,6032)	(48,3049)	(51,2341)	(45,5639)
JornTrab/Sem. (média)	32,23	32,61	33,27	33,59	32,65
	(10,1081)	(10,2648)	(11,1168)	(11,7909)	(10,4859)
Privado (%)	25,86	31,90	25,44	38,86	29,86
	(0,4378)	(0,4661)	(0,4355)	(0,4874)	(0,4577)
Público (%)	74,14	68,10	74,56	61,14	70,14
	(#####)	(#####)	(#####)	(#####)	(#####)
Mestrado (%)	3,15	4,93	8,20	9,28	5,08
	(0,1746)	(0,2165)	(0,2743)	(0,2901)	(0,2196)
Doutorado (%)	1,33	3,66	9,37	13,94	4,52
	(0,1145)	(0,1878)	(0,2914)	(0,3464)	(0,2077)
Pós-Graduação (%)	4,48	8,59	17,57	23,22	9,60
	(0,2068)	(0,2802)	(0,3805)	(0,4222)	(0,2946)
Observações	2671	2553	712	672	6608
(Weight)	(1225942)	(1423710)	(318663)	(380218.38)	(3348535)

Fonte: Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

O trabalho se configura de maneira desigual entre os gêneros, afetando negativamente as mulheres, sobretudo, as mulheres negras (Tabela 3) Enquanto grande parte dos homens estão inseridos nos níveis de ensino mais elevados, exigentes quanto à titulação dos docentes e cuja remuneração é mais elevada, as mulheres que atuam como professoras se encontram essencialmente no ensino fundamental, sendo que menos de 3% das educadoras negras atuam no ensino superior.

Tabela 3 - Participação dos Professores com ensino superior por níveis de atuação (%)

Níveis de Atuação	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco	Geral
Ensino Fundamental	78,99	71,78	43,6	26,92	66,43
Ensino Médio	18,14	20,68	40,54	40,33	24,01
Ensino Superior	2,87	7,54	15,86	32,74	9,56
Total	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Em geral, as professoras se voltam para os níveis mais elementares da educação – muito embora sejam maioria também no ensino superior, conforme Paiva, Souza e Gomes (2020). Cerca de 79% das professoras negras atuam no ensino fundamental, enquanto entre as brancas esse percentual é de aproximadamente 72%. Realidade essa que destoa dos homens, embora haja diferenças entre homens brancos e negros. Mesmo que a maior parte dos professores negros atue no ensino fundamental, essa participação é muito mais baixa (43,6%), em relação às mulheres. Quase 16% dos educadores não brancos atuam no nível superior, proporção muito maior que as mulheres brancas (7,52%) e não brancas (2,87%). Entre os homens brancos, mais de 70% deles estão inseridos nos níveis de ensino médio e superior.

Portanto, a profissão docente se caracteriza de maneira distinta entre homens e mulheres. Enquanto a maioria das professoras dedica-se ao ensino para as faixas etárias mais baixas, profissionais do sexo masculino buscam os níveis mais elevados. Paiva, Souza e Gomes (2020), por sua vez, ressaltam o aspecto da segmentação dos postos de trabalho dos professores no Brasil. Nesse sentido, o nível de ensino de ensino superior é caracterizado pela alta titulação de seus profissionais. De fato, quando se observa os dados da Tabela 2, verifica-se que as mulheres, em especial as negras, correspondem ao grupo que menos possuem uma pós-graduação – mestrado ou doutorado. Abaixo de 5% delas possuem um diploma que vai além da graduação, enquanto para os homens brancos essa razão chega a 23%. Tal dado parece denotar uma relação entre a titulação das mulheres e a característica do posto de trabalho em que elas atuam. Loury (1998) ressalta que investimentos em capital humano estão diretamente ligados ao capital social e cultural do indivíduo, isto é, a posição que ele ocupa na sociedade. Nesse sentido, todo peso histórico da feminização da profissão docente parece influir sobre a maneira que as mulheres escolhem o segmento da educação no qual vão atuar - notadamente os níveis de ensino mais baixos – e, conseqüentemente, na qualificação que vão adquirir para exercer tal atividade. Esse fator é ainda acentuado quando se leva em conta o fator racial.

