

# O mercado de trabalho para professores no Brasil

Ricardo Paes de Barros (IPEA)

Rosane Mendonça\*

Mauricio Blanco\*\*

## Resumo

O presente trabalho analisa o mercado de trabalho dos professores no Brasil. Em particular, concentramos a atenção na remuneração do mais importante segmento de trabalhadores no setor: os *professores ligados ao ensino fundamental*. A presente análise encontra-se organizada em duas grandes seções. Na primeira seção, tratamos das dimensões do mercado e do perfil dos professores, investigando a situação atual, a sua evolução passada e as perspectivas futuras. Na segunda parte, abordamos a remuneração dos professores com o objetivo de determinar se existem desvios em relação às condições de mercado. Para alcançar este propósito, estabelecemos comparações entre o salário dos professores com o dos empregados no setor privado e, em particular, dos professores no setor privado e dos demais funcionários públicos com atributos pessoais similares.

Entre os principais resultados, tem-se que a remuneração mensal dos professores estaduais é similar a dos empregados com carteira e dos demais funcionários públicos estaduais, mas superior a dos professores no setor privado com carteira, levando a que o salário-hora dos professores estaduais seja superior ao de todos os grupos utilizados na comparação, exceto os funcionários nos poderes legislativo e judiciário no âmbito federal. Outra conclusão importante mostra que ao longo do último quinquênio a remuneração relativa dos professores públicos melhorou significativamente em relação ao conjunto de trabalhadores no setor privado, sejam estes professores ou não.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho, professores, educação, salários, qualidade dos postos de trabalho.

## Abstract:

This paper studies the teachers' labor market in Brazil. Specifically, we focalize in the labor income of the most important sector within the teachers: the teachers of the primary school. This study is organized in two sections. In the first section we describe the size of this market and the teachers' profile in the country in the present days as well as the evolution in the last years. In the second part, we study the teachers' labor income in order to determine if exists deviations within the market's condition. For this purpose we establish comparisons between the teachers' wage and the wages in the private sector, the wages of the teachers in the private school and other sectors in the federal government.

One of the most important conclusions is that the labor income of the teachers employed by the states are very similar of the formal employees in the public sector; in addition the wages of these teachers are higher than those of the private school. This fact is a product of the high hourly wage of the teachers in relation to the other groups compared, except the employees of the Congress and the Judiciary in the federal level. Another important conclusion is that, in the past five years, the labor income of public teachers improve considerably when compared with those in the private sector – included the teachers in the private sector.

**Keywords:** labor market, teachers, education, wages, quality job.

**Código de classificação do JEL:** J44

**Área de classificação da ANPEC:** 6

---

\* Professora do Departamento de Economia na Universidade Federal Fluminense. Atualmente realizando pesquisa no IPEA.

\*\* Atualmente realizando trabalho de pesquisa no IPEA.

## 1. Introdução

Poucos bens ou serviços são tão intensivos em mão-de-obra, na sua produção, como os serviços educacionais, levando a que quase 70% dos custos neste setor sejam despesas com a remuneração do trabalho. Além disso, a produção desses bens é percebida como muito sensível à qualidade da mão-de-obra utilizada, embora a magnitude desta sensibilidade seja um tema ainda controverso. Estas duas características tornam a questão da adequada remuneração da mão-de-obra na produção deste serviço de vital importância.

Devido a estas características, salários ligeiramente acima do mercado representam acréscimos significativos no custo de produção. Estes aumentos ocasionam uma elevação no valor das mensalidades, no caso da educação privada; ou um maior gasto público, no caso das escolas públicas. Ao contrário, salários inferiores aos do mercado reduzem a atratividade da profissão afastando os trabalhadores com maior potencial, estimulando a rotatividade e, portanto, levando a uma perda de qualidade e de produtividade da mão-de-obra.

A razão fundamental para uma preocupação maior com a fixação de salários na educação, decorre do fato que devido à predominante participação do estado no mercado de professores, este mercado tem uma tendência a se tornar não competitivo. Este fato ocorre pela falta de flexibilidade do estado, para ajustar emprego e salários na velocidade em que as condições do mercado de trabalho costumam se alterar. Assim, ao contrário da maioria das ocupações no setor de serviços, as ligadas à educação respondem com mais lentidão às forças de mercado, permitindo que desvios significativos possam se acumular.

Esta situação pode-se agravar ainda mais pelo fato de que muitas das ocupações no setor educacional requerem um significativo investimento específico em qualificação: salários baixos podem desestimular estes investimentos ou fazer com que investimentos passados sejam sucateados, na medida em que segmentos da força de trabalho migram para outros setores econômicos. Estes efeitos são muito difíceis de serem superados no curto prazo, ainda que se pretenda reverter o quadro com aumentos salariais significativos. Em contrapartida, aumentos salariais acima do mercado podem ter efeitos deletérios igualmente difíceis de reverter, na medida em que pode ser extremamente complexo para o governo reduzir o salário real de categorias altamente organizadas como os trabalhadores deste setor.

Uma vez que as forças de mercado não são capazes de garantir a adequada remuneração dos trabalhadores, podem ocorrer graves desequilíbrios com sérias conseqüências sobre as finanças públicas ou sobre a qualidade da mão-de-obra na área da educação. Portanto, é fundamental que os salários deste setor sejam permanentemente monitorados de forma que os desvios possam ser rapidamente corrigidos, ao invés de deixar se acumularem.

O presente trabalho visa contribuir para este monitoramento, analisando o mercado de trabalho dos professores no Brasil. Em particular, pretendemos concentrar a análise na remuneração do mais importante segmento de trabalhadores no setor: os *professores ligados ao ensino fundamental*. Este grupo é importante por duas razões. Em primeiro lugar, porque os professores no ensino fundamental representam 40% do emprego total no setor da educação e 50% do total de pessoas envolvidas diretamente no processo do ensino. Em segundo lugar, porque é neste nível educacional onde a participação do estado é maior e, portanto, potencialmente são maiores as distorções.

As informações utilizadas neste estudo tomaram, como fonte de dados principal, as 20 Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs) coletadas ao longo do período 1977-99. A análise do tamanho do mercado é complementada por informações do Censo Escolar (1999) e do Professor (1997).

## 2. Dimensões do mercado de trabalho para professores

### 2.1. O tamanho do mercado

Existem hoje no Brasil cerca de 1,5 milhão de pessoas trabalhando como professores no ensino fundamental. O número de professores vem crescendo ao longo das últimas décadas a uma taxa anual entre 2,5 e 3,0%, o que significa cerca de 40 mil novos postos de trabalho criados a cada ano.

O contingente de professores representa hoje cerca de 1,7% da população adulta brasileira e 2,5% da população adulta ocupada, vale dizer que existe um professor por cada 66 adultos brasileiros e por cada 42 adultos ocupados. Ao longo das últimas décadas a importância relativa desta ocupação cresceu ligeiramente em 0,2 pontos percentuais tanto entre os adultos como entre os ocupados; porém este crescimento concentrou-se totalmente na década de oitenta.

Contudo, os números apresentados até aqui têm um forte viés por gênero. De fato, enquanto que mais de 5% do total de mulheres ocupadas trabalham como professoras no ensino fundamental, apenas 0,4% do total de homens ocupados desempenham esta atividade. Em termos absolutos, significa que uma de cada 20 mulheres ocupadas é professora, ao mesmo tempo apenas um de cada 250 homens ocupados trabalha como professor. Isto significa que existem mais de 10 professoras para cada professor, indicando um alto grau de feminização da ocupação, uma questão que será tratada em maior profundidade na subseção que aborda este fenômeno.

### 2.1.1. A demanda por professores

A demanda por professores depende, em última instância, de quantas aulas por semana administra um professor, de quantas aulas por semana tem cada turma, do número de alunos por turma, e do número total de alunos. O número total de alunos, por sua vez, depende da população em idade para o ensino fundamental e da taxa de cobertura do sistema educacional. Ao se observar os dados da Tabela 1, curiosamente eles nos revelam que, existem menos crianças em idade escolar por professor (18) que alunos matriculados por professor (23), implicando um grau de cobertura bruto superior a 100% e, portanto, revelando que um significativo contingente matriculado no ensino fundamental tem mais ou menos de 7 anos de idade ou mais de 14.

Nos últimos vinte anos, tanto a relação entre o número de crianças em idade para o ensino fundamental e o número de professores, quanto a relação aluno-professor têm declinado. De fato, enquanto que em 1979 existiam aproximadamente 25 crianças em idade para o ensino fundamental ou alunos por professor, no final da década de noventa estas relações haviam declinado para cerca de 23. No entanto, a redução foi mais intensa na relação entre crianças em idade para o ensino fundamental e professores, do que na relação aluno-professor. Portanto, é possível inferir que a defasagem escolar se elevou no período, na medida em que a matrícula cresceu mais do que a população na faixa etária relevante.

Visto de outra forma, estes resultados implicam que a demanda por professores vem crescendo a uma taxa superior ao crescimento na matrícula. A primeira explicação para tal fenômeno diz respeito à existência de deseconomias de escala que levam a que o sistema educacional, ao se expandir, tenha que atender crescentemente áreas mais remotas onde a relação aluno-professor é mais desfavorável, ocasionando um declínio nesta relação. A segunda explicação afirma que sociedades mais ricas e escolarizadas demandam educação de melhor qualidade, que se supõe estar associada a menores relações aluno-professor.

