

# O Preço da Maternidade para Jovens Negras:

Trajetórias Interrompidas pelas  
Desigualdades Raciais

2026



# Índice

_ Mude com Elas	3
_ Introdução	4
_ Contextualização, Relevância e Objetivos	5
_ Considerações Metodológico-Operacionais	6
_ Resultados	7
• O perfil geral da coorte analisada	8
• Tempo no emprego	10
• Trajetória educacional: Avanço na escolaridade	12
• Mobilidade ocupacional: Acesso à alta hierarquia	15
• Progressão remuneratória	18
• Afastamentos do trabalho	22
• Maternidade e Penalização de carreira	27
_ Conclusões e Destaques	35



# MUDE com Elas

O projeto MUDE com Elas, implementado pelo CEERT e Ação Educativa, com apoio de Terre des Hommes e o Ministério para Cooperação e Desenvolvimento Alemão (BMZ), é uma ação transformadora de referência no programa Cone Sul e contribui para a consecução do objetivo estratégico de TDH focado na promoção da justiça de sexo para viver em um mundo livre de violências e discriminação baseada em sexo. Para o programa Cone Sul, não há justiça de sexo sem justiça racial-étnica.



## Iniciativa de articulação multiatores

O MUDE com Elas é, portanto, uma iniciativa de articulação multiatores voltada à superação das desigualdades de sexo e raça no mercado de trabalho brasileiro, com especial atenção às jovens mulheres negras. Sua estrutura baseia-se em duas frentes de atuação principais: incidência política e inserção profissional. O objetivo central é ampliar o acesso e a permanência das jovens negras no mercado de trabalho, por meio de ações de formação, produção de conhecimento, advocacy e mobilização de uma ampla Rede Multiatores, composta por organizações da sociedade civil, empresas, gestores públicos e as próprias juventudes.

A experiência da primeira fase do MUDE com Elas (2020-2023) revela que ações de mobilização social e incidência política são essenciais para promover mudanças estruturais, sustentáveis e duradouras no enfrentamento das discriminações de sexo e raça no mercado de trabalho. A partir dessas ações, o projeto pôde ampliar e aprofundar a discussão sobre o tema, elaborar propostas de políticas públicas e incidir diretamente sobre decisões públicas com potencial de ampliar as oportunidades e melhorar as condições de vida das juventudes.

**Inspirada na perspectiva freiriana de "esperançar", a Rede Multiatores MUDE com Elas se configura como um dos principais legados da iniciativa, possibilitando o fortalecimento do diálogo entre diferentes setores sociais e a promoção de uma mudança concreta e sustentável na realidade do trabalho no Brasil.**

# Introdução

Este estudo longitudinal realizado pelo CEERT analisa as trajetórias de jovens de 15 a 29 anos no mercado de trabalho formal brasileiro (2016–2024), com foco nas jovens negras, a partir de uma coorte de 3,5 milhões de pessoas trabalhadoras acompanhadas via RAIS. Os resultados mostram desvantagens persistentes na progressão de carreira de mulheres, agravadas por desigualdades raciais e pelos efeitos da maternidade: **após o nascimento de filhos/as, crescem significativamente as disparidades sistemáticas na progressão de carreira, as quais se intensificam quando consideramos o recorte racial.**

**Os achados indicam que a licença-maternidade penaliza mulheres e pessoas negras na construção de suas trajetórias profissionais, sugerindo a necessidade urgente de políticas públicas e corporativas que mitiguem os efeitos adversos dos variados obstáculos que atuam sobre a progressão de carreira dos grupos desfavorecidos.**

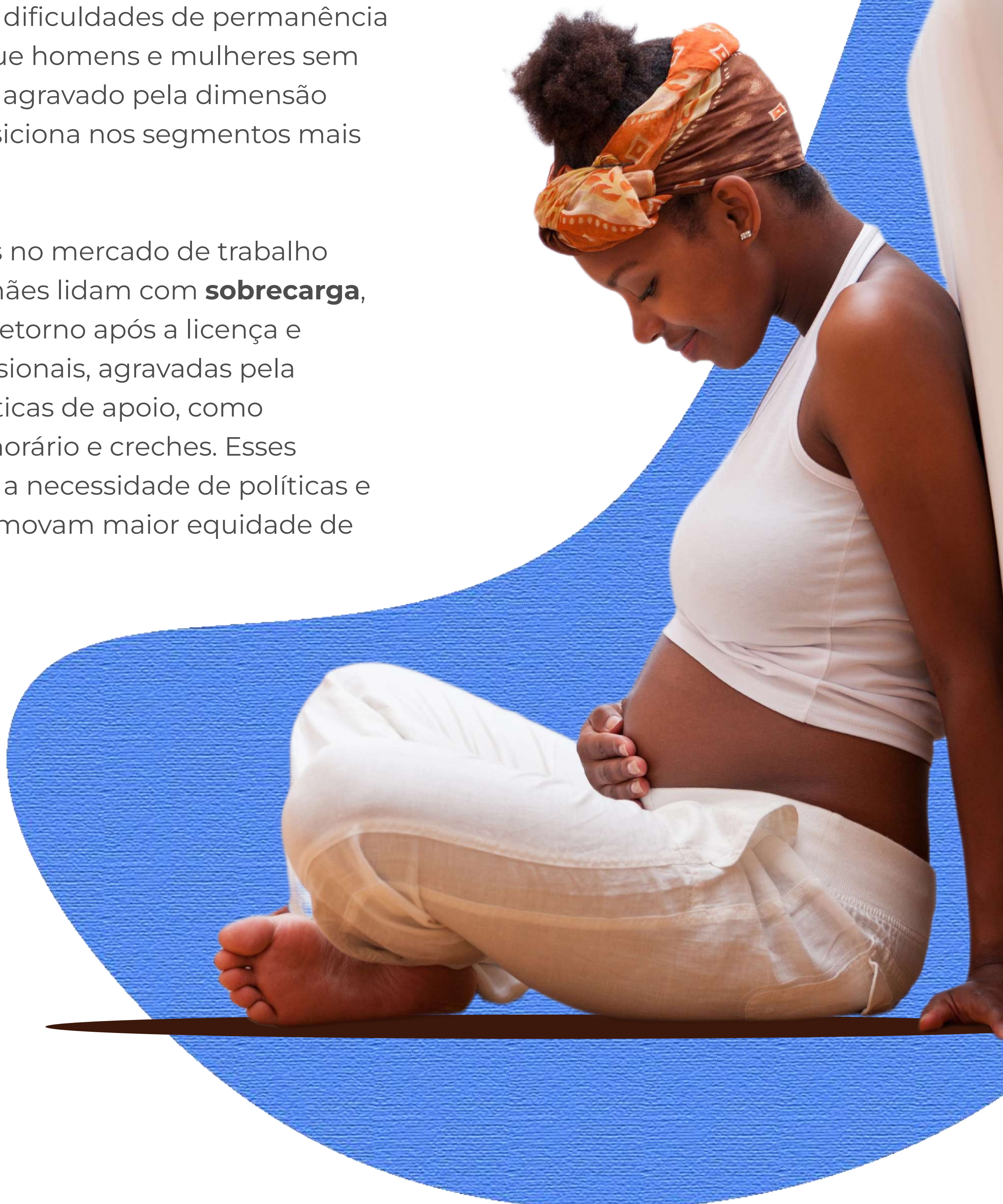
**Palavras-chave:** trajetória laboral; desigualdades de sexo; desigualdades raciais; licença-maternidade; progressão de carreira; mercado de trabalho formal; estudo longitudinal; RAIS.



# Contextualização, Relevância e Objetivos

As desigualdades no mercado de trabalho brasileiro operam de forma interseccional, afetando negativamente sobretudo mulheres negras que enfrentam barreiras à progressão de carreira e maiores desigualdades salariais, intensificadas pela chamada **“penalização da maternidade”**. Mulheres com filhos/as encontram mais dificuldades de permanência e ascensão do que homens e mulheres sem filhos/as, cenário agravado pela dimensão racial, que as posiciona nos segmentos mais vulneráveis.