Do ponto de vista salarial, as professoras não brancas representam o grupo com mais baixa remuneração para todos os níveis de ensino, recebendo sempre abaixo da média geral (Tabela 4). Em termos gerais, elas recebem 85% e 58% da remuneração de profissionais brancas e brancos, respectivamente. Quando comparados por níveis de ensino, essa razão aumenta quando se passa do ensino para o ensino médio e novamente cai quando se chega ao nível superior, embora de maneira menos acentuada – uma professora negra atuante no ensino superior ganha 88% da remuneração de um docente branco, enquanto no ensino fundamental essa proporção é de 77%. No ensino médio essa razão é de 91%. Os dados apontam convergência com a literatura produzida [Paiva, Souza e Gomes (2017, 2020)]. De fato, para todos os níveis de ensino, professoras ganham menos do que seus colegas homens, assim como não brancos ganham menos do que os brancos. Quando considerados

ambos os fatores em conjunto, a professora não branca parece ser a mais afetada tanto pelo fator racial quanto de gênero.

Tabela 4 - Salário dos professores com ensino superior por níveis de atuação (R\$)

Níveis de atuação	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco	Geral
Ensino Fundamental	18,62	20,69	22,79	24,25	20,07
Ensino Médio	24,29	25,13	26,18	26,79	25,38
Ensino Superior	48,02	53,17	51,48	54,30	52,77
Média	20,49	24,04	28,68	35,12	24,45

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

A investigação prossegue para registrar os determinantes salariais dos professores com formação superior no Brasil, com o controle das variáveis.

DETERMINANTES SALARIAIS DOS PROFESSORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL

A Tabela 5 reúne os fatores que influenciam os salários dos professores no Brasil, a partir do controle das variáveis selecionadas, e da correção do viés de seleção amostral de Heckman (1979). De forma geral, ser mulher ou não branco gera uma queda percentual nos salários de 19,61% e 6,9%, respectivamente, em relação aos homens e brancos. Aumentos na titulação dos professores trazem ganhos percentuais no salário, conforme previsto pela Teoria do Capital Humano. No entanto, o impacto percentual de um título de doutorado nos salários é muito inferior para as professoras não brancas do que para as demais categorias. Enquanto um diploma de doutor acarreta um ganho percentual nos salários de mais de 154% para as professoras brancas e 97,64% para os professores brancos, esse aumento é de apenas 54,94% para as professoras não brancas.

Tabela 5 - Determinantes salariais para professores com formação superior no Brasil, 2019

Variáveis	Geral	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco
Mestrado	0,4209***	0,4506***	0,3914***	0,4401***	0,2815**
Doutorado	1,4347***	0,5494**	1,5441***	1,2069***	0,9764***
Experiência	0,0194**	0,0332*	0,0234	0,0200	0,0138
Experiência ²	-0,0003	-0,0006	-0,0004	-0,0002	-0,0005
Mulher	-0,1961***				
Não Branco	-0,0690***				
Ensino Médio	0,1732***	0,2486***	0,1211***	0,1083*	0,1633*
Outros	0,1526***	0,0078	0,1940***	0,0889	0,5875***
Ensino Superior	0,4128***	1,1881***	0,4985***	0,4739***	0,4269***
Urbano	0,1395***	0,1848***	0,0965**	0,1047	0,2069
Norte	0,0913***	0,0701*	0,1198**	0,1803***	0,2563**
Sudeste	0,1182***	0,0899**	0,1903***	0,1762***	0,1495*
Sul	0,1532***	0,1464**	0,2378***	0,1182	0,1327*
Centro-Oeste	0,1828***	0,1598***	0,2019***	0,4067***	0,4380***
Distrito Federal	0,6308***	0,7346***	0,6392***	0,7896***	0,4021**

continua

conclusão

Variáveis	Geral	Professora Não Branca	Professora Branca	Professor Não Branco	Professor Branco
Formal	0,3882***	0,4923***	0,2106**	0,4638***	0,5360***
Privado	-0,1298***	-0,2638***	-0,1004***	-0,1804***	0,0256
Mills	0,2830	0,4125	0,4595	0,3910	-0,3360
Constante	9,6096***	5,7586***	8,2790***	8,2031***	10,4596***
Observações	5421	2183	2126	585	527
R-squared	0,3128	0,2680	0,2474	0,3832	0,3734