Com vistas a avaliar a importância destes dois fatores estimamos a relação entre o número de professores e a matrícula e, também, como esta relação é influenciada pelo crescimento na renda per capita e a escolaridade da população adulta. Para estimar esta relação utilizamos informações sobre a evolução destas variáveis, ao longo das últimas duas décadas, em cada uma das unidades da federação. A especificação da relação estimada foi

$$Y_i = a_i \cdot X_i^b \cdot R_i^c \cdot \exp(d \cdot E_i)$$

onde  $Y_i$  denota o número de professores,  $X_i$  a matrícula,  $R_i$  a renda per capita e  $E_i$  a escolaridade média na unidade da federação  $i$ , respectivamente.  $a_i$ ,  $b$ ,  $c$  e  $d$  são parâmetros a serem estimados. O parâmetro  $b$  indica se existem ou não economias ou deseconomias de escala: valores de  $b > 1$  implicam deseconomias de escala, enquanto que valores de  $b < 1$  implicam economias de escala. Por sua vez, a importância da renda per capita e da escolaridade da população adulta pode ser verificada pela magnitude dos parâmetros  $c$  e  $d$ , quanto mais positivos estes parâmetros maior a importância do ambiente socioeconômico.

Os resultados obtidos da estimativa destes parâmetros são apresentados na Tabela 2. Esta tabela revela que um aumento de 10% na matrícula eleva a demanda por professores em 14%, levando a uma queda na razão aluno-professor. Além disso, esta tabela mostra também que embora a renda per capita não tenha

um impacto estatisticamente significativo, a escolaridade média dos pais tem um impacto positivo e elevado sobre a demanda por professores, levando a que, na medida em que a escolaridade dos pais cresce uma série, a razão aluno-professor declina em cerca de 35%.

### **2.1.2. Desequilíbrios espaciais**

Para avaliar em que medida a distribuição espacial dos professores corresponde à distribuição espacial da demanda, estimamos a razão aluno-professor para cada uma das grandes regiões e unidades da federação, assumindo retornos constantes de escala.

Os resultados da Tabela 3 revelam-se bastante surpreendentes. Além de mostrar uma distribuição espacial bastante balanceada dos professores, refletindo quase que integralmente a distribuição espacial da matrícula; a tabela também revela que, se há evidência de algum tipo de desequilíbrio, o mesmo reflete uma certa escassez relativa de professores na região Sudeste. Esta escassez se explica, certamente, pelos ganhos de escala decorrentes da maior densidade populacional desta região.

O fato de não existirem desequilíbrios importantes entre regiões não implica que não existam desequilíbrios espaciais ao interior das regiões, por exemplo, entre as unidades da federação que as constituem. Temos, por exemplo, que no Nordeste os estados da Paraíba e do Piauí apresentam relações aluno-professor bem inferiores a 20, enquanto que em Sergipe chega próxima a 30. No Sul e Sudeste destaca-se a alta relação aluno-professor em Santa Catarina e São Paulo, com cerca de 30 alunos por professor, plenamente justificada pela alta densidade populacional destes estados. No entanto, a baixa razão aluno-professor no Rio de Janeiro (16 alunos por professor) não pode ser explicada por uma baixa densidade populacional no estado.

## **2.2. O perfil do professor no Brasil**

### **2.2.1. Feminização da ocupação e diferenças raciais**

A natureza eminentemente feminina da ocupação de professor no ensino fundamental é evidente, na medida em que 5% das mulheres ocupadas são professoras no ensino fundamental, ao passo que apenas 0,3% dos homens que trabalham encontram-se nesta ocupação. Porém, este absoluto domínio feminino vem diminuindo nos últimos vinte anos.

O grau de feminização da ocupação não é espacialmente neutro, sendo mais elevado nas regiões mais ricas, principalmente no Rio Grande do Sul onde 97% dos professores são mulheres; e menor nas regiões mais pobres, em particular na região Norte onde no Amazonas, por exemplo, os homens representam mais de 20% dos professores.

Do ponto de vista racial, apenas 40% dos professores são não-brancos, mostrando que este grupo se encontra significativamente sub-representado ao interior desta ocupação, uma vez que, no Brasil, os não-brancos representam 46% da população ocupada. É evidente que este desequilíbrio racial, embora significativo, é incomparavelmente menor do que os desequilíbrios por gênero.

### **2.2.2. O ciclo de trabalho dos professores**

Nesta subseção procuramos observar como a proporção dos professores ocupados no ensino fundamental varia com a idade. Os resultados revelam três nítidas características desta ocupação (ver Gráfico 1). Em primeiro lugar, a importância relativa dos professores cresce inicialmente com a idade até os 30 anos; revelando que devido ao requerimento educacional desta ocupação, esta não funciona como porta de entrada para o mercado de trabalho para adolescentes e jovens.

Em segundo lugar, na faixa etária entre 30 e 45 anos a importância relativa desta ocupação é constante, revelando apenas uma ligeira tendência à queda. Este resultado mostra que grande parte dos professores exerce esta ocupação por um período significativo do seu ciclo de vida profissional, caracterizando a profissão muito mais como uma opção de vida que como uma fase transitória para atingir outras ocupações, ou como uma ocupação a ser atingida depois de vários passos ocupacionais.

Por fim, também se observa com nitidez que a partir dos 40 anos ocorre uma acentuada queda na participação dos professores entre os ocupados, indicando que a partir desta idade os professores migram

maciçamente para outras ocupações ou que os professores se aposentam mais precocemente, conforme a própria legislação prevê – o que é mais provável.

Além do exposto acima, também trabalhamos as informações de forma a precisar a permanência média de um professor na sua ocupação. O resultado é que um professor trabalha 32 anos em média. No entanto, existem algumas diferenças entre os ciclos trabalhistas dos professores do setor público e do setor privado (ver Gráficos 2 e 3). Devemos ressaltar que os professores no setor privado tendem a ser bem mais jovens, levando a que a participação do setor privado decline com a idade, em particular na faixa de 20 a 45 anos. A partir desta idade a participação do setor privado é constante. Esta característica faz com que o setor privado trabalhe com um elevado contingente de professores muito jovens e com pouca experiência, mesclado com um contingente menor de professores com décadas de experiência. De fato, no setor público apenas cerca de 1/3 dos trabalhadores têm menos de 30 anos, enquanto que no setor privado 1/2 dos professores estão nesta faixa etária. Por outro lado, 7% dos trabalhadores no setor privado são maiores de 50 anos, ao passo que no setor público apenas 4% estão nesta faixa etária.

### **2.2.3. A escolaridade dos professores**

A escolaridade média dos professores no ensino fundamental no Brasil é de 12 anos de estudo e, portanto, quase o dobro da escolaridade média da força de trabalho no país. Este elevado nível médio de escolaridade, em relação ao restante da força de trabalho, não é suficiente nem para garantir sequer para todos a licenciatura curta em média que exigiria uma escolaridade mínima de 13 anos de estudo. De fato, apenas 40% dos professores brasileiros têm escolaridade de ao menos 13 anos e, portanto, equivalente ou superior à licenciatura curta. Entretanto, mais preocupante é o fato de que cerca de 6% dos professores, no ensino fundamental no Brasil, não têm qualquer educação secundária, e quase 60% não têm qualquer educação superior.

Ao longo das últimas décadas a escolaridade média da mão-de-obra brasileira cresceu cerca de 2,4 anos de estudo, passando de 3,9 para 6,2. Neste mesmo período, a escolaridade média dos professores no ensino fundamental cresceu apenas 2 anos, indicando que comparando com a população ocupada total a escolaridade dos professores experimentou um atraso relativo.

Evidentemente que os quase 60% dos professores, sem qualquer educação superior, não estão geograficamente distribuídos de forma balanceada. Nas regiões mais pobres (Norte e Nordeste) por volta de ¾ dos professores no ensino fundamental não têm qualquer educação superior, ao passo que nas regiões mais ricas (Sul e Sudeste) esta porcentagem se encontra entre 40 e 45% - embora esta proporção seja elevada é bem inferior a das regiões mais pobres.

Ainda mais preocupante é a alta concentração de professores sem qualquer educação secundária, nas regiões mais pobres. Enquanto as regiões Norte e Nordeste detêm 40% de todos os professores, a sua participação dentre aqueles sem qualquer educação secundária é 32 pontos percentuais maior.

Quando se observa a distribuição dos professores com baixa escolaridade (ver Tabela 4), segundo o tipo de empregador (público, estadual, e municipal) e o tipo de contrato (sem carteira, com carteira e estatutário), também se verifica um desequilíbrio. Mais de 50% dos professores estaduais e privados com carteira têm alguma educação superior, enquanto menos de 30% dos professores municipais e privados sem carteira tem este nível educacional. Em particular, entre os professores municipais não estatutários menos de 20% tem alguma educação superior. Em consequência, apesar dos professores municipais e privados sem carteira representarem 54% dos professores, eles representam apenas 67% dos professores com alguma educação superior.

Ainda mais acentuada é a concentração de professores sem qualquer educação secundária entre os professores municipais, principalmente entre os não estatutários. Os resultados revelam que 6% dos professores no ensino fundamental não têm qualquer educação secundária, no qual mais de 10% dos professores municipais e 17% dos municipais não estatutários se encontram neste grupo educacional. Por conseguinte, apesar dos professores municipais não estatutários representarem 20% dos professores brasileiros, eles representam 56% dos professores sem qualquer educação secundária.

### 3. Qualidade dos postos de trabalho dos professores

Nesta parte do estudo investigamos a qualidade relativa dos postos de trabalho oferecidos aos professores do setor público no Brasil. Para isso realizamos três tipos de comparação. Em primeiro lugar, comparamos a qualidade dos postos de trabalho dos professores do ensino público com a dos professores empregados na educação privada. Em segundo lugar, realizamos comparações entre a qualidade dos postos de trabalho dos professores do setor público com a dos postos de trabalho do setor privado em geral. Finalmente, comparamos a qualidade dos postos de trabalho dos professores do ensino público com a dos demais postos de trabalho no próprio setor público.

#### 3.1. Noção e operacionalização do conceito

Certamente, a qualidade de um posto de trabalho tem uma natureza multidimensional, porém, para alcançar os objetivos propostos neste estudo, nos concentramos em apenas duas dimensões: a remuneração e a estabilidade associada ao posto de trabalho.