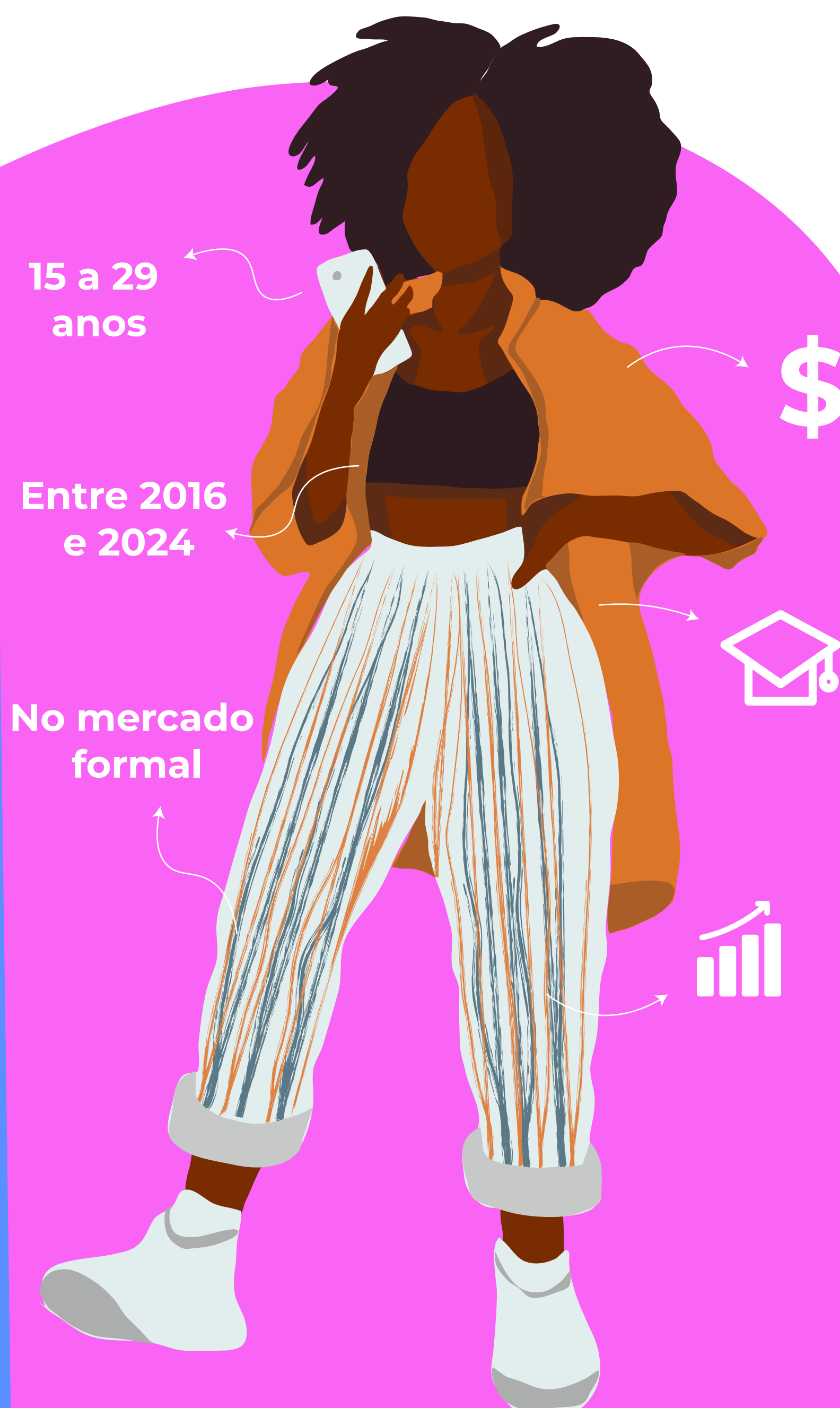
Mesmo inseridas no mercado de trabalho formal, muitas mães lidam com **sobrecarga**, dificuldades no retorno após a licença e limitações profissionais, agravadas pela ausência de políticas de apoio, como flexibilidade de horário e creches. Esses fatores reforçam a necessidade de políticas e práticas que promovam maior equidade de gênero e raça.



# Considerações metodológico-operacionais

Trata-se de um estudo de coorte, que acompanha jovens ao longo do tempo para analisar a relação entre afastamentos e progressão educacional, ocupacional e salarial. Utiliza microdados da RAIS, que cobre praticamente todo o emprego formal no Brasil, considerando variáveis como sexo, cor/raça, idade, escolaridade, tempo no emprego, ocupação e remuneração.

A coorte inclui pessoas de 15 a 29 anos que permaneceram continuamente no mercado formal entre 2016 e 2024, permitindo observar trajetórias estáveis ao longo de nove anos, considerando variáveis como mobilidade e eventos como licença-maternidade.



Com base em uma coorte de 3,5 milhões de jovens acompanhados entre 2016 e 2024, o estudo mostra que desigualdades de sexo e cor/raça seguem estruturando as trajetórias no mercado formal brasileiro. As mulheres, especialmente as mulheres negras, não convertem o acréscimo de anos de escolaridade em progressão hierárquica e salarial na mesma medida que os homens. A maternidade, por sua vez, aprofunda essas desvantagens e incide de forma particularmente severa sobre as jovens negras. Os resultados evidenciam a atuação combinada de racismo, sexismo e penalização da maternidade na produção de trajetórias profissionais desiguais.

# RESULTADOS



# 01

## O perfil geral da coorte analisada

A coorte analisada é composta por 3.583.686 pessoas que atenderam aos critérios de inclusão: ter entre 15 e 29 anos em 2016 e permanecer ativa no mercado formal de trabalho ininterruptamente até 31/12/2024. Esse conjunto representa um segmento específico da força de trabalho brasileira — pessoas jovens trabalhadoras com ligação estável com o mercado formal. Em linhas gerais, o grupo é formado majoritariamente por pessoas do sexo masculino (57,6%) e de cor/raça branca (52,7%) – Tabela 1 (anexo) e Gráfico 1.

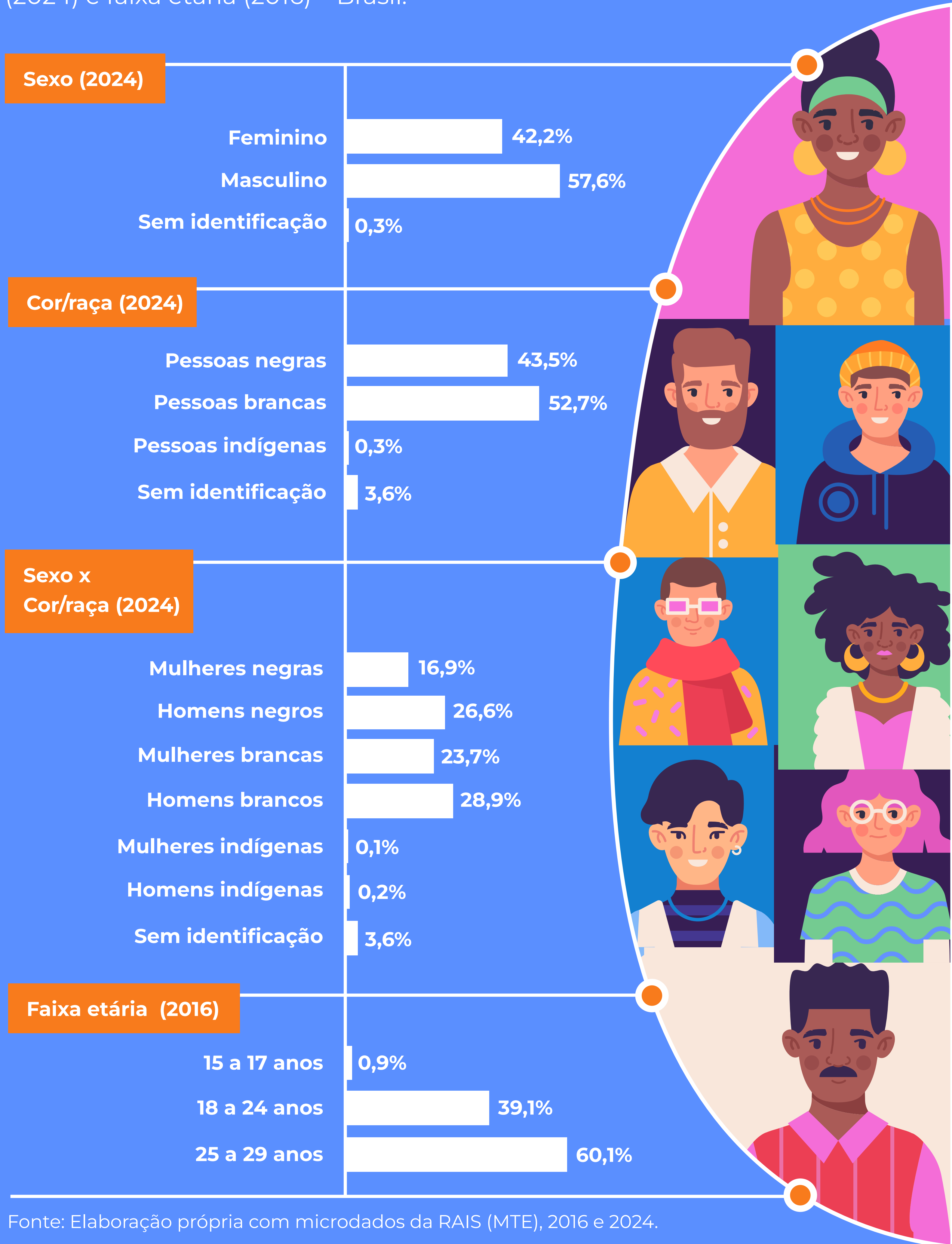
Evidencia-se a sub-representação de mulheres negras na comparação com o perfil geral da população (em que 51,2% são mulheres e 56,8% são pessoas negras – segundo o Radar CEERT, 2024), dadas as barreiras estruturais de sexo e cor/raça que dificultam o ingresso e a permanência contínua desses grupos no mercado formal, culminando em discriminação, desocupação, segregação ocupacional, precarização e informalidade.