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

A segmentação do mercado de trabalho dos professores também é observada, o que vai ao encontro dos resultados de pesquisa publicados por Paiva, Souza e Gomes (2020). Níveis de atuação e da formalidade atuam como determinantes remuneratórios, muito embora afetem de maneira distinta os diferentes grupos. O exercício da docência superior eleva os salários dos professores (41,28%), com retornos muito maiores para as professoras negras (118,81%), bem como a atuação no ensino médio, 17,32% no geral, e para as professoras negras, 24,86%, comparados aos docentes do ensino fundamental. Embora o maior retorno salarial advindo da formalização da atividade docente seja para o professor branco (53,60%), a professora não branca recebe benefício relevante, de 49,23%, maior do que para o conjunto de docentes (38,82%).

Por outro lado, a atuação no setor privado gera uma perda percentual nos salários dos professores em relação ao setor público (12,98%), conforme já exposto por Paiva, Souza e Gomes (2020), e essa perda é mais intensa para as professoras não brancas do que para os demais grupos (26,38%). Atuar nas regiões Norte e Sudeste representam ganhos percentuais nos salários – com relação ao Nordeste, omitido – para todos os grupos, porém de maneira inferior para as docentes não brancas. Isso mostra a importância do trabalho formalizado e da presença da mulher negra como professora do ensino superior, que podem ser estimulados para esse grupo demográfico particular, bem como as dificuldades salariais na atuação no setor privado, e nas regiões Norte e Sudeste do país.

DECOMPOSIÇÃO SALARIAL – EFEITO DA DISCRIMINAÇÃO DE COR DE PELE E DE GÊNERO SOBRE OS SALÁRIOS DAS PROFESSORAS E OS NÍVEIS DE ENSINO NO BRASIL

Os dados da Tabela 6 mostram uma diferença salarial bastante alta entre professores e professoras (80,22%), sendo que o fator discriminatório de gênero supera os efeitos das diferenças ligadas a aspectos produtivos. Caso as docentes possuíssem os mesmos atributos pessoais que seus colegas homens, elas teriam um incremento de 15,48% nos salários. Nível de ensino e titulação tem sido os fatores explicativos de maior impacto nos salários das professoras. Tal fator indica que as mulheres professoras estão em níveis mais básicos do ensino, além de possuírem menor grau de titulação que seus colegas homens, o que diverge de outras ocupações, segundo o que a literatura econômica tem demonstrado.

Alves et al (2019) e Gomes e Souza (2020) apontam que os atributos ligados ao capital humano em geral são favoráveis às mulheres; isto é, em caso de igualdade de ocupação e qualificação, elas teriam uma redução nos salários – visto que as mulheres são mais qualificadas que os homens –, o que não acontece no caso das professoras. Na profissão docente, a discriminação de gênero é o principal

causador de desigualdade salarial entre os educadores, superando os efeitos das diferenças de capital humano, conforme indica a análise contrafactual. Em um cenário de ausência de discriminação, as mulheres teriam um ganho percentual de 56,6% nos salários.

Tabela 6 - Decomposição salarial entre professores e professoras no Brasil – impactos sobre o salário (%)

Variáveis	Professores X Professoras	Professora B X Professora NB	Professor B X Professora NB
Salário hora (R\$)	26,0010*	19,8306*	27,0666*
Salário hora (R\$)	14,4278*	14,4046*	14,4046*
Diferença	0,8022*	0,3767*	0,8790*
Explicada	0,1548*	0,0243	0,2903*
Discriminação	0,5922*	0,2616**	0,4233*