Embora a noção de qualidade utilizada neste trabalho seja conceitualmente simples a sua operacionalização é complexa. A razão principal para este caráter complexo, reside no fato de que a remuneração de um trabalhador e a duração da sua relação de trabalho dependem não apenas da *qualidade observada* do posto de trabalho que ocupa, mas também das características do próprio trabalhador. Por exemplo, trabalhadores com distintos níveis de qualificação e de experiência têm distintas produtividades, apesar de ocupar o mesmo posto de trabalho; portanto, a sua remuneração será distinta, mesmo que a qualidade dos postos de trabalho que ocupam seja idêntica.

De forma similar, na medida em que trabalhadores em distintos pontos do seu ciclo de vida tendem a ter graus de mobilidade distintos, é natural que a duração no mesmo posto de trabalho dos mais jovens seja mais curta, mesmo que eles ocupem postos de trabalho com idêntica qualidade do que os ocupados pelos trabalhadores mais velhos. Deste modo, como as características de um trabalhador influenciam a sua remuneração e a duração do seu emprego, a simples comparação destes resultados entre dois trabalhadores não necessariamente irá refletir diferenças na qualidade do posto de trabalho, uma vez que as mesmas também podem resultar de diferenças entre os trabalhadores.

Em suma, toda operacionalização do conceito requer a comparação da remuneração ou duração do emprego entre trabalhadores com características idênticas. Esta condição para a avaliação da qualidade relativa dos postos de trabalho levanta três questões operacionais fundamentais: (a) como obter, especificamente, a qualidade do emprego nestas circunstâncias? (b) o que fazer quando a qualidade do posto de trabalho varia com as características do trabalhador? (c) o que fazer quando não temos informações sobre todas as características relevantes do trabalhador? A seguir tratamos destas três questões em seqüência.

Para mostrar como a qualidade de um posto de trabalho pode ser obtida neste contexto, vamos supor que o resultado relevante é a remuneração,  $r$ , e que ela depende do tipo de posto de trabalho,  $p$ , e de um conjunto de características do trabalhador,  $x$ , i.e.,

$$r = f(p, x) \quad (1)$$

Neste caso, a diferença de qualidade entre os postos de trabalho,  $p_1$  e  $p_2$  será dada por:

$$\Delta(x) = f(p_1, x) - f(p_2, x) \quad (2)$$

Note-se que a diferença de qualidade dos postos de trabalho também depende das características do trabalhador. Deste modo, as preferências sobre a qualidade dos postos de trabalho variam de acordo com os tipos de trabalhador: possivelmente, alguns tipos de trabalhador irão preferir fortemente o posto  $p_1$  ao  $p_2$ , outros podem achar os postos não muito distintos e, ainda pode ocorrer que determinados grupos percebam o posto  $p_2$  como preferível ao  $p_1$ . Na análise específica realizada neste estudo, procuraremos verificar em que medida a superioridade ou inferioridade do posto de professor público varia com a idade do trabalhador. Por exemplo, tentando identificar se trabalhadores mais jovens preferem ser professores no setor público, enquanto que aqueles com maior experiência preferem o setor privado.

Para obter apenas uma medida sintética da qualidade relativa de um posto de trabalho em relação ao outro, pode-se bem eleger um trabalhador padrão,  $x_p$ , ou obter uma média dos diferenciais, ou seja, pode-se definir como medida de qualidade relativa dos postos de trabalho,  $p_1$  e  $p_2$  ou:

$$\Delta_p = f(p_1, x_p) - f(p_2, x_p) \quad (3)$$

ou

$$\Delta_m = \sum_x \alpha(x) \{f(p_1, x) - f(p_2, x)\} \quad (3a)$$

onde  $\{\alpha(x)\}$  é um sistema de pesos a ser escolhido tal que

$$\sum_x \alpha(x) = 1$$

Note-se que o valor deste indicador sintético de qualidade relativa irá, em geral, depender da escolha do trabalhador padrão ou dos pesos utilizados. Para que estes dois indicadores sejam iguais e independentes da escolha do trabalhador padrão ou dos pesos utilizados, torna-se necessário e suficiente que a função  $f$  for aditivamente separável, isto é, se

$$f(p, x) = g(p) + h(x) \quad (1a)$$

uma vez que neste caso a diferença de qualidade entre os postos de trabalho,  $p_1$  e  $p_2$  será dada por

$$\Delta = g(p_1) - h(p_2) \quad (4)$$

e, portanto, neste caso segue que

$$\Delta = \Delta_p = \Delta_m$$

No caso em que todas as características relevantes,  $x$ , dos trabalhadores sejam observáveis, e possamos contar com uma amostra suficientemente grande com informações sobre a remuneração e as características de conjuntos de trabalhadores em postos de trabalho tipo 1 e tipo 2, é possível estimar  $\Delta_p$ ,  $\Delta_m$  ou mesmo  $\Delta(x)$  para um conjunto de valores de  $x$ , com base em procedimentos estatísticos como *matching* ou regressões não-paramétricas. Por outro lado, se a forma funcional de  $f$  é ao menos aproximadamente conhecida e linear nos parâmetros desconhecidos, as estimativas para  $\Delta_p$ ,  $\Delta_m$  ou mesmo  $\Delta(x)$  para um conjunto de valores de  $x$ , podem ser obtidas com base em regressões lineares. Como veremos mais adiante, este último foi o procedimento utilizado neste estudo.

Entretanto, é muito difícil observar na prática todas as características relevantes do trabalhador,  $x$ . Em geral, apenas um subconjunto,  $x_1$ , é observado. Tipicamente, numa pesquisa domiciliar, se observa apenas a idade, a escolaridade, o gênero, a cor e a localização geográfica. Raramente, tem-se informação sobre treinamento profissional, qualidade da educação recebida, ou sobre outras habilidades do trabalhador como inteligência ou motivação. Decompondo-se o conjunto de características do trabalhador,  $x$ , em observadas,  $x_1$ , e não observadas,  $x_2$ , pode-se escrever que

$$r = f(p, x_1, x_2) \quad (5)$$

assumindo a existência de ao menos uma transformação conhecida,  $F$ , e que esta função seja aditivamente separável nas características observadas,  $x_1$ , e não observadas,  $x_2$ , obtém-se que

$$F(r) = f_1(p, x_1) + f_2(p, x_2) \quad (5a)$$

Para uma amostra suficientemente grande com informações sobre a remuneração,  $r$ , e as características observáveis,  $x_1$ , de um conjunto de trabalhadores em postos de trabalho de um determinado tipo é possível estimar  $f_1$ , sempre que nesta população a distribuição das características observáveis e não-

observáveis sejam estocasticamente independentes. Neste caso, é possível estimar  $f_1$  via *matching* ou regressões não-paramétricas. Quando a forma funcional de  $f_1$  é conhecida e linear nos parâmetros, é possível estimá-la via regressão linear. Este é o procedimento utilizado no presente estudo e será descrito a seguir.

Assumindo-se, adicionalmente, que a função  $f_2$  é a mesma para todo tipo de posto de trabalho, isto é:

$$f_2(p, x_2) = f_2^*(x_2)$$

de posse das estimativas da função  $f_1$  para postos do tipo  $p_1$  e  $p_2$ , estimativas para  $\Delta_p$ ,  $\Delta_m$  ou mesmo  $\Delta(x_1)$  para um conjunto de valores de  $x_1$ , podem ser obtidas via

$$\Delta(x_1) = f(p_1, x) - f(p_2, x) = f_1(p_1, x_1) - f_1(p_2, x_1) \quad (6)$$

$$\Delta_p = f(p_1, x_p) - f(p_2, x_p) = f_1(p_1, x_{1p}) - f_1(p_2, x_{1p}) \quad (7)$$

ou

$$\begin{aligned} \Delta_m &= \sum_x \alpha(x) \{f(p_1, x) - f(p_2, x)\} = \\ &= \sum_{x_1, x_2} \alpha(x_1, x_2) \{f_1(p_1, x_1) - f_1(p_2, x_1)\} = \\ &= \sum_{x_1} \sum_{x_2} \alpha_1(x_1) \cdot \alpha_2(x_2) \cdot \{f_1(p_1, x_1) - f_1(p_2, x_1)\} = \\ &= \sum_{x_2} \alpha_2(x_2) \{ \sum_{x_1} \alpha_1(x_1) (f_1(p_1, x_1) - f_1(p_2, x_1)) \} = \\ &= \sum_{x_1} \alpha_1(x_1) (f_1(p_1, x_1) - f_1(p_2, x_1)) \end{aligned}$$

uma vez que  $\sum_{x_2} \alpha_2(x_2) = 1$  e desde que se utilize um conjunto de pesos multiplicativos, tais que  $\alpha(x) = \alpha_1(x_1) \cdot \alpha_2(x_2)$ .

Com o objetivo de operacionalizar este procedimento, resta especificar a forma funcional escolhida para aproximar a função  $f_1$ , assim como a escolha dos pesos  $\alpha_i$ . Como mencionou-se acima, as características observadas do trabalhador são: escolaridade ( $s$ ), idade, ( $i$ ), gênero ( $g$ ), cor ( $c$ ) e localização geográfica ( $l$ ). Portanto, assumindo que a função  $f_1$  é aditivamente observável nestas características, tem-se que

$$f_1(p, s, i, g, c, l) = g_1(p, s) + g_2(p, i) + g_3(p, g) + g_4(p, c) + g_5(p, l) \quad (8)$$

adicionalmente supomos que esta função é linear na escolaridade e quadrática na idade, de tal forma que a função a ser estimada tem a seguinte forma:

$$f_1(p, s, i, g, c, l) = a_0(p) + a_1(p) \cdot s + a_2(p) \cdot i + a_3(p) \cdot i^2 + g_3(p, g) + g_4(p, c) + g_5(p, l) \quad (8a)$$

Dado que gênero, cor e localização geográfica são variáveis categóricas esta função pode ser escrita como uma função linear dos parâmetros, representando-se as variáveis por um conjunto de indicadores – isto é variáveis que assumem o valor 1 se a variável categórica assume o valor de uma certa categoria, e assume o valor 0 no caso contrário. Desta forma,  $f_1$  pode ser re-escrita via

$$\begin{aligned} f_1(p, s, i, g, c, l) &= a_0(p) + a_1(p) \cdot s + a_{2,1}(p) \cdot i + a_{2,2}(p) \cdot i^2 + \\ &+ \sum_j a_{3,j}(p) \cdot I_g(j) + \sum_j a_{4,j}(p) \cdot I_c(j) + \sum_j a_{5,j}(p) \cdot I_l(j) \end{aligned} \quad (9)$$

que é uma função linear nos parâmetros. Utilizamos como pesos  $\alpha_i$  a distribuição das características observadas entre os professores públicos. Neste caso, se  $p_2$  se refere aos postos de trabalho ocupados pelos professores públicos e  $p_1$  a um tipo de posto de trabalho de comparação, então  $\Delta_m$  vai medir quanto os professores públicos irão se beneficiar, em média, caso passem a ocupar postos de trabalho tipo  $p_1$ .