As jovens negras representam apenas 16,9% da coorte, estão majoritariamente na base da pirâmide, confirmando sua posição de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho formal. Tal sub-representação não é acidental, mas resultado de processos históricos de exclusão e discriminação que operam de forma cumulativa sobre elas.



# Gráfico 1:

Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por sexo e cor/raça (2024) e faixa etária (2016) – Brasil.



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

# 02

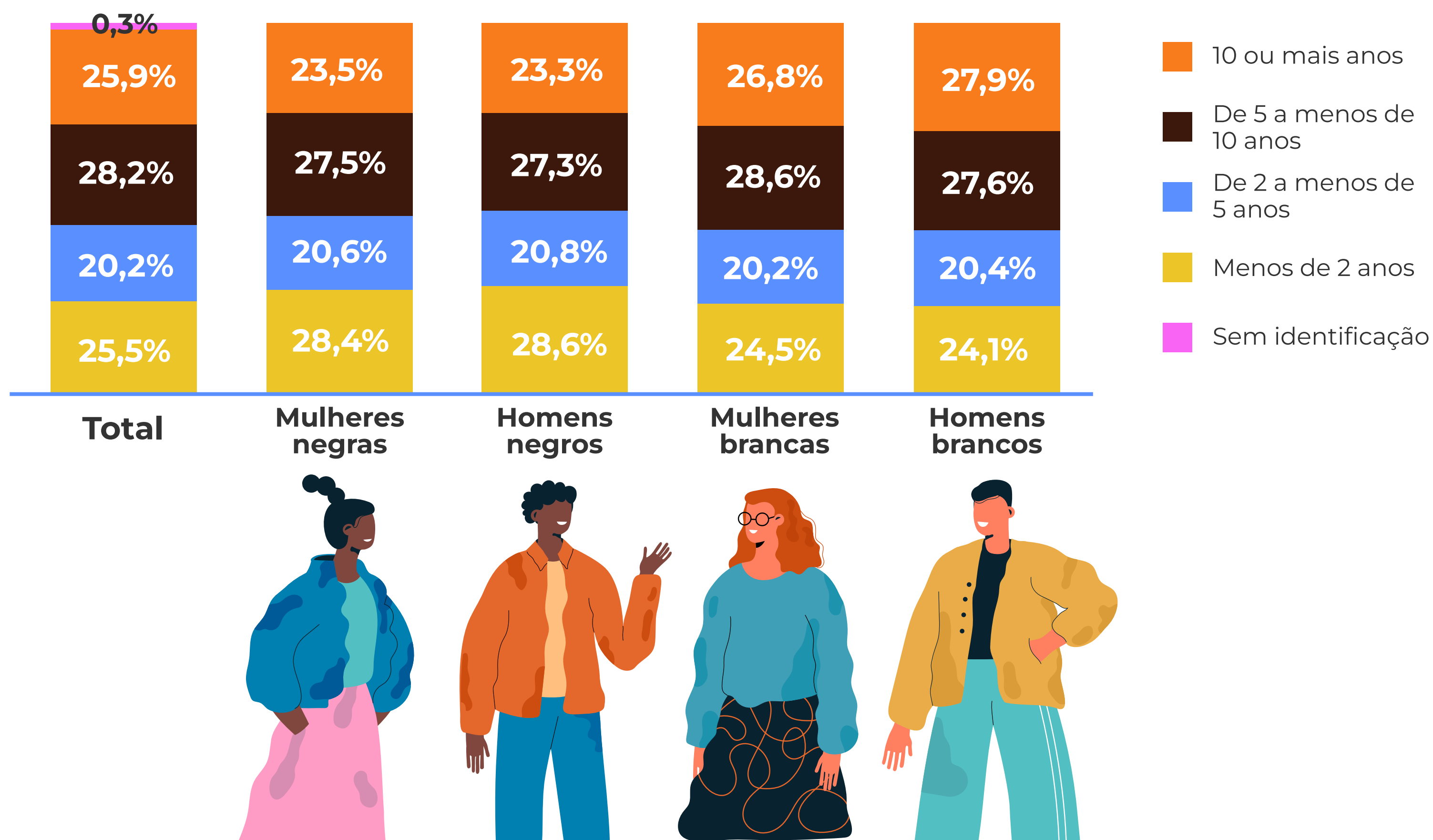
## Tempo no emprego

Observando-se o tempo de permanência no emprego mais recente (ao final do período, em 2024), ressalta que as pessoas brancas apresentam, em geral, maior duração no vínculo empregatício atual – Tabela 2 (anexo). Quando se observa o recorte racial,

jovens negras(os) apresentam proporções maiores nos vínculos mais curtos (até 2 anos), enquanto jovens brancas(os) têm maior presença em vínculos mais longos (10 anos ou mais). – Gráfico 2.

### Gráfico 2:

Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por tempo no emprego, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2024.



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2024.

Tais diferenças, mesmo que ainda sutis (talvez pela janela mais reduzida de nove anos), sugerem o começo de um padrão conhecido de desigualdade laboral: pessoas negras enfrentam maior instabilidade ocupacional – mesmo quando observada uma coorte específica de pessoas que se manteve empregada no mercado formal por todo o período. Em outras palavras, há evidências sugestivas da hipótese de maior rotatividade e menor estabilidade entre as pessoas negras – o que pode estar associado tanto a condições de trabalho menos favoráveis quanto a barreiras estruturais que dificultam a permanência e progressão delas em organizações específicas.



Cabe destacar que a duração do vínculo empregatício é um indicador fundamental de estabilidade profissional e, por extensão, de qualidade do emprego. Vínculos mais longos estão associados a maior acúmulo de capital humano específico, melhores salários, acesso a benefícios e maiores possibilidades de progressão interna. Além disso, a estabilidade no emprego é um elemento crucial para o planejamento de vida das pessoas trabalhadoras, influenciando decisões sobre educação continuada, formação familiar e investimentos de longo prazo.

Em geral, a menor estabilidade profissional no mercado de trabalho formal de mulheres negras e de homens negros pode ser reflexo de múltiplos mecanismos. Primeiro, a discriminação racial no mercado de trabalho pode limitar o acesso desse grupo racial a empregos de melhor qualidade e maior estabilidade. Em segundo lugar, condições de trabalho precárias e ausência de perspectivas de crescimento podem motivar mudanças de emprego mais frequentes. Por fim, responsabilidades de cuidado, que recaem desproporcionalmente sobre mulheres, podem influenciar decisões de manutenção ou não de vínculos empregatícios.

Esses resultados estabelecem uma base importante para as análises subsequentes. A estabilidade no emprego é tanto um desfecho relevante em si quanto um fator que pode mediar outros resultados laborais. Pessoas trabalhadoras com vínculos mais longos tendem a acumular mais capital humano específico, o que pode facilitar progressões hierárquicas e salariais.