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Também é possível visualizar um peso massivo do fator discriminatório nos diferenciais remuneratórios quando se insere o fator racial. Verifica-se uma diferença de 37,67% nos salários das professoras brancas em relação às não brancas. A *proxy* de discriminação indica que, na ausência da discriminação de cor de pele, uma professora não branca receberia um aumento de 26,16% nos seus salários. Muito embora se avenge a ideia de que na profissão da educação poderia não se materializar a discriminação de cor de pele, esta pesquisa afirma a sua existência. Não foi possível encontrar resultados estatisticamente significativos para a diferença explicada pelos atributos do capital humano e dos postos de trabalho, mas o sinal positivo desse fator indica que ele colabora para a diferença desfavorável à professora negra no país, especialmente pelo nível de ensino em que atua e a sua titulação.

A literatura tem mostrado que a discriminação de cor de pele é menor do que a de gênero, consideradas todas as ocupações no Brasil, em decorrência, principalmente da menor escolaridade da população negra e de sua inserção precária, histórica no país (Theodoro, 2005). Todavia, levando-se em conta a ocupação docente com formação superior, nesta pesquisa, apesar de ainda se manter favorável às brancas, os atributos pessoais e de mercado significam menos para as negras, destacando-se efetivamente a discriminação de cor de pele na profissão.

A mesma tendência é verificada quando se compara professoras não brancas com professores homens brancos, tendo em vista as desigualdades salariais de gênero e cor de pele, em conjunto, mas com intensas diferenças de magnitude. Os dados apontam uma diferença salarial superior a 87% entre os dois grupos docentes. Assimetrias de capital humano e de mercado explicam 29% da desigualdade salarial. Nessa comparação, a superioridade masculina e de cor de pele branca em termos de atributos educacionais e, sobretudo, no posto de trabalho (níveis de ensino) se somam e indicam o quanto a professora negra, gênero feminino e cor não branca, necessita vencer as barreiras de formação educacional e de acesso aos postos mais altos de atuação no sistema educacional. A desvantagem decorrente dos atributos e dos postos de trabalho é muito ampliada nesse grupo de comparação (professor branco x professora negra), o que reforça a posição de inferioridade da mulher professora no mercado de trabalho docente, sobretudo quando se adiciona o fator racial. Conforme destacado, as professoras exercem a sua atividade em níveis mais baixos do ensino e de titulação com relação aos homens, ressaltando que a análise contrafactual aponta o posto de trabalho como o

fator de maior impacto nos salários entre as variáveis explicativas – caso as professoras não brancas atuassem nos mesmos lugares que seus colegas brancos, seus salários teriam um acréscimo superior a 25%. Sem embargo, as professoras negras estão numa posição também pior, visto a diferença nos atributos produtivos. Nesse caso, o estímulo à continuidade dos estudos pós-graduados e o exercício da docência nos níveis mais altos de ensino moderariam essas desigualdades.

Não obstante, também nesse caso, a *proxy* de discriminação tem uma relevância maior do que as variáveis utilizadas para explicar as desigualdades salariais entre os educadores. Se não houvesse a discriminação de gênero e cor, uma professora não branca receberia um acréscimo de 42,33% nos seus rendimentos. Duas das mais discutidas formas de discriminação salarial (gênero e cor) se agregam para explicar as desigualdades entre um professor branco e uma professora não branca.

O próximo passo inclui a investigação para os diferentes níveis de atuação: ensino fundamental, médio e superior. Os dados da Tabela 7 apontam que as diferenças salariais entre professoras brancas e não brancas crescem de maneira acentuada, quase dobrando quando se analisa os dados do ensino fundamental (30,81%) e do ensino médio (58,86%) para novamente recuar ao nível mais baixo no ensino superior (19,46%). Essas diferenças se configuram de maneira distinta no ensino superior com relação aos demais grupos. A análise contrafactual indica que, no caso de igualdade de atributos pessoais – exceto a cor da pele – e dos postos de trabalho, os salários das professoras negras atuantes no ensino superior têm um incremento de 22,84%, sendo que nos demais níveis de ensino não foi possível se chegar a resultados significativos. Dentro dos fatores explicativos, também não é possível, mesmo para o ensino superior, categorizar quais as variáveis de maior impacto nas diferenças de remuneração das professoras devido à ausência de dados significativos.