Com vistas a calcular  $\Delta_p$ , utilizamos como trabalhador padrão o perfil típico de um professor público: uma mulher branca com 30 anos de idade, residente na área urbana de uma cidade de grande porte no interior da região Sudeste e que apenas completou o segundo grau.



## **3.2. Comparações básicas**

Antes de passarmos à próxima seção, na qual ao compararmos os professores públicos com outros grupos com idênticas características pessoais, estaremos isolando o impacto das diferenças na qualidade dos postos de trabalho, dedicaremos este espaço a uma descrição comparativa básica da remuneração, jornada de trabalho e duração do emprego dos professores públicos e de outros grupos de comparação. Conforme foi descrito anteriormente, as diferenças apresentadas nesta parte do estudo não podem ser tratadas como indicativas de diferenças na qualidade dos postos de trabalho, uma vez que espelham também diferenças entre os professores e outros trabalhadores no que diz respeito às suas características individuais.

### **3.2.1. A remuneração do trabalho**

A Tabela 5 apresenta a renda e o salário médio no trabalho principal, assim como em todos os outros trabalhos para os professores do setor público e para uma série de grupos de comparação. Esta tabela revela que a remuneração dos professores públicos é inferior à dos professores privados. A tabela também mostra que existe uma grande diferença entre os professores públicos, já que os professores municipais têm uma remuneração bem inferior à dos professores estaduais. Uma comparação entre os professores públicos estaduais e privados indica que a remuneração mensal dos professores estaduais é maior apesar da remuneração por hora trabalhada ser menor, revelando que os professores estaduais têm uma jornada de trabalho mais longa.

Esta tabela também revela que a remuneração, tanto mensal como por hora trabalhada, é maior para professores públicos do que para o trabalhador médio no setor privado; um resultado certamente decorrente do fato dos professores serem, em média, muito mais escolarizados do que um típico trabalhador brasileiro no setor privado. O mesmo resultado é válido quando se comparam os professores públicos municipais com o trabalhador médio no setor privado.

Comparando o salário dos professores com o dos demais empregados no setor público – Executivo, Legislativo e Judiciário – percebe-se que, tanto a nível estadual como municipal, o salário médio dos professores fica abaixo da média.

Como os diversos grupos diferem não apenas com relação à média, mas também com relação à distribuição dos salários, conhecer apenas as diferenças nas médias não nos permite avaliar se os professores públicos encontram-se sobre ou sub-representados entre os segmentos com maior ou menor salário.

No Gráfico 4 observamos que em relação à distribuição de salários de toda a categoria, os professores públicos estão quase que uniformemente distribuídos, isto significa que se encontram quase que igualmente representados em todos os centésimos. Entretanto, existe uma pequena tendência dos professores públicos estarem sub-representados, tanto nos centésimos associados aos salários mais altos como também nos centésimos associados aos salários mais baixos. Este resultado revela que os professores do setor público têm menos chances que os do setor privado de terem salários ou muito baixos ou muito altos, indicando que o grau de desigualdade salarial entre os professores públicos deve ser inferior ao dos professores no setor privado.

Entre os funcionários públicos, os professores encontram-se, por um lado, sub-representados entre os 25% com menores salários, devido fundamentalmente, a sua escolaridade relativamente alta; por outro lado, os professores também se encontram bastante sub-representados entre os 20% com maiores salários. Em suma, a comparação com o resto dos funcionários públicos revela resultados de natureza similar, mas de magnitude muito maior (ver Gráfico 5).

Por fim, em relação ao conjunto de todos os empregados, os professores públicos apresentam uma posição bastante privilegiada, estando sub-representados entre a metade com salários mais baixos e sobre-representados na metade com salários maiores. Vale ressaltar, entretanto, que o grau de sobre-representação dos professores públicos declina a partir do 80º centésimo, indicando que os professores públicos têm acesso limitado aos maiores salários na economia, chegando inclusive a estar sub-representados nos cinco últimos centésimos com maiores salários (ver Gráfico 6).

### **3.2.2. Jornada de trabalho e duração do emprego**

A jornada dos professores, tanto públicos como privados, gira em torno de 30 horas por semana, bem inferior à jornada média dos funcionários públicos (cerca de 40 horas por semana) e à dos empregados no setor privado (45 horas por semana). Esta jornada mais curta explica porque a renda mensal dos professores é similar à dos empregados em geral, embora o salário-hora dos professores seja bem superior.

Em termos da duração do emprego atual, em média, os professores públicos tendem a estar no seu emprego 10 anos. Quando se compara a permanência dos professores do setor público com às dos professores do setor privado, vemos que a dos primeiros é duas vezes mais longa.

Em suma, a longa duração do emprego dos professores públicos deriva tanto da ocupação de professores estar associada a relações de trabalho de mais longa duração, como também pelo fato do emprego público ser mais estável. Uma análise detalhada desta questão, procurando avaliar a importância relativa destes dois fatores, será objeto de análise mais adiante.

### **3.3. A remuneração e a qualidade dos postos de trabalho**

Com base nas PNADs 1995-99 estimamos os parâmetros da equação (9) especificada na seção 3.1. acima. As estimativas revelam que para todos os grupos analisados, os resultados obtidos são os esperados. De fato, em todos os casos analisados observa-se que os salários crescem com a escolaridade e com a idade, mas neste caso, a taxas decrescentes. Por outro lado, os salários dos brancos e dos homens tendem a ser maiores, da mesma forma que nas grandes cidades e nas regiões Sul e Sudeste. Vale ressaltar também que o  $R^2$  destas regressões atingem um valor em torno de 0.5, nível tipicamente encontrado na literatura sobre determinantes dos salários no Brasil.

Com base nestas regressões é possível, então, estimar os diferenciais na qualidade do posto de trabalho em termos da sua remuneração. Como a qualidade relativa do posto de trabalho de professor público varia com as características do professor, esta tabela apresenta estimativas médias,  $\Delta_m$ , estimativas para um trabalhador padrão,  $\Delta_p$ , e também para um conjunto de trabalhadores selecionados,  $\Delta(x_i)$ . Estes resultados encontram-se nas Tabelas 6 a 20.

#### **3.3.1. Utilizando um trabalhador padrão**

Com base nestas regressões é possível, então, estimar os diferenciais na qualidade do posto de trabalho em termos de sua remuneração. Como a análise dos diferenciais de qualidade torna-se mais fácil quando utilizamos um trabalhador padrão como base de comparação, iniciamos esta análise investigando, em primeiro lugar, estes diferenciais a partir de uma especificação do típico trabalhador na área de educação pública – mulheres brancas com 30 anos de idade, residentes em municípios de grande porte no interior da região Sudeste e que têm apenas educação secundária completa.

##### **3.3.1.1. A situação atual**

Iniciamos esta subseção, analisando a situação atual (1999) para depois investigar sua evolução ao longo do quinquênio. Deve-se mencionar que as comparações examinadas incluem tanto a dimensão interna de toda a categoria na educação pública, como também as comparações com o setor privado em geral e, em particular, com os professores do ensino privado. Finalmente, realiza-se a comparação com outras ocupações dentro do próprio setor público (ver Tabelas 6 e 7).

##### ***Heterogeneidade interna***

Uma análise da situação atual revela uma grande heterogeneidade na qualidade dos postos de trabalho para professores dentro do setor público, com os postos de trabalho estaduais sendo superiores aos municipais, expressando um diferencial salarial da ordem de 30% para o tipo de trabalhador escolhido. Como a jornada média dos professores municipais é mais curta que a dos estaduais os diferenciais em renda mensal são, via de regra, maiores que os diferenciais em salário-hora.

No interior do setor público existe também uma grande diferença de qualidade entre os postos de trabalho dos estatutários e não-estatutários. Tipicamente, os estatutários têm uma maior remuneração mensal, mas eles têm também uma maior jornada de trabalho; por tanto, as diferenças em salário-hora tendem a ser bem menores. Estas diferenças entre estatutários e não-estatutários tendem a ser maiores entre os professores municipais.

### ***Professores públicos e empregados no setor privado***

A comparação da remuneração entre professores públicos e empregados no setor privado – com o mesmo conjunto de características padrão – revela que o professor tem uma remuneração mensal maior (3%) enquanto o salário-hora é significativamente maior (47%), uma vez que a jornada de trabalho dos professores é mais curta. Dada a heterogeneidade no interior dos professores públicos, tem-se que os professores estaduais têm um salário-hora 60% acima dos empregados no setor privado, enquanto que os professores municipais têm um salário-hora de 35% inferior à dos empregados no setor privado, em particular de 22% para os não-estatutários.