# 03

## Trajетória educacional: Avanço na escolaridade

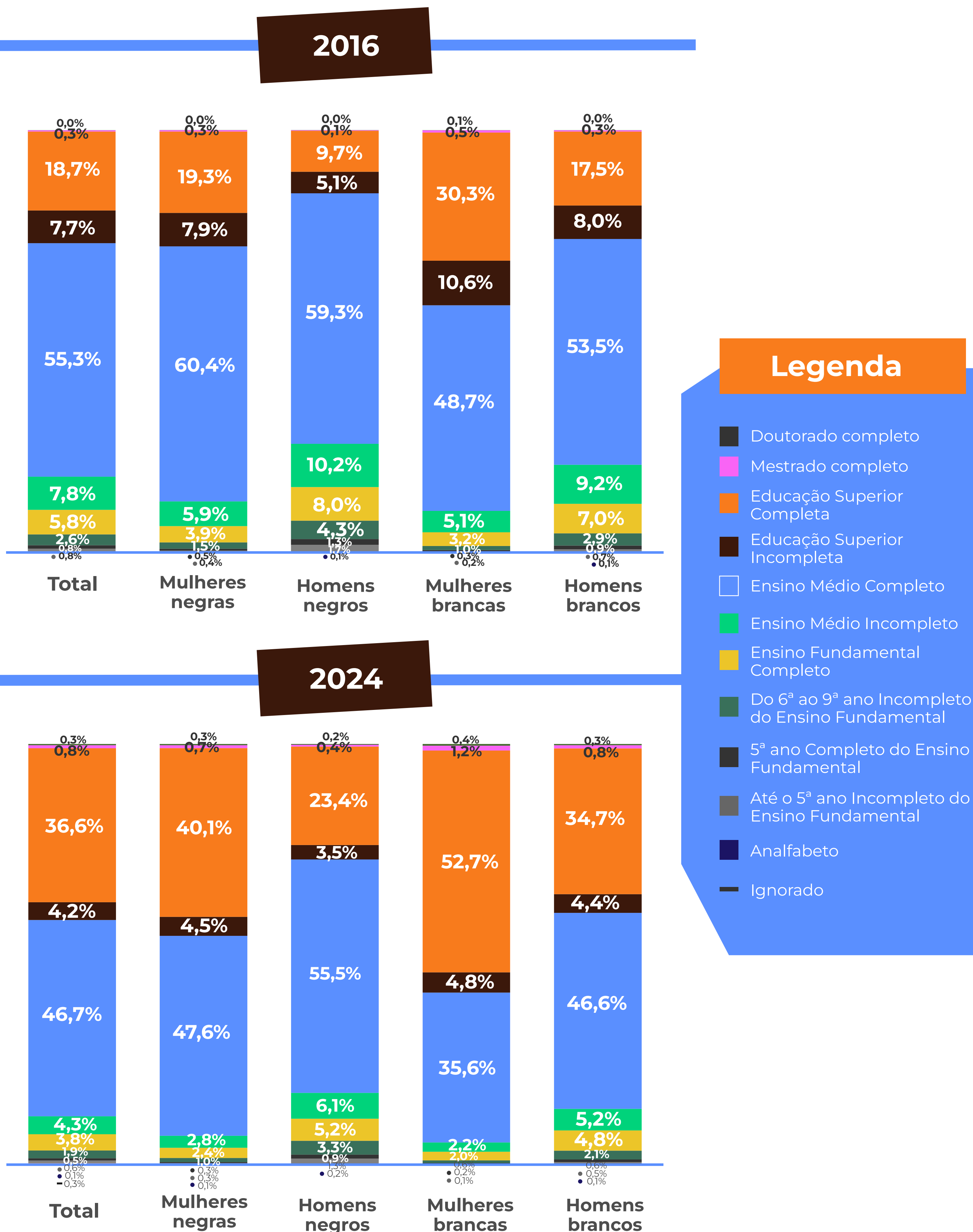
Ao reconhecer a educação como um dos principais mecanismos de mobilidade social e ascensão econômica — já que níveis mais elevados de escolaridade costumam estar associados a melhores salários, maior estabilidade ocupacional e acesso a posições de maior prestígio e responsabilidade —, tornou-se importante examinar o perfil educacional da coorte, bem como os avanços observados entre os diferentes grupos de sexo e cor/raça ao longo do período, uma vez que essa variável pode estar diretamente relacionada a outros aspectos aqui analisados, especialmente a progressão hierárquica e remuneratória.

Destaca-se a maior proporção de mulheres nos níveis mais elevados de escolaridade, sobretudo no “ensino superior completo ou mais”, com cerca de 54,3% entre mulheres brancas e 41,1% entre mulheres negras, patamares superiores aos observados entre os homens (35,7% entre homens brancos e 24,0% entre homens negros). No entanto, essa progressão educacional não se reflete num maior acesso às posições de liderança, sobretudo para as mulheres negras, que permanecem sub-representadas nesses espaços. Gráfico 3.1.



# Gráfico 3.1:

Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por nível de escolaridade, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

Ao se observar de forma individualizada os níveis de escolaridade e seus avanços ao longo do período, tomando-os como fatores relevantes da trajetória profissional, seria esperado que as mulheres apresentassem melhores resultados em termos de remuneração e posição hierárquica ao final da trajetória, em um contexto neutro. No entanto, as análises desenvolvidas nas seções seguintes não confirmam essa expectativa, evidenciando o paradoxo da escolaridade feminina e reforçando as conclusões da literatura sobre discriminação de sexo, isto é, sobre o sexismo no mercado de trabalho.

A maior qualificação feminina pode ser interpretada, portanto, como uma estratégia de compensação das barreiras que elas enfrentam no mercado de trabalho. Diante de discriminação salarial e dificuldades de ascensão hierárquica,

mulheres tendem a investir mais em educação na expectativa de que credenciais adicionais mitiguem esses obstáculos.

Pessoas negras possuem menores níveis e avanços de escolaridade, na comparação com pessoas brancas do mesmo sexo. Aqui, as disparidades de cunho racial estão possivelmente associadas a desigualdades de acesso, recursos e oportunidades. Pessoas negras enfrentam barreiras sistêmicas que frequentemente incluem menor renda familiar, necessidade de trabalhar mais cedo, acesso limitado a escolas de qualidade e redes de apoio menos robustas. Além disso, a conciliação entre trabalho e estudo é particularmente desafiadora para quem ocupa posições de menor remuneração e, muitas vezes, maior carga horária.



# 04

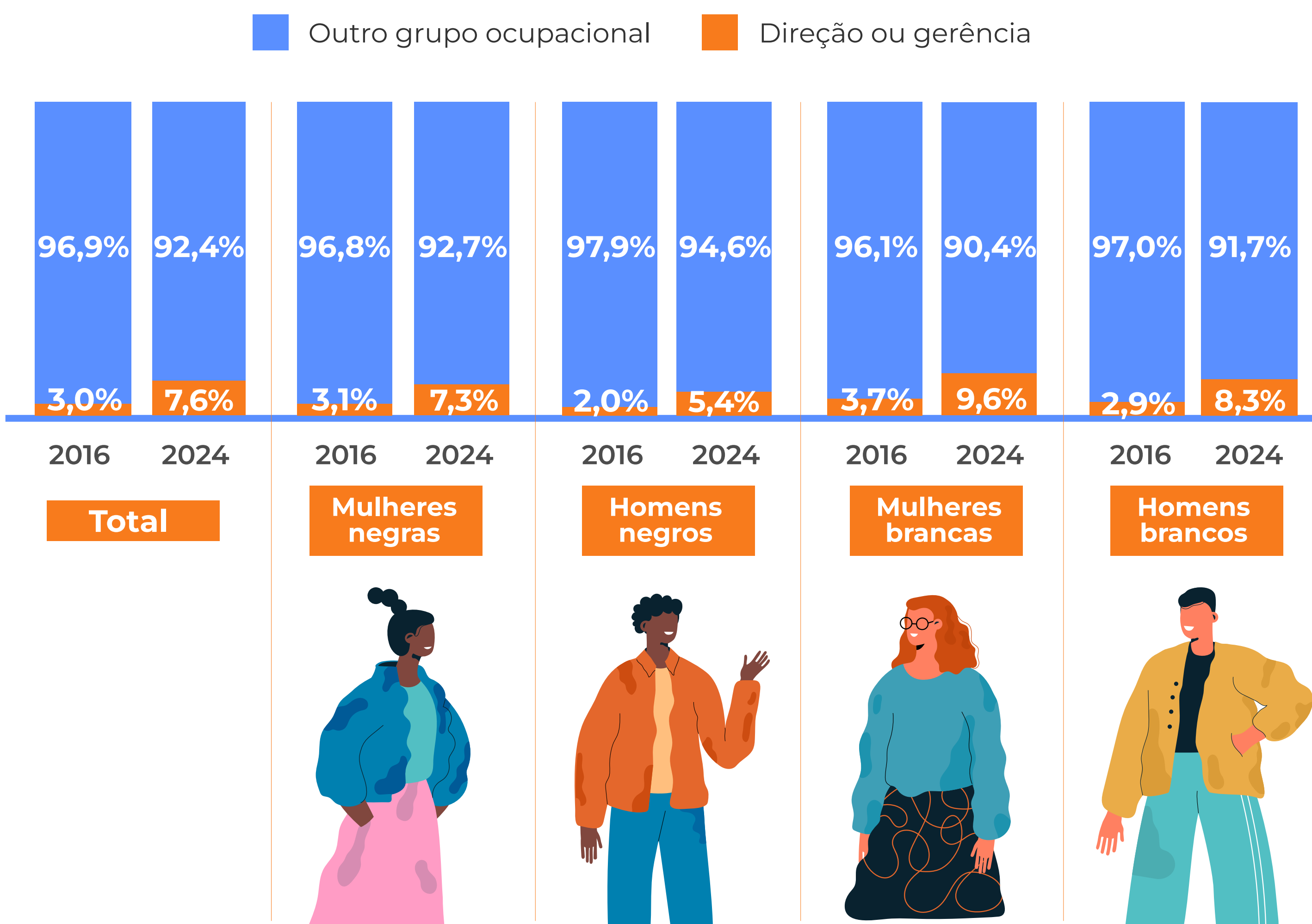
## Mobilidade ocupacional: Acesso à alta hierarquia