Muito embora pouco se possa dizer sobre o efeito da discriminação de cor de pele no ensino superior, vê-se sua presença marcante nos níveis de ensino básico. Os impactos discriminatórios do fator racial crescem quando se passa do ensino fundamental (24,64%) para o ensino médio (52,0%). Tal resultado pode indicar que as diferenças de qualificação e algumas características do posto – como região e o âmbito no qual a instituição está inserida –, parecem não impactar expressivamente nas dessemelhanças salariais, sendo estas decorrentes quase que exclusivamente de fatores discriminatórios de cor de pele.

Tabela 7 - Decomposição salarial entre professora branca e professora não branca por níveis de atuação no Brasil – impactos sobre salários (%)

Variáveis	Fundamental		Médio		Superior	
	MB X MNB	HB X MNB	MB X MNB	HB X MNB	MB X MNB	HB X MNB
Salário hora (R\$)	18,2201*	20,6090*	22,1017*	22,8908*	41,4295*	44,7320*
Salário hora (R\$)	13,9289*	13,3567*	13,9123*	12,4283*	34,6804*	32,3186*
Diferença	0,3081***	0,5430**	0,5886***	0,8418**	0,1946***	0,3841*
Explicada	-0,0386	-0,0373	-0,0127	-0,0659	0,2284***	0,2136***
Discriminação	0,2464**	0,3516**	0,5203***	0,8225***	0,0578	0,2564**

Fonte: Elaboração própria a partir de PNADC 2019.

Nota: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1; B=branco; NB=Não Branco; M=Mulher; H=Homem

As diferenças se acentuam quando se leva em consideração não apenas a cor da pele, mas também o gênero (Tabela 7). De maneira análoga, as desigualdades salariais crescem conforme passa-se

do nível fundamental para o médio, indo de 54,30% para 84,18%. A menor diferença salarial entre professores brancos e professoras não brancas é vista no ensino superior (38,41%).

Novamente, não se verifica resultados estatisticamente significativos sobre o efeito das variáveis do capital humano e posto de trabalho nos salários, exceto no ensino superior. No ensino superior, essas características impactam os salários das professoras negras em 21,36%, ou seja, para manter a igualdade, os salários das professoras negras teriam que aumentar nesse percentual. Na ausência da discriminação de gênero e cor da pele, as professoras negras receberiam uma elevação salarial de 25,64%. Nesse caso, o efeito discriminatório se sobrepõe às características dos indivíduos e se soma aos efeitos adversos das características das professoras não brancas.

O peso da discriminação se acentua quando se considera, além da cor da pele, o gênero dos docentes para os outros níveis de ensino. A análise contrafactual aponta que a professora negra ganharia 35,16% a mais no ensino fundamental e 82,25% no ensino médio, caso não fosse discriminada. Tais números parecem indicar que as educadoras não brancas têm que enfrentar o peso massivo da discriminação em qualquer nível de ensino que busquem atuar. Logo, simplesmente colocá-las numa situação de igualdade de qualificação e inserção não é suficiente para mitigar os efeitos do preconceito e/ou discriminação econômica que afligem essas mulheres.

A literatura econômica tem buscado respostas para entender de que maneira preconceitos são traduzidos economicamente no mercado de trabalho. Loury (1998) aponta que a discriminação no mercado de trabalho reflete um comportamento social e cultural. Para se compreender o problema da discriminação, é necessário entender socialmente de que maneira ela ocorre. Nesse sentido, Bento (1995) ressalta a herança cultural da escravidão, não somente sobre os negros, mas também sobre os brancos. Conforme destaca a autora, preconceito dos brancos com relação aos negros é o principal fator de discriminação e impede a igualdade plena entre os grupos. A autora salienta ainda o papel do Movimento Negro como um importante fator de combate ao preconceito. O enfrentamento direto das mulheres negras frente a situações de preconceito, além da luta coletiva por meio dos sindicatos e agremiações tem ajudado a romper as barreiras da discriminação e promover a igualdade racial e de gênero.