Como o setor privado é também heterogêneo devido, principalmente, à dicotomia entre empregados com e sem carteira de trabalho assinada, é válido comparar a remuneração dos professores públicos com a dos trabalhadores com carteira. Ainda assim, os professores no seu conjunto têm um salário-hora 36% maior, embora a remuneração mensal passe a ser cerca de 13% inferior à dos empregados com carteira. Os professores estaduais têm uma remuneração mensal similar à dos empregados com carteira; por sua vez, os professores municipais têm uma remuneração mensal bem inferior à dos empregados com carteira, embora o salário-hora dos primeiros seja superior.

### ***Professores públicos e os professores no setor privado***

A comparação da remuneração entre professores públicos e a sua contrapartida no setor privado, com o mesmo conjunto de características padrão, mostra que os primeiros têm uma remuneração mensal cerca de 14% maior e um salário-hora 11% maior, com a diferença resultando da maior jornada de trabalho dos professores públicos. Entretanto, esta melhor remuneração dos professores públicos resulta apenas do fato dos professores estaduais terem um salário-hora cerca de 23% maior que o dos professores no setor privado, uma vez que praticamente não existem diferenças na remuneração dos professores municipais e do setor privado.

Como a remuneração dos professores no setor privado é heterogênea devido a que os professores com carteira percebem salários muito acima do que os professores sem carteira, vale comparar a remuneração dos professores públicos com a dos professores com carteira. Esta comparação revela que os professores estaduais continuam com um salário-hora e uma remuneração mensal acima da dos professores com carteira no setor privado, enquanto que os professores municipais passam a ter uma remuneração inferior. Deve-se sublinhar, que a inferioridade da remuneração dos professores municipais resulta integralmente da baixa remuneração dos professores municipais não-estatutários, uma vez que a remuneração dos professores municipais estatutários é muito similar a dos professores com carteira. Combinando-se o desempenho de todos os tipos de professores públicos chega-se a que a sua remuneração é similar a dos professores com carteira no setor privado.

### ***Professores públicos versus funcionários públicos***

Uma comparação da remuneração, tanto dos professores estaduais com a remuneração típica dos funcionários públicos estaduais, como dos professores municipais com a remuneração típica dos funcionários públicos municipais revela muita similaridade em termos da remuneração mensal. Porém, como os professores tendem a ter uma jornada de trabalho mais curta, seu salário-hora é 27% e 21% maior que a média para os funcionários públicos estaduais e municipais, respectivamente.

Por fim, comparamos a remuneração dos professores públicos com a de funcionários públicos federais com as mesmas características. Os resultados indicam que a remuneração mensal e o salário-hora dos professores são muito inferiores aos dos funcionários do Poder Legislativo e Judiciário. No caso do Executivo os diferenciais de remuneração mensal são menos expressivos e, praticamente, não existem diferenças em termos de salário-hora.

## **Sumário**

Devido a grandes diferenças na duração da jornada de trabalho dos professores com relação aos demais trabalhadores, existirão sempre diferenças entre comparações de remuneração mensal e comparações de salário-hora. Devido à jornada de trabalho mais curta dos professores, comparações envolvendo salário-hora tenderão sempre a dar uma visão mais otimista sobre a qualidade dos postos de trabalho ocupados por professores que as suas contrapartes envolvendo a remuneração mensal.

Nesta seção comparamos a remuneração dos professores públicos com a do conjunto dos empregados no setor privado, dos professores no setor privado, e com a remuneração dos demais funcionários públicos. Três resultados fundamentais foram documentados:

- a) os professores estaduais têm remuneração muito acima que a dos professores municipais;
- b) a remuneração mensal dos professores estaduais é similar a dos empregados com carteira e dos demais funcionários públicos estaduais, mas superior a dos professores no setor privado com carteira, levando a que o salário-hora dos professores estaduais seja superior ao de todos os grupos utilizados na comparação, exceto os funcionários nos poderes legislativo e judiciário no âmbito federal.
- c) a remuneração mensal dos professores municipais é similar à dos demais funcionários públicos municipais, mas inferior a dos empregados e professores com carteira no setor privado. Entretanto, quando se ajusta pela jornada de trabalho, o salário-hora dos professores municipais passa a ser maior que o dos empregados com carteira no setor privado apesar de permanecer inferior ao dos professores com carteira no setor privado.

### **3.3.1.2. Evolução recente**

#### ***Heterogeneidade interna***

Ao longo do último quinquênio a heterogeneidade entre professores públicos reduziu-se, na medida em que a remuneração dos professores municipais cresceu a uma taxa superior à dos professores estaduais. Desta forma, o diferencial de remuneração mensal, entre ambos níveis de governo, que em 1995 era de 41% reduziu-se para 30% em 1999 (ver Tabelas 6-9). A diferença no salário-hora também declinou, porém em uma extensão muito menor do que a remuneração mensal.

#### ***Professores públicos e empregados no setor privado***

Ao longo da segunda metade da década de noventa, houve uma significativa mudança na qualidade relativa dos postos de trabalho dos professores públicos em termos da sua remuneração. De fato, a remuneração dos professores cresceu 22% a mais que a dos empregados no setor privado, levando a que os professores públicos —que em 1995 tinham uma remuneração mensal inferior a dos empregados no setor privado— passassem a ter, em 1999, remunerações similares. Isto significa que nos últimos cinco anos o diferencial de qualidade, em termos de remuneração mensal, foi eliminado entre ambos grupos ocupacionais.

Em comparação com os empregados com carteira do setor privado, a remuneração dos professores públicos também aumentou de forma mais acelerada, provocando uma grande redução do diferencial. Entretanto, esta redução não foi suficiente, já que em 1999 ainda existe uma remuneração mais baixa entre os professores públicos devido, em grande medida, à baixa remuneração dos professores municipais.

#### ***Professores públicos e os professores no setor privado***

A comparação da evolução do diferencial de remuneração entre professores públicos e privados indica uma melhoria na posição relativa dos professores públicos, tanto em relação ao conjunto de todos os professores no setor privado quanto em relação aos professores com carteira assinada. No geral, a remuneração dos professores públicos cresceu 8% a mais que a dos professores no setor privado, levando

a que os primeiros — que no início do período tinham um salário-hora inferior ao dos professores com carteira e similar ao conjunto dos professores no setor privado — passassem ao final a ter um salário-hora similar ao dos professores com carteira e superior ao dos professores no setor privado como um todo. Em suma, houve um ganho de remuneração relativa dos professores públicos quando comparados com os professores no setor privado; no entanto, este ganho foi inferior ao obtido em relação ao setor privado como um todo devido à evolução mais favorável dos salários dos professores do ensino privado que a dos demais segmentos do setor privado.

### ***Professores públicos versus funcionários públicos***

Em relação aos demais funcionários públicos, a evolução da remuneração dos professores públicos foi diferenciada. Por um lado, a remuneração dos professores estadual seguiu pari-passo à dos demais funcionários estaduais. Por outro lado, a remuneração dos professores municipais cresceu de forma mais acelerada que a dos funcionários municipais, reduzindo o hiato de remuneração existente em 1995, quando a remuneração dos professores municipais era bem inferior à dos demais funcionários municipais. Assim, ao final do período, praticamente não existiam diferenças de remuneração entre professores e demais funcionários públicos de um mesmo nível de administração pública.

### ***Sumário***

Ao longo do último quinquênio a remuneração relativa dos professores públicos melhorou significativamente em relação ao conjunto de trabalhadores no setor privado, sejam estes professores ou os demais empregados neste setor. Devido ao maior crescimento da remuneração dos professores em geral que o dos demais empregados no setor privado, a melhoria relativa da remuneração dos professores públicos foi mais acentuada em relação ao conjunto dos empregados no setor privado do que em relação aos professores neste setor. No interior do setor público a melhoria na remuneração dos professores foi mais acentuada entre os professores municipais, reduzindo a heterogeneidade entre os professores públicos na medida em que são os professores municipais os que têm remuneração mais baixa.

### **3.3.2. A heterogeneidade do diferencial de qualidade**

A qualidade dos postos de trabalho para professores públicos varia, também, segundo a região do país, uma vez que, tanto as condições do mercado de trabalho local quanto as possibilidades financeiras dos diversos estados e municípios, são distintas. Nesta subseção investigamos como as diferenças de remuneração variam entre as regiões do Brasil e, também, de acordo com o porte do município. Adicionalmente, investigamos como a qualidade relativa dos postos de trabalho dos professores públicos varia ao longo do seu ciclo de vida e, também, com o seu grau de qualificação.

#### **3.3.2.1. Heterogeneidade espacial**

Em termos regionais, verifica-se grandes similaridades em todas as regiões, com a remuneração mensal dos professores públicos sendo similar à dos empregados no setor privado e à dos funcionários públicos, mas sistematicamente acima da remuneração dos professores no setor privado.

A despeito destas similaridades entre regiões, quando comparamos a remuneração dos professores públicos com a de outros tipos de trabalhadores na mesma região, observamos que persistem diferenças regionais acentuadas na remuneração dos professores públicos. De fato, a remuneração dos professores no Nordeste é ainda significativamente inferior à dos professores no Sul, persistindo diferenças regionais da ordem de 50%, em particular, entre os professores municipais (ver Tabelas 10-11).

Entretanto, estas diferenças apesar de expressivas são ligeiramente inferiores às diferenças regionais na remuneração dos empregados e professores no setor privado. De fato, a remuneração dos professores públicos no Nordeste, em relação ao conjunto dos empregados e dos professores no setor privado local, é ligeiramente maior (entre 9 e 30%) que no Sul e Sudeste. Em suma, apesar dos professores públicos no Nordeste terem uma remuneração bem inferior à de suas contra-partidas nas regiões Sul e Sudeste, em relação ao mercado de trabalho local, eles ocupam uma posição relativa melhor que a dos professores públicos nestas regiões.