No momento mais recente observado, em 2024 (Tabela 4.1 – anexo – e Gráfico 4.1), a proporção de pessoas em posição de direção ou gerência<sup>1</sup> é maior entre as mulheres brancas, com 9,6% delas nessa condição, seguidas dos homens brancos (8,3%), mulheres negras (7,3%) e homens negros (5,4%). Já em 2016 (Tabela 4.2 –

anexo – e Gráfico 4.1) as mulheres negras ocupavam a segunda posição, com 3,1% delas na condição de diretoras ou gerentes, contra 2,9% dos homens brancos e 2,0% dos homens negros – enquanto as brancas lideravam novamente com uma proporção de 3,7%.

### Gráfico 4.1:

Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por hierarquia, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.



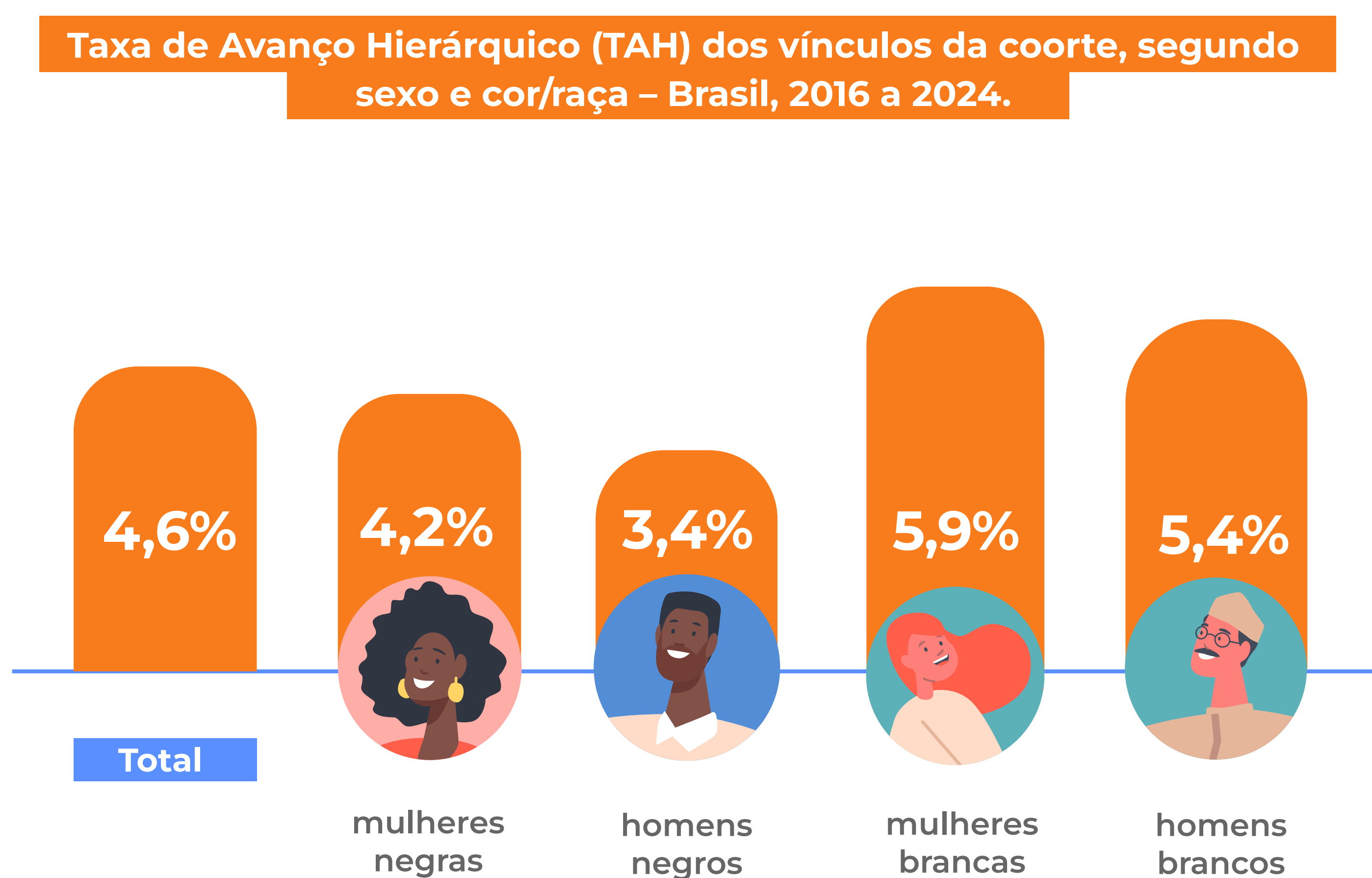
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

[1] Pessoas com ocupação registrada no grande grupo 1 (Membros superiores do poder público, Dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, Gerentes) do Código Brasileiro de Ocupações de 2002: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo/servicos/downloads/cbo2002\\_liv3.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/cbo/servicos/downloads/cbo2002_liv3.pdf)

Ou seja, as mulheres negras partiram, no início da trajetória observada e em idades mais jovens, de uma posição ligeiramente superior à dos homens brancos: em 2016, a proporção daquelas em cargos de direção ou gerência era 7,1% mais alta. Além disso, apresentaram melhor nível de escolaridade e maior avanço educacional ao longo do período. Ainda assim, ao final da trajetória, em 2024, registraram uma proporção em posições de direção ou gerência 11,6% inferior à observada entre os homens brancos.

A explicação passa pelas diferentes magnitudes de mobilidade ascendente (Tabela 4.3 – anexo – e Gráfico 4.2). Os homens brancos, por exemplo, apresentaram uma Taxa de Avanço Hierárquico (TAH)<sup>2</sup> de 5,4%, correspondente a um aumento relativo de 188,5% da proporção de pessoas em condição de direção/gerência, enquanto as mulheres negras tiveram uma TAH de 4,2% e um aumento de 138,1% na proporção.

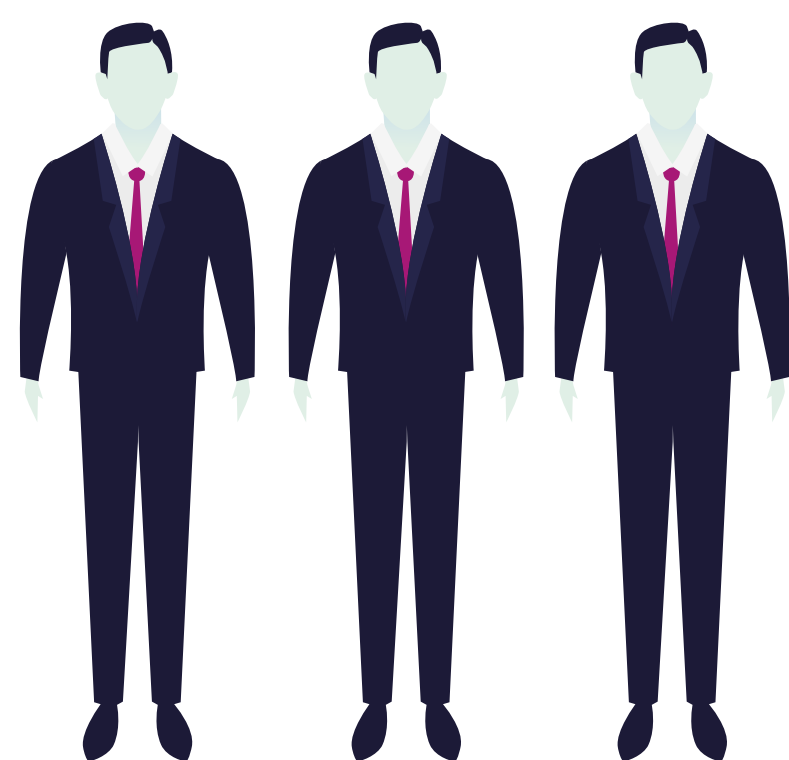
## Gráfico 4.2:



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 a 2024.