CONCLUSÃO

Este trabalho analisou as diferenças salariais para professoras com ensino superior no Brasil, segundo critérios de gênero e cor da pele, nos diferentes níveis de ensino, em 2019. A literatura produzida aponta a maior qualificação das mulheres com relação aos homens. No entanto, tal situação não pode ser verificada quando se observa as características dos professores. Mulheres, sobretudo as não brancas, possuem titulação mais baixa que seus colegas do sexo masculino. Tal fator parece estar associado ao histórico da profissão docente e com as características dos postos de trabalho. A literatura tem mostrado que a decisão de investimento em capital humano depende do histórico social e cultural do indivíduo, isto é, a posição que ele ocupa na sociedade. No caso dos professores, o trabalho é marcado historicamente por um intenso processo de feminização, sobretudo nos níveis mais elementares, e a profissão docente no ensino superior é marcada pela alta titulação dos seus profissionais, o que difere do trabalho nos níveis mais baixos, no qual a maioria das mulheres professoras se dedicam.

A decomposição salarial aponta a discriminação contra a professora negra. Os resultados obtidos parecem indicar que assimetrias concernentes ao capital humano e do posto de trabalho não

tem um impacto estatisticamente significativo sobre as diferenças salariais entre docentes negras e os demais grupos, com exceção do ensino superior. Por sua vez, o fator discriminatório racial e de gênero se faz presente de maneira expressiva em todos os níveis de ensino no qual essa professora está inserida, aumentando no ensino médio e atingindo o menor patamar no ensino superior, onde a discriminação se soma – no entanto, as supera – às também relevantes diferenças de capital humano.

Isto significa que melhorar a qualificação e a inserção das professoras negras parece não ser o suficiente para mitigar os efeitos do preconceito ao qual essas mulheres estão inseridas, muito embora o presente trabalho não possa verificar se essa tendência se configura de maneira semelhante quando distinguimos instituições públicas e privadas. A literatura tem procurado traduzir economicamente a materialização da discriminação no mercado de trabalho, seja pela preferência em discriminar, tanto por parte do empregador, quanto do empregado e do cliente, seja pela informação imperfeita, ou porque refletem fatores de ordem social e cultural. A compreensão da discriminação nos mercados passa também pela compreensão social do problema, pela herança cultural da escravidão brasileira não somente sobre os discriminados, mas também os discriminadores. O enfrentamento direto das mulheres e professoras negras frente a situações de preconceito, além da luta coletiva por meio dos sindicatos e agremiações pode auxiliar a romper as barreiras da discriminação e promover a igualdade racial e de gênero.

REFERÊNCIAS

- AIGNER, D. J., CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor market, *Industrial and Labor Relations Review*, v.30, n2, p.175–187, jan. 1977
- ALVES, P. R.; SOUZA, S. C. I.; PAIVA, V. F.; GOMES, M. R; Ocupações e salários de mulheres qualificadas no Brasil. *Revista de Economia Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 120-144, jul./dez. 2019
- ANDRADE, E. R.; NUNES, M. R. F.; FARAH NETO, M.; ABRAMOVAY, M. *O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam*. São Paulo: Unesco/Moderna, 2004.
- ARROW, K. *The theory of discrimination*. In: *Annals Conference on Discrimination in Labor Markets*, 30A, 1971, Industrial Relations Section Princeton. Princeton University, 1971.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R.; BLANCO, M. O mercado de trabalho para professores no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA - ANPEC, 29., Salvador, BA, 2001. *Anais...* Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/anp/en2001/099.html>>
- BECKER G. S. *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 2. ed. New York: Columbia University Press, 1975.
- BENTO, M. A. S., A Mulher Negra no Mercado de Trabalho, *Estudos Feministas*, ano 3, n2, p. 479-488, 1995
- BORJAS, J. *Economia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2011.
- CARVALHO, A. E.; NERI, M.; SILVA, D. *Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais, complexas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas-EPGE, 2006. 34 p. (Ensaio Econômico, n. 638).

- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por cor e gênero: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, São Paulo, Editora 34, v.18, n.1, p. 18-175, jan/mar. 1998.
- CACCIAMALI, M.C.; HIRATA, G. I.; A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo, *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out/ dez 2005
- COSTA, E. M; SOUSA, D. T.; GUIMARÃES, D. B. Decomposição dos diferenciais de rendimentos por cor e gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise por níveis ocupacionais nas regiões metropolitanas. In: ENCONTRO DE ECONOMIA, Ceará em Debate, 2015.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 11th. Boston: Pearson, 2012
- GOMES, M. R.; SOUZA, S. de C. I.; MANTOVANI, G. G.; PAIVA, V. F. Wage gap decomposition models: A methodological contribution. *Brazilian Review of Econometrics*, São Paulo, v. 39, n. 2, pp. 243- 267, dez. 2019
- GOMES, M. R., SOUZA, S. de C. I. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores no estado da Bahia. *Cadernos De Ciências Sociais Aplicadas*, Vitória da Conquista, v.17, n.29, p. 106-127, jan/jun. 2020.
- GONÇALVES, G. G. C.; NADÚ, P. H. S.; MAIA, K. Diferenças salariais por gênero e cor nos Estados do Paraná e de Pernambuco em 2005 e 2015. *Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho*, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 148–179, 2021.
- HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun 2014.
- HIRATA, G.; OLIVEIRA, J. B. A.; MEREB, T. M.; Professores: quem são, onde trabalham, quanto ganham. *Ensaio: avaliação de políticas públicas educacionais*, Rio de Janeiro, v.27, n.102, p. 179-203, jan./mar. 2019
- LIMA, R. Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa Planejamento Econômico*, v. 1, n10, p.217–272, 1980.
- LOUREIRO, P. R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira Econômica*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, Mar. 2003
- LOURY, G. Discrimination in the Post-Civil Rights Era: Beyond Market Interactions. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 2, p.117-126
- MAIA, K.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R.; FIUZA-MOURA, F. L.; SILVA, R.J Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular, *Revista Espacios*, v. 38, n. 31, 2017.
- MATIJASCIC, M. *Professores da educação básica no brasil: condições de vida, inserção no mercado de trabalho e remuneração*. Brasília: Ipea, 2017.
- MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, n. 4, p. 281-302, 1958.
- MINCER, J. *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.

MORICONI, G. M.; MARCONI, N. Os salários dos professores públicos são atrativos no Brasil? In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DE ESTUDOS PEDAGÓGICOS, 36., 2008, Brasília. *Anais...* Brasília: ANPEC, 2008.

PAIVA, V. F.; SOUZA S. C. I.; GOMES M. R. Diferenças salariais entre professores com formação superior nos níveis de ensino fundamental, médio e superior no Paraná. In: XII ENCONTRO DE ECONOMIA PARANAENSE – ECOPAR, Maringá-Pr de 25 a 27 de outubro de 2017

PAIVA, V. F.; SOUZA S. C. I. de & GOMES Magno Rogério. Os salários dos professores e a segmentação dos postos de trabalho no Brasil, *Revista da ABET*, v. 19, n. 2, jul/dez 2020.

PASCHOALINO, P. A. T.; PLASSA, W.; SANTOS, M. P. Discriminação de gênero no mercado de trabalho Brasileiro: Uma análise para o ano 2015. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 48, n. 3, p. 43-54, jul./set., 2017

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do modelo de Heckman e da decomposição de Oaxaca-Blinder. *Redes*, v. 21, nº 1, p. 148 - 173, jan./abr. 2016

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

RIBEIRO, B. C.; KOMATSU, B. K.; MENEZES-FILHO, N.; Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para Formados em Escolas Públicas ou Privadas. *Inspere*, n.45, jul 2020.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, Nashville, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SILVA, J. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 28, n. 1, 19-36, jan./jun. 2010

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília, IPEA, 2000.

SOUZA, S. C. I. *et al* Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, v. 09, n.1, p. 32-49, 2015.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, L.(org) *Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo*. Brasília: IPEA, 2005.

Recebido: 12/05/2023

Aceito: 19/05/2023