A análise das variações na remuneração relativa dos professores públicos, segundo o porte dos municípios, indica uma grande estabilidade dos resultados com uma única pequena exceção (ver Tabelas 12-14). Ao contrário do que ocorre nos municípios de grande porte do interior, onde os professores públicos têm uma remuneração mensal superior à dos professores no setor privado; nos municípios de menor porte e nas regiões metropolitanas o salário dos professores privados é relativamente melhor, levando a que as diferenças de remuneração entre professores do setor público e do setor privado sejam insignificantes.

Por conseguinte, nas regiões metropolitanas e nos municípios de menor porte praticamente não existem diferenças de remuneração mensal entre os professores públicos e o conjunto do setor privado, sejam estes empregados em geral ou professores em particular. Por outro lado, as diferenças também são pequenas entre a remuneração dos professores e a dos demais funcionários do setor público.

### **3.3.2.2. Heterogeneidade por nível de qualificação**

Em relação ao conjunto dos empregados no setor privado, a remuneração dos professores públicos cresce muito pouco com a qualificação, levando a que a remuneração dos professores com baixa qualificação (ensino fundamental completo) seja 12% acima do mercado, enquanto que a remuneração dos professores com alta qualificação (educação superior completa) seja 21% abaixo do mercado. Este resultado é válido tanto para os professores municipais quanto para os estaduais, e uma das implicações importantes deste fato reside nas dificuldades crescente para a retenção dos professores com maior qualificação, os quais têm incentivos para migrar ao setor privado (ver Tabelas 15-16).

Poder-se-ia pensar que esta é uma característica geral do sistema de remunerações do setor público. Entretanto, uma comparação com a remuneração dos demais funcionários públicos indica que, também neste caso, os professores com baixa qualificação tendem a receber remunerações bem mais elevadas que os demais funcionários públicos com a mesma escolaridade; enquanto que os professores do setor público com alta escolaridade tendem a ter uma remuneração inferior à dos demais funcionários públicos com a mesma escolaridade.

A comparação com a remuneração dos professores no setor privado sinaliza aspectos realmente intrigantes na medida que revela que, também no setor privado, a qualificação dos professores tem um baixo impacto sobre sua remuneração. Como a remuneração relativa dos professores no setor privado deve refletir, de alguma forma, sua produtividade relativa, este resultado é perturbador já que indica pouca sensibilidade da produtividade dos professores à sua escolaridade formal. De fato, ao passo que a remuneração de um empregado no setor privado — ou um funcionário público — com educação superior completa, tende a ser 80 a 90% maior que a de um trabalhador correspondente que tem apenas educação secundária completa; entre os professores públicos o diferencial de remuneração correspondente é de apenas 50%, e entre os professores no setor privado de 60%. Isto ratifica o menor impacto da escolaridade sobre a remuneração dos professores, sejam estes empregados no setor público ou no setor privado.

### **3.3.2.3. Heterogeneidade por nível de experiência**

A remuneração relativa dos professores públicos também varia de forma significativa ao longo do seu ciclo de vida. Apesar de existirem diferenças importantes entre professores municipais e estaduais, em ambos os casos a remuneração dos professores mais jovens é bem acima dos valores de mercado e dos valores pagos para os demais funcionários públicos (ver Tabelas 17-19).

Contudo, estes diferenciais declinam de forma acentuada com a idade. Por exemplo, a remuneração dos professores do setor público que aos 25 anos era cerca de 8% acima da dos empregados no setor privado e 21% acima da dos professores no setor privado, aos 40 anos passa a ser inferior à remuneração dos empregados no setor privado e 8% acima da dos professores no setor privado. Resultados similares são verificados quando comparamos a remuneração dos professores no setor público com a dos demais funcionários deste setor.

Em última instância, estes resultados derivam do fato de que a remuneração dos professores do setor público cresce bem mais lentamente com a experiência em relação ao que tipicamente ocorre nos demais segmentos do mercado, incluindo tanto o resto do funcionalismo público quanto os professores no setor

privado. De fato, enquanto que o diferencial de remuneração entre professores do setor público com 40 e 25 anos é cerca de 35%, este diferencial tende a ser de 50% ou mais, quer entre os demais funcionários públicos quer no setor privado incluindo os professores.

Esta baixa remuneração dada à experiência entre os professores do setor público provoca um efeito positivo e outro negativo. No primeiro caso, facilita o recrutamento de professores jovens de alta qualidade. No segundo caso, cria incentivos para que os professores com maior experiência abandonem seus postos de trabalho no setor público, na medida em que encontram remuneração mais atrativa no setor privado, do ponto de vista da valorização financeira da experiência.

### **3.3.3. Diferencial médio**

Da exposição realizada acima, ao concluirmos que a remuneração relativa dos professores do setor público, varia de forma acentuada com as características pessoais do professor, mas não varia muito em termos espaciais, fica evidente que a qualidade relativa e, portanto, a atratividade de um posto de trabalho vai depender mais das características pessoais e menos das dimensões espaciais. Este fato, limita a utilidade das características do nosso trabalhador padrão como um instrumento para medir a qualidade dos postos de trabalho dos professores do setor público, na medida em que a resposta irá depender de como se defina o trabalhador padrão.

Precisamente, com o objetivo de superar esta dificuldade estimamos o diferencial médio de qualidade (remuneração) entre os postos de trabalho para professores públicos e os demais postos considerados ao longo do presente estudo. Esta medida de qualidade relativa é obtida comparando a remuneração dos professores do setor público com a que este mesmo grupo teria dadas suas características, caso fossem: a) empregados em outras ocupações no setor privado, b) empregados como funcionários públicos em geral, c) empregados como professores no setor privado.

Os resultados desta comparação mostram que os professores do setor público (ver Tabela 20), em média, percebem remunerações abaixo do que receberiam no setor privado: 8% inferior à que receberia caso fosse um empregado standard, e 20% inferior à que auferiria como um típico empregado com carteira assinada. Estes dados mostram também que a remuneração relativa do professor padrão investigada na subseção 3.3.1., é cerca de 10% superior à média para o conjunto dos professores do setor público. Em consequência, é possível afirmar que os resultados apresentados naquela subseção sobre-estimam a qualidade dos postos de trabalho do conjunto dos professores no setor público em relação à que poderiam ter acesso no setor privado, em termos da remuneração.

No que diz respeito ao próprio setor público como um todo, estes resultados revelam que os professores deste setor, dadas as suas características pessoais, poderiam ter uma remuneração mensal cerca de 16% maior caso ocupassem um posto típico do funcionalismo do setor público. Este resultado é válido no âmbito estadual (comparação entre professores e funcionários estaduais) e municipal (comparação entre professores e funcionários municipais). No caso dos professores estaduais, a qualidade relativa média é bem inferior à prevista com base no trabalhador padrão da subseção 3.3.1. De fato, enquanto o professor estadual padrão tinha uma remuneração maior como professor que como um típico funcionário público estadual; agora o conjunto dos professores estaduais experimentaria um aumento nos seus rendimentos caso ocupassem um posto típico de funcionário estadual, mostrando assim, mais uma vez, a sobre-estimação já mencionada no parágrafo anterior.

Finalmente, a comparação entre professores do setor público e do setor privado não mostra diferenças quando usamos como critério a média ao invés de um professor padrão. Em ambos os casos, a mudança para o setor privado representaria uma queda de remuneração da ordem de 14%, exceto se a mudança fosse para um posto de trabalho com carteira, caso em que a sua remuneração permaneceria essencialmente inalterada.

Gráfico 1: Proporção dos ocupados como professores no ensino fundamental por idade



Gráfico 2: Evolução da porcentagem de professores do ensino fundamental (público) entre os ocupados ao longo do ciclo da vida



Gráfico 3: Evolução da porcentagem de professores do ensino fundamental (privado) entre os ocupados ao longo do ciclo da vida



Gráfico 4: Percentual dos professores públicos em cada centésimo da distribuição de todos os professores segundo seu salário-horário

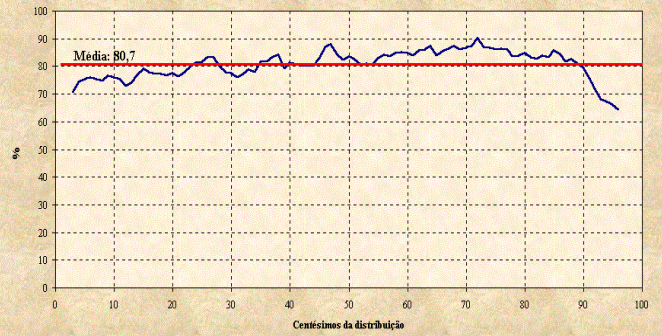
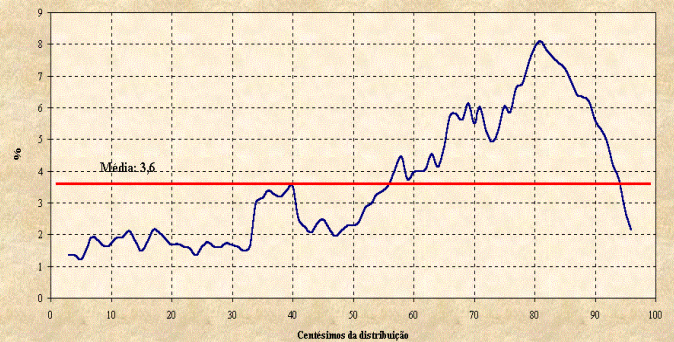


Gráfico 5: Percentual de professores públicos em cada centésimo da distribuição dos funcionários públicos segundo seu salário-horário



Gráfico 6: Percentual de professores públicos em cada centésimo da distribuição dos empregados (públicos e privados) segundo o seu salário-horário





**Tabela 1: Evolução da relação aluno-professor no ensino fundamental (público e privado) no Brasil**

Ano	População 7-14 anos/ total de professores	População 6-14 anos/ total de professores	Total de alunos no ensino fundamental/total de professores
1977	27.0	--	24.5
1978	27.1	--	24.6
1979	25.4	--	25.4
1980	--	--	--
1981	27.6	--	26.3
1982	26.6	--	24.8
1983	25.4	--	25.4
1984	24.9	--	25.2
1985	23.0	--	23.5
1986	22.7	--	23.1
1987	22.6	--	22.3
1988	21.4	--	21.5
1989	21.5	--	21.4
1990	22.0	--	22.1
1991	--	--	--
1992	21.5	--	22.3
1993	20.2	--	21.5
1994	--	--	--
1995	19.5	21.8	21.7
1996	20.2	22.4	23.1
1997	19.6	21.8	23.3
1998	18.4	20.6	22.8
1999	17.9	20.0	22.5

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 1999.  
Nota: A PNAD não foi à campo nos anos de 1980, 1991 e 1994.