[2] Taxa de Avanço Hierárquico (TAH): Proporção de pessoas que não estavam em posição de direção ou gerência em 2016 e passaram a estar em 2024, subtraída a proporção de pessoas que estavam em posição de direção ou gerência em 2016 e deixaram de estar em 2024.

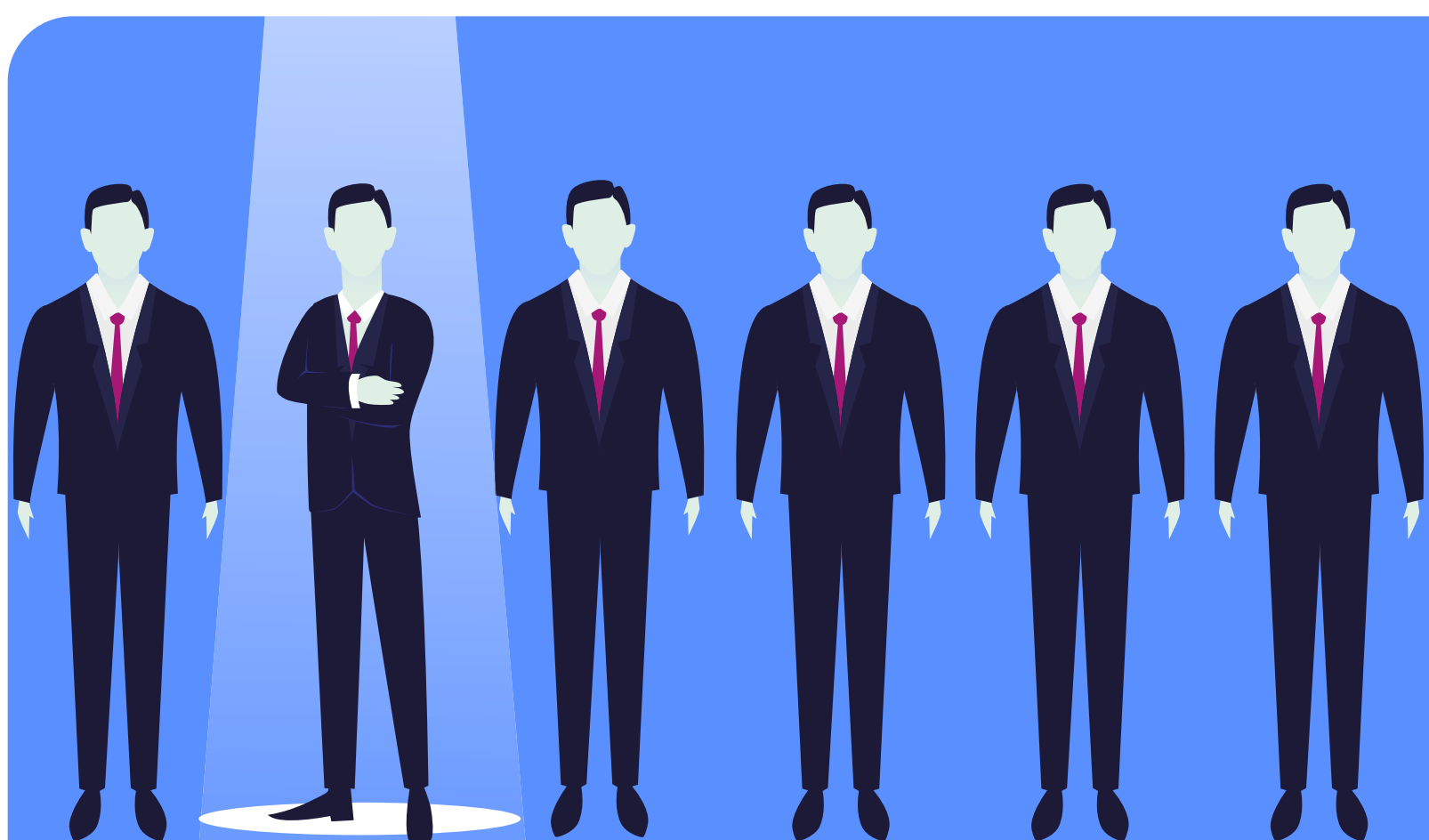
As mulheres — sobretudo as negras — foram justamente as que apresentaram o menor aumento relativo na proporção em cargos de direção ou gerência, apesar de registrarem maior progressão de escolaridade. Se, em 2016, a proporção observada entre as mulheres negras era 50,1% superior à dos homens negros, em 2024 essa diferença caiu para 35,0%. Entre as pessoas brancas, a vantagem feminina passou de 29,7% em 2016 para 16,6% em 2024. Esses resultados sugerem que **a progressão dos homens não pode ser explicada apenas pela qualificação educacional formal, apontando também para a atuação de mecanismos estruturais e relacionais, como redes de indicação,**



Entretanto, essa inversão pode se dever às características da coorte selecionada: pessoas jovens de alto engajamento a ponto de manterem-se ativas no mercado de trabalho formal recente por todo o período de 9 anos. Além disso, cabe acrescentar que pessoas diretoras e sócias sem vínculo empregatício ou sem retirada de pró-labore e para as quais não é recolhido FGTS estão fora dos microdados da RAIS – dentre outras<sup>3</sup>. Dessa forma, mais relevante é, nesse caso, olhar para a evolução hierárquica no período. E nisso o sexismo parece ressurgir: homens migraram mais, em termos relativos, para as posições de liderança – mesmo com menor nível e avanço de escolaridade.

**reconhecimento seletivo de competências, acesso desigual a oportunidades de visibilidade, mentoria e patrocínio.**

É importante registrar, contudo, que as mulheres apresentaram proporções mais altas em cargos de direção e gerência do que os homens da mesma cor/raça, achado que parece destoar de parte expressiva da literatura, que documenta de forma consistente as barreiras enfrentadas pelas mulheres para acessar posições de liderança — **frequentemente descritas pelos conceitos de “teto de vidro” e “piso pegajoso”.**



**Pessoas negras sempre estão em situação desfavorável, na comparação com pessoas brancas do mesmo sexo. Em tudo: menor acesso a posições de diretoria e gerência, menor variação na proporção de pessoas nessa condição e menor taxa de avanço hierárquico. Mais uma vez, trata-se de possíveis manifestações do racismo estrutural. Agora, operacionalizadas por vieses implícitos, redes de contatos menos favoráveis e menor acesso a mentoria e patrocínio dentro das organizações.**

[3] Parte I Seção 4 do Manual de orientação de preenchimento da RAIS 2024: [https://www.rais.gov.br/sitio/rais\\_ftp/ManualRAIS2024.pdf](https://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2024.pdf)