**Tabela 2** **Tabela 3: Evolução da oferta de professores no ensino fundamental por unidade da federação** **o ensino**

	Unidades de Federação	Ocupados / professores	Razão aluno-professor	Densidade populacional		
<b>Intercepto</b>	Norte	28	22	3	<b>Modelo 2</b>	
	Acre	17	13	3	<b>Coeficiente</b>	<b>P-valor (%)</b>
	Amazonas	31	27	2		
	Amapá	19	18	3	<b>5</b>	<b>10</b>
	Pará	33	26	4		
	Rodônia	30	19	5		
<b>Logaritmo do número de professores</b>	Roraima	17	12	1	<b>5</b>	<b>0</b>

**Tabela 5: Renda e salário horário médio na ocupação principal e em todas as ocupações por grupo de trabalhadores - 1999**

Fonte	Nota	Renda média		Salário hora		1999
		Na ocupação principal	Em todas as ocupações	Na ocupação principal	Em todas as ocupações	
<b>Professores do ensino fundamental</b>	Privado	498.13	569.98	4.44	4.38	
	Com carteira	502.08	581.21	4.68	4.55	
	Privado sem carteira	612.67	711.85	5.61	5.41	
	Público	233.72	266.69	2.42	2.48	
	Estadual	514.82	589.20	4.52	4.47	
	Estatutário	580.29	662.47	4.90	4.85	
	Não estatutário	593.81	680.80	5.00	4.94	
	Municipal	518.00	578.28	4.42	4.43	
	Estadual	432.06	498.08	3.90	3.86	
	Municipal	512.06	592.19	4.53	4.48	
<b>Empregado privado</b>	Com carteira	313.76	358.92	2.96	2.94	
	Sem carteira	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Executivo	322.68	331.49	2.03	2.02	
	Legislativo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Judiciário	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Executivo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Legislativo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Judiciário	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Executivo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Legislativo	581.79	594.20	3.43	3.42	
<b>Funcionário público</b>	Executivo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Legislativo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Judiciário	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Executivo	581.79	594.20	3.43	3.42	
<b>Total</b>	Executivo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Legislativo	581.79	594.20	3.43	3.42	
	Judiciário	581.79	594.20	3.43	3.42	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

**Tabela 6: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em salário-hora caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho - 1999**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.11	0.02	0.27	0.31	0.16	0.34	-0.09	-0.74	-0.32	0.47	0.36	0.73
Estadual	0.23	0.13	0.39	0.43	0.27	0.45	0.02	-0.63	-0.20	0.59	0.47	0.84
Estatutário	0.23	0.14	0.39	0.43	0.28	0.46	0.03	-0.62	-0.19	0.59	0.48	0.85
Não estatutário	0.19	0.10	0.35	0.39	0.24	0.42	-0.01	-0.66	-0.24	0.55	0.44	0.81
Municipal	-0.01	-0.11	0.15	0.19	0.03	0.21	-0.22	-0.87	-0.44	0.35	0.23	0.60
Estatutário	0.04	-0.05	0.20	0.24	0.09	0.27	-0.16	-0.81	-0.39	0.40	0.29	0.65
Não estatutário	-0.14	-0.23	0.02	0.06	-0.09	0.09	-0.34	-0.99	-0.57	0.22	0.11	0.48

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 7: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho - 1999**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.14	0.05	0.29	0.10	-0.07	0.12	-0.39	-0.74	-1.06	0.03	-0.13	0.38
Estadual	0.29	0.20	0.44	0.25	0.08	0.27	-0.24	-0.59	-0.91	0.18	0.03	0.53
Estatutário	0.30	0.21	0.45	0.26	0.09	0.28	-0.23	-0.58	-0.90	0.19	0.03	0.54
Não estatutário	0.28	0.19	0.42	0.24	0.06	0.26	-0.25	-0.60	-0.92	0.16	0.01	0.51
Municipal	-0.01	-0.10	0.14	-0.05	-0.22	-0.03	-0.54	-0.89	-1.21	-0.12	-0.28	0.23
Estatutário	0.07	-0.02	0.21	0.03	-0.15	0.05	-0.46	-0.81	-1.13	-0.05	-0.20	0.30
Não estatutário	-0.17	-0.26	-0.03	-0.21	-0.38	-0.19	-0.70	-1.05	-1.37	-0.28	-0.44	0.07

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 8: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em salário-hora caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho - 1995**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	-0.05	-0.15	0.65	0.18	0.04	0.21	-0.45	0.66	-1.48	0.17	0.09	0.40
Estadual	0.07	-0.03	0.77	0.30	0.16	0.33	-0.33	0.78	-1.36	0.29	0.21	0.52
Estatutário	0.11	0.02	0.82	0.35	0.21	0.38	-0.29	0.83	-1.31	0.34	0.25	0.56
Não estatutário	-0.15	-0.25	0.55	0.09	-0.06	0.11	-0.55	0.57	-1.58	0.07	-0.01	0.30
Municipal	-0.20	-0.30	0.51	0.04	-0.10	0.06	-0.60	0.52	-1.63	0.03	-0.06	0.25
Estatutário	-0.23	-0.33	0.48	0.01	-0.13	0.04	-0.63	0.49	-1.66	0.00	-0.09	0.22
Não estatutário	-0.07	-0.17	0.63	0.16	0.02	0.19	-0.47	0.64	-1.50	0.15	0.07	0.38

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1995.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 9: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho - 1995**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.06	-0.02	0.64	0.05	-0.12	0.10	-0.65	0.25	-1.62	-0.19	-0.31	0.14
Estadual	0.23	0.14	0.81	0.22	0.05	0.27	-0.48	0.42	-1.45	-0.02	-0.14	0.31
Estatutário	0.27	0.19	0.85	0.26	0.09	0.32	-0.43	0.46	-1.40	0.03	-0.10	0.35
Não estatutário	0.06	-0.03	0.64	0.05	-0.13	0.10	-0.65	0.24	-1.62	-0.19	-0.31	0.14
Municipal	-0.18	-0.27	0.40	-0.19	-0.37	-0.14	-0.89	0.00	-1.86	-0.43	-0.55	-0.10
Estatutário	-0.11	-0.19	0.47	-0.12	-0.29	-0.07	-0.82	0.08	-1.79	-0.36	-0.48	-0.03
Não estatutário	-0.21	-0.29	0.37	-0.22	-0.39	-0.16	-0.91	-0.02	-1.88	-0.45	-0.58	-0.13

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1995.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 10: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(Região Nordeste - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.30	0.13	0.49	0.03	-0.12	0.14	-0.69	-1.13	-0.91	0.09	-0.11	0.41
Estadual	0.51	0.34	0.70	0.24	0.09	0.35	-0.48	-0.92	-0.70	0.30	0.10	0.62
Estatutário	0.53	0.35	0.72	0.25	0.11	0.36	-0.47	-0.90	-0.69	0.32	0.12	0.63
Não estatutário	0.56	0.38	0.75	0.28	0.14	0.39	-0.43	-0.87	-0.66	0.35	0.15	0.67
Municipal	0.15	-0.03	0.34	-0.12	-0.27	-0.01	-0.84	-1.28	-1.07	-0.06	-0.26	0.26
Estatutário	0.25	0.07	0.43	-0.03	-0.17	0.08	-0.75	-1.18	-0.97	0.04	-0.16	0.35
Não estatutário	0.09	-0.09	0.28	-0.19	-0.33	-0.08	-0.91	-1.34	-1.13	-0.12	-0.32	0.19

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 11: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(Região Sul - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.20	0.10	0.39	0.01	-0.10	0.03	-0.37	-0.95	-1.21	0.00	-0.13	0.35
Estadual	0.31	0.21	0.50	0.12	0.01	0.15	-0.25	-0.84	-1.10	0.11	-0.02	0.46
Estatutário	0.34	0.24	0.53	0.15	0.04	0.18	-0.22	-0.81	-1.07	0.15	0.01	0.49
Não estatutário	0.22	0.12	0.41	0.03	-0.08	0.06	-0.34	-0.93	-1.19	0.02	-0.11	0.37
Municipal	0.12	0.02	0.31	-0.07	-0.19	-0.05	-0.45	-1.03	-1.29	-0.08	-0.21	0.26
Estatutário	0.18	0.08	0.37	-0.01	-0.12	0.02	-0.38	-0.97	-1.23	-0.01	-0.15	0.33
Não estatutário	0.05	-0.06	0.23	-0.15	-0.26	-0.12	-0.52	-1.11	-1.37	-0.15	-0.29	0.19

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 12: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(Municípios de pequeno porte - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.04	-0.06	0.35	-0.03	-0.05	0.04	-0.33	-0.65	-1.30	-0.02	-0.09	0.29
Estadual	0.12	0.02	0.43	0.05	0.03	0.12	-0.25	-0.56	-1.22	0.06	-0.01	0.37
Estatutário	0.20	0.10	0.50	0.12	0.10	0.19	-0.17	-0.49	-1.15	0.13	0.07	0.45
Não estatutário	-0.27	-0.37	0.04	-0.34	-0.36	-0.27	-0.63	-0.95	-1.61	-0.33	-0.39	-0.02
Municipal	-0.02	-0.12	0.29	-0.09	-0.11	-0.03	-0.39	-0.71	-1.37	-0.09	-0.15	0.23
Estatutário	0.05	-0.05	0.36	-0.02	-0.04	0.05	-0.31	-0.63	-1.29	-0.01	-0.07	0.30
Não estatutário	-0.13	-0.23	0.17	-0.21	-0.23	-0.14	-0.50	-0.82	-1.48	-0.20	-0.26	0.12