# Progressão remuneratória

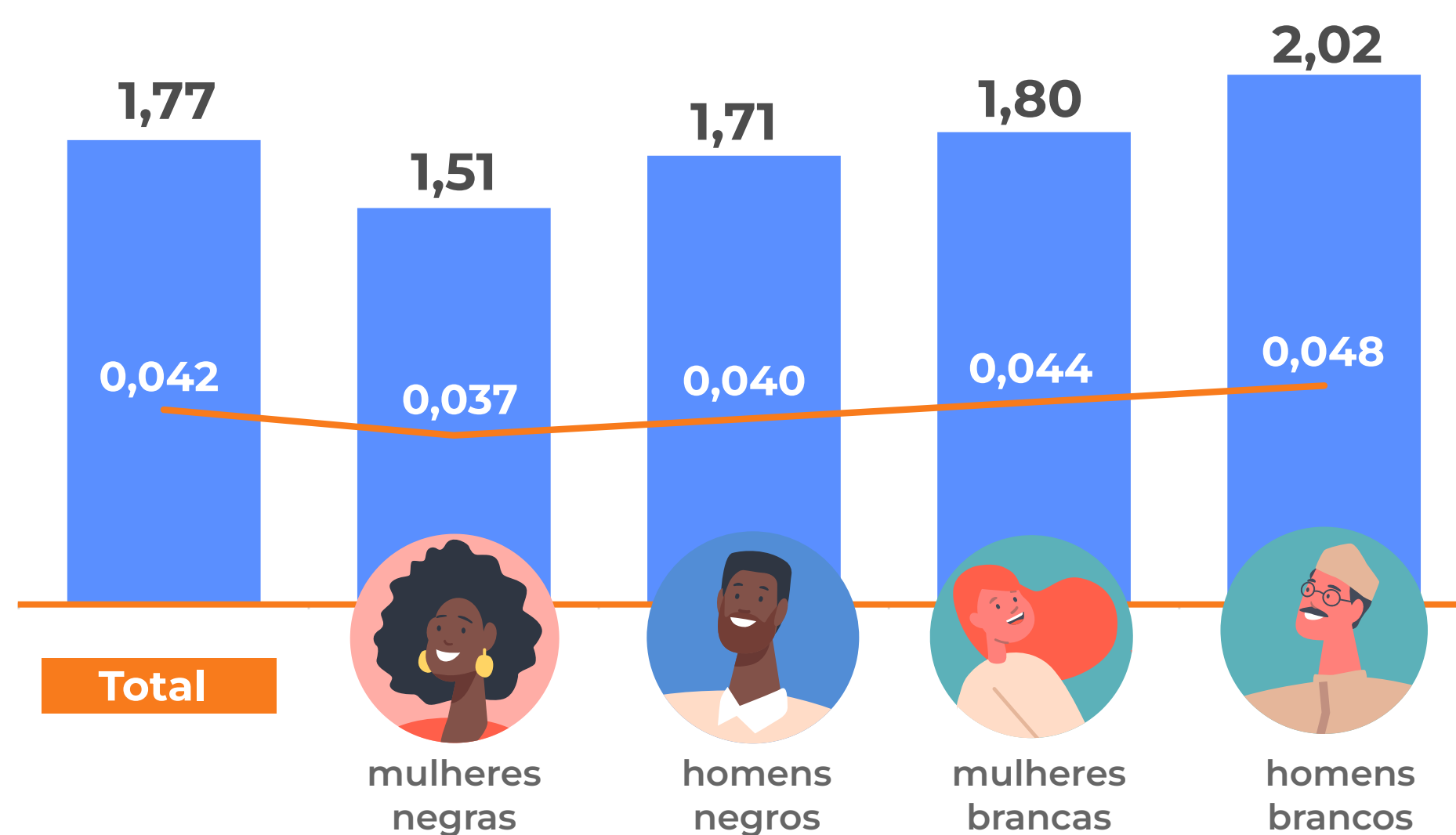
Analisando a variável remuneração mensal média, percebe-se quantias menores para as pessoas negras, quando comparadas com as brancas, independente do sexo, e para mulheres dentro de cada cor/raça. O valor mediano da remuneração das mulheres negras – Tabelas 5.1 e 5.2 (anexo) e Gráfico 5.1 – é o mais baixo tanto em 2016 quanto em

2024 (1,51 e 2,08 salários mínimos, respectivamente). Adiante delas estão os homens negros (1,71 e 2,34 salários mínimos), as mulheres brancas (1,80 e 2,66) e os homens brancos (2,02 e 2,95). O padrão segue o mesmo quando observada a mediana da remuneração por hora contratual.

## Gráfico 5.1:

**Mediana da remuneração total e por hora, mensal média do ano, em salários mínimos, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.**

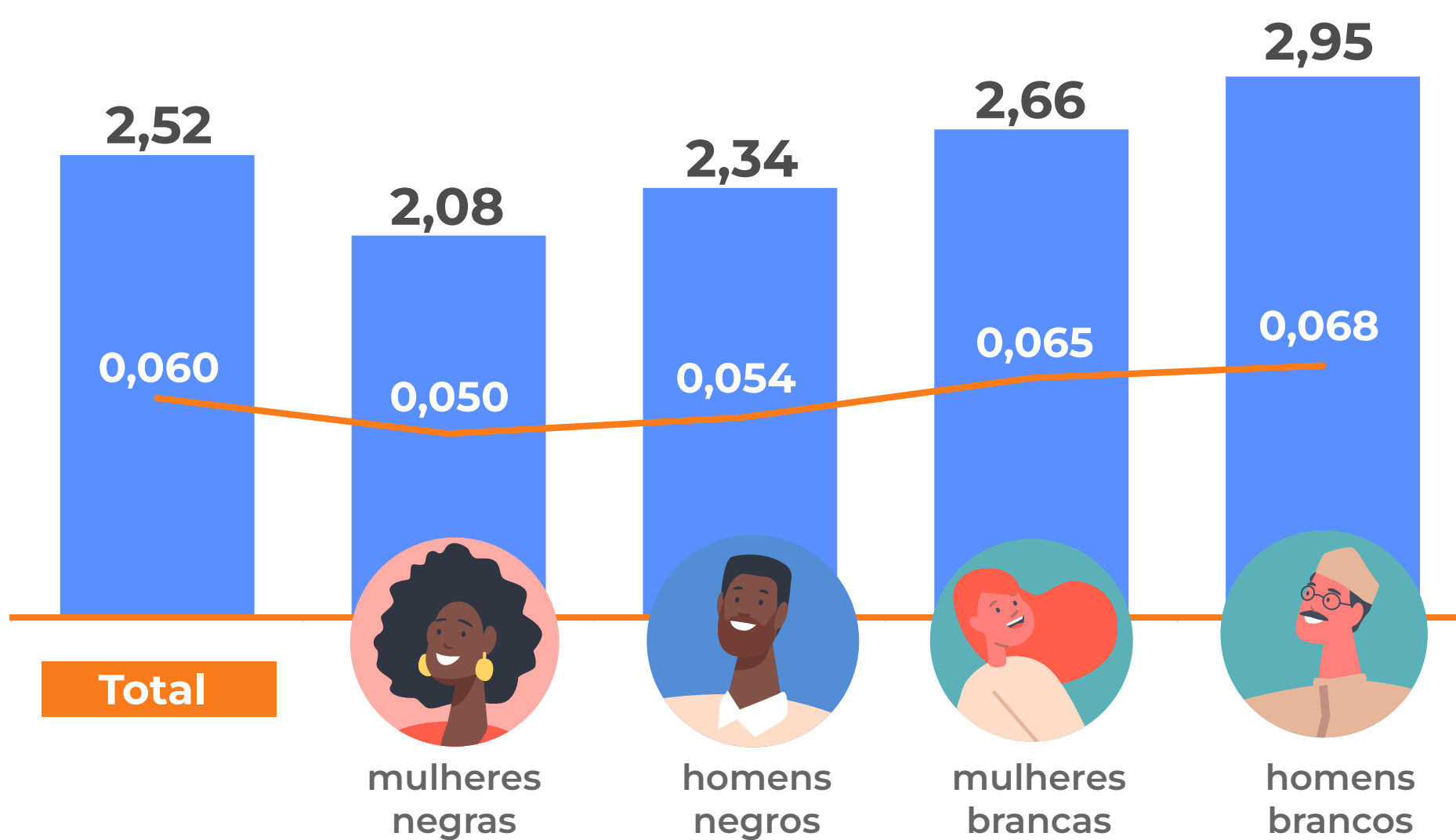
2016



Mediana da remuneração média do ano (salários mínimos)

Mediana da remuneração média/hora do ano (salários mínimos/hora)

2024



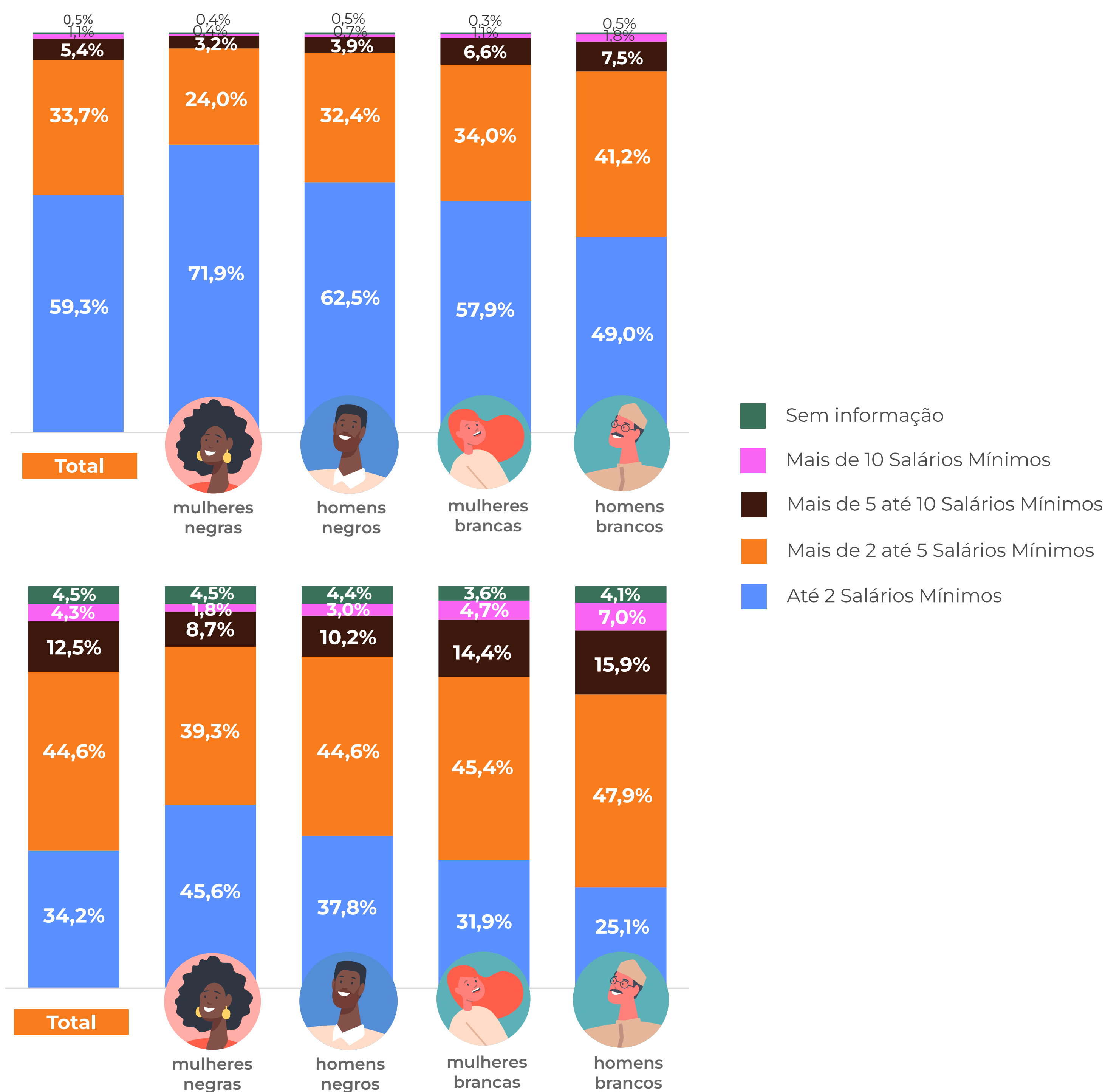
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

Analisando a variável remuneração mensal média, percebe-se quantias menores para as pessoas negras, quando comparadas com as brancas, independente do sexo, e para mulheres dentro de cada cor/raça. O valor mediano da remuneração das mulheres negras – Tabelas 5.1 e 5.2 (anexo) e Gráfico 5.1 – é o mais baixo tanto em 2016 quanto em

2024 (1,51 e 2,08 salários mínimos, respectivamente). Adiante delas estão os homens negros (1,71 e 2,34 salários mínimos), as mulheres brancas (1,80 e 2,66) e os homens brancos (2,02 e 2,95). O padrão segue o mesmo quando observada a mediana da remuneração por hora contratual.

## Gráfico 5.2:

**Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por faixa de remuneração média mensal, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.**



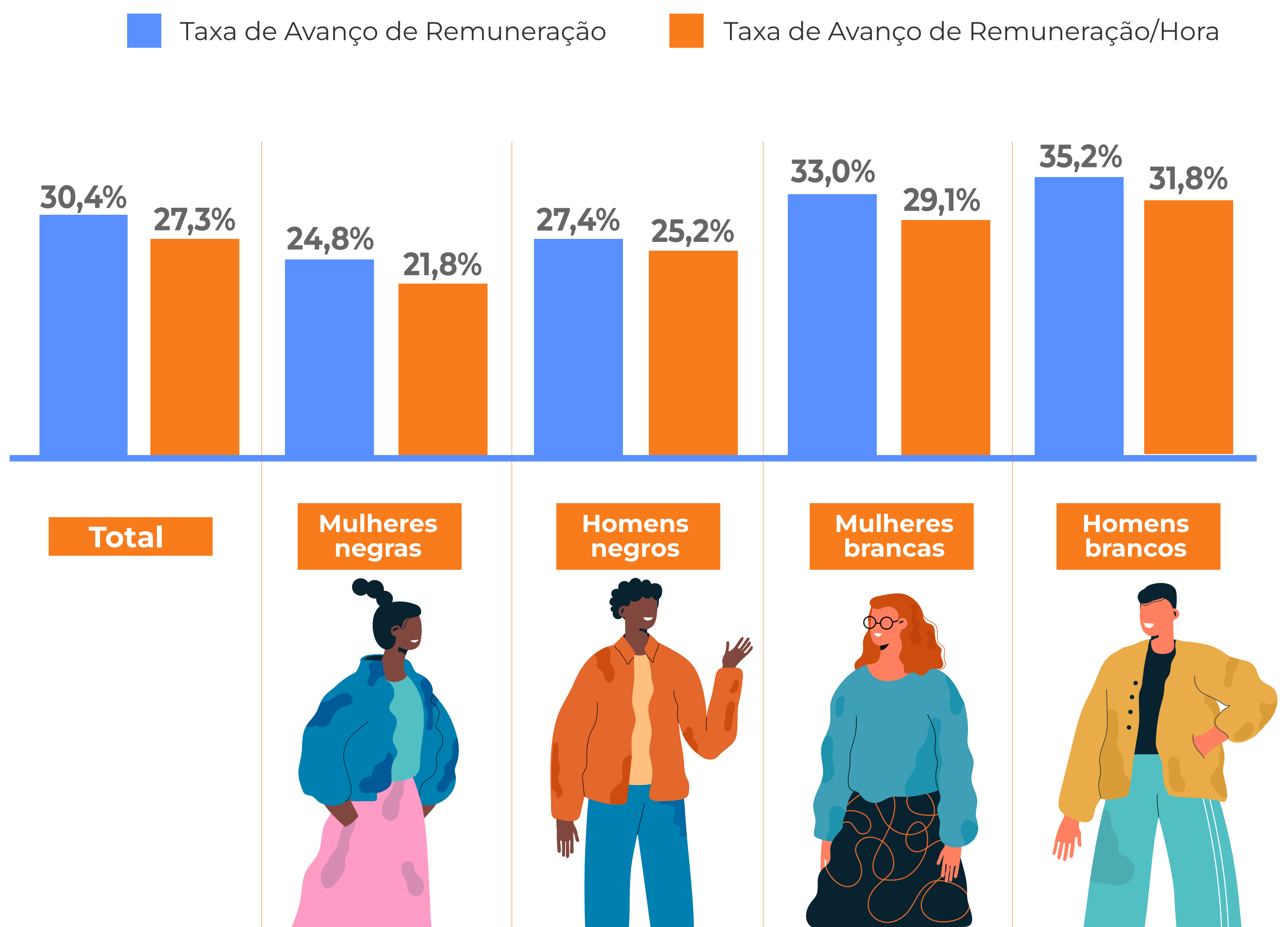
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

Na comparação dos dois períodos, observa-se que a evolução remuneratória também foi inferior para pessoas negras, independente do sexo, e para mulheres, na comparação com os homens de mesma cor/raça. A mediana da Taxa de Avanço de Remuneração (TAR)<sup>4</sup> (Tabela 5.3 – anexo – e Gráfico 5.3) foi de 24,8% para as mulheres negras, 27,4% para os homens negros, 33,0% para as mulheres brancas e 35,2% para os homens brancos

– novamente, o padrão se repete na análise da remuneração por hora contratual. Com isso, a distância entre a remuneração mediana nos grupos se ampliou no período. Se em 2016 a remuneração mediana dos jovens brancos era 33,8% superior à das jovens negras, em 2024 essa vantagem pulou para 41,8%.

## Gráfico 5.3:

### Taxa de Avanço de Remuneração e Taxa de Avanço de Remuneração/Hora dos vínculos da coorte, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 a 2024.



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 a 2024.

[4] Taxa de Avanço de Remuneração (TAR): Valor mediano da diferença da remuneração anual média das pessoas entre 2016 e 2024.

Portanto, as desigualdades de remuneração se mostraram gritantes e crescentes ao longo do período observado: as jovens mulheres da coorte analisada, apesar da melhor escolaridade e de estarem mais presentes nas posições de diretoria e gerência, apresentaram menor progressão e menor mediana na remuneração nos dois períodos – com as pessoas negras em um cenário pior pelo acúmulo do efeito do componente racial.

Ou seja, mesmo em contextos onde o impacto da escolaridade, da experiência (idade) e da ocupação (direção e

gerência) parece controlado, os gaps de remuneração são persistentes entre homens e mulheres e entre brancos e negros – conforme já observado em outros momentos pela literatura econômica. Assim, permanecem as evidências de discriminação – sexismo e racismo – no indicador mais direto de retorno econômico do trabalho e de valorização do capital humano: a remuneração.

**O olhar para a questão dos afastamentos por licença-maternidade, apresentado na sequência, contribuirá para o avanço da investigação.**



## Afastamentos do trabalho