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 13: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(Municípios de médio porte - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.02	-0.16	0.53	-0.04	-0.09	0.04	-0.42	-1.09	-1.17	-0.08	-0.15	0.24
Estadual	0.13	-0.05	0.64	0.07	0.02	0.15	-0.31	-0.99	-1.06	0.03	-0.04	0.35
Estatutário	0.19	0.01	0.70	0.14	0.08	0.22	-0.25	-0.92	-1.00	0.10	0.02	0.41
Não estatutário	-0.15	-0.34	0.36	-0.21	-0.26	-0.13	-0.60	-1.27	-1.34	-0.25	-0.32	0.06
Municipal	-0.09	-0.27	0.42	-0.14	-0.20	-0.06	-0.53	-1.20	-1.28	-0.18	-0.26	0.13
Estatutário	0.02	-0.17	0.53	-0.04	-0.10	0.04	-0.43	-1.10	-1.17	-0.08	-0.15	0.23
Não estatutário	-0.29	-0.47	0.22	-0.35	-0.40	-0.27	-0.73	-1.40	-1.48	-0.39	-0.46	-0.07

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 14: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(Região Metropolitanas - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.03	-0.13	0.62	-0.03	-0.06	0.10	-0.27	-0.54	-0.92	-0.01	-0.06	0.28
Estadual	0.13	-0.03	0.71	0.06	0.04	0.19	-0.17	-0.44	-0.82	0.09	0.04	0.37
Estatutário	0.19	0.03	0.77	0.12	0.10	0.25	-0.11	-0.38	-0.76	0.15	0.10	0.43
Não estatutário	-0.05	-0.22	0.53	-0.12	-0.14	0.01	-0.36	-0.63	-1.01	-0.10	-0.15	0.19
Municipal	-0.07	-0.23	0.52	-0.13	-0.16	-0.01	-0.37	-0.64	-1.02	-0.11	-0.16	0.18
Estatutário	0.06	-0.10	0.64	-0.01	-0.03	0.12	-0.24	-0.51	-0.89	0.02	-0.04	0.30
Não estatutário	-0.39	-0.55	0.19	-0.46	-0.48	-0.33	-0.69	-0.96	-1.34	-0.43	-0.49	-0.15

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 15: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho  
ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\*  
trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho  
(8 anos de estudo - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.10	-0.04	0.22	0.22	0.00	0.20	-0.33	-0.73	-1.37	0.12	-0.03	0.42
Estadual	0.20	0.06	0.32	0.32	0.10	0.30	-0.23	-0.64	-1.27	0.22	0.07	0.52
Nota: O Estatutário	0.24	0.10	0.36	0.36	0.14	0.34	-0.19	-0.60	-1.23	0.26	0.10	0.56
Não estatutário	0.20	0.06	0.32	0.31	0.10	0.30	-0.23	-0.64	-1.27	0.22	0.06	0.52
Municipal	0.00	-0.14	0.12	0.12	-0.10	0.10	-0.43	-0.84	-1.47	0.02	-0.14	0.32
Estatutário	0.13	-0.01	0.25	0.24	0.03	0.23	-0.30	-0.71	-1.34	0.15	-0.01	0.45
Não estatutário	-0.21	-0.35	-0.08	-0.09	-0.30	-0.10	-0.63	-1.04	-1.67	-0.19	-0.34	0.11

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 16: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\* trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho (15 anos de estudo - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.07	0.06	0.34	-0.09	-0.20	-0.07	-0.59	-1.00	-1.15	-0.21	-0.38	0.24
Estadual	0.18	0.17	0.45	0.02	-0.09	0.04	-0.48	-0.89	-1.04	-0.10	-0.28	0.35
Estatutário	0.15	0.14	0.42	-0.02	-0.13	0.01	-0.52	-0.93	-1.08	-0.14	-0.31	0.32
Não estatutário	0.35	0.34	0.62	0.18	0.07	0.21	-0.31	-0.72	-0.87	0.07	-0.11	0.52
Municipal	-0.05	-0.06	0.22	-0.22	-0.33	-0.19	-0.72	-1.13	-1.28	-0.34	-0.51	0.11
Estatutário	-0.06	-0.07	0.21	-0.23	-0.34	-0.20	-0.72	-1.13	-1.28	-0.34	-0.52	0.11
Não estatutário	-0.14	-0.15	0.13	-0.30	-0.41	-0.28	-0.80	-1.21	-1.36	-0.42	-0.59	0.03

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 17: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\* trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho (Idade = 25 anos - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.21	0.09	0.29	0.16	-0.01	0.13	-0.22	-0.57	-0.91	0.08	-0.08	0.41
Estadual	0.35	0.23	0.43	0.31	0.13	0.28	-0.07	-0.42	-0.77	0.23	0.07	0.55
Estatutário	0.37	0.25	0.46	0.33	0.15	0.30	-0.05	-0.40	-0.75	0.25	0.09	0.57
Não estatutário	0.35	0.23	0.43	0.31	0.13	0.27	-0.08	-0.42	-0.77	0.23	0.07	0.55
Municipal	0.11	-0.01	0.19	0.07	-0.11	0.03	-0.32	-0.66	-1.01	-0.02	-0.18	0.31
Estatutário	0.17	0.05	0.25	0.13	-0.05	0.09	-0.26	-0.60	-0.95	0.05	-0.11	0.37
Não estatutário	-0.02	-0.14	0.06	-0.06	-0.24	-0.09	-0.44	-0.79	-1.14	-0.14	-0.30	0.18

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 18: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\* trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho (Idade = 35 anos - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.10	0.03	0.26	0.05	-0.11	0.12	-0.52	-0.88	-1.15	-0.01	-0.16	0.36
Estadual	0.25	0.18	0.41	0.20	0.04	0.26	-0.37	-0.73	-1.00	0.14	-0.01	0.51
Estatutário	0.25	0.18	0.41	0.20	0.04	0.26	-0.37	-0.73	-1.00	0.14	-0.01	0.51
Não estatutário	0.22	0.15	0.38	0.17	0.01	0.23	-0.40	-0.76	-1.03	0.11	-0.04	0.48
Municipal	-0.08	-0.15	0.08	-0.13	-0.29	-0.06	-0.70	-1.06	-1.33	-0.19	-0.34	0.18
Estatutário	0.01	-0.06	0.17	-0.04	-0.20	0.02	-0.61	-0.97	-1.24	-0.10	-0.25	0.27
Não estatutário	-0.27	-0.34	-0.11	-0.32	-0.48	-0.26	-0.89	-1.25	-1.52	-0.38	-0.53	-0.01

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 19: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho ganho em remuneração mensal caso o professor padrão\* trabalhasse em outros segmentos do mercado de trabalho (Idade = 40 anos - 1999)**

	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal Legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor Público	0.08	0.03	0.22	0.02	-0.13	0.11	-0.61	-0.99	-1.19	-0.02	-0.17	0.37
Estadual	0.21	0.16	0.36	0.16	0.00	0.24	-0.48	-0.85	-1.06	0.11	-0.04	0.50
Estatutário	0.21	0.15	0.35	0.15	0.00	0.24	-0.48	-0.86	-1.06	0.11	-0.05	0.49
Não estatutário	0.17	0.11	0.31	0.11	-0.05	0.19	-0.52	-0.90	-1.11	0.06	-0.09	0.45
Municipal	-0.11	-0.16	0.04	-0.16	-0.32	-0.08	-0.80	-1.17	-1.38	-0.21	-0.36	0.18
Estatutário	-0.01	-0.06	0.14	-0.07	-0.22	0.02	-0.70	-1.08	-1.28	-0.11	-0.26	0.28
Não estatutário	-0.33	-0.39	-0.19	-0.39	-0.54	-0.31	-1.02	-1.40	-1.61	-0.44	-0.59	-0.05

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.

Nota: O Professor Padrão é definido como sendo mulher, branca, 30 anos, 11 anos de estudo, vive na região sudeste num município de grande porte.

**Tabela 20: Diferenciais de qualidade dos postos de trabalho ganho em remuneração mensal caso os professores públicos trabalhassem em outros segmentos do mercado de trabalho - 1999**

Tipo de professor	Professor no setor privado			Funcionário Público						Empregado no setor privado		
	Total	Com carteira	Sem carteira	Total	Estadual	Municipal	Federal executivo	Federal legislativo	Federal Judiciário	Total	Com carteira	Sem carteira
Professor público	0.14	0.02	0.47	-0.16	-0.18	0.00	-0.62	-1.15	-1.24	-0.08	-0.20	0.26
Estadual	0.17	0.07	0.51	-0.13	-0.14	0.04	-0.60	-1.13	-1.21	-0.05	-0.16	0.30
Estatutário	0.19	0.10	0.53	-0.11	-0.11	0.06	-0.59	-1.12	-1.19	-0.03	-0.14	0.33
Não estatutário	0.07	-0.04	0.43	-0.23	-0.24	-0.08	-0.66	-1.17	-1.30	-0.16	-0.28	0.18
Municipal	0.10	-0.04	0.42	-0.19	-0.23	-0.05	-0.65	-1.19	-1.29	-0.11	-0.24	0.21
Estatutário	0.12	0.00	0.48	-0.17	-0.18	-0.02	-0.61	-1.14	-1.26	-0.10	-0.21	0.25
Não estatutário	0.08	-0.09	0.33	-0.23	-0.29	-0.10	-0.71	-1.27	-1.33	-0.14	-0.28	0.17

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1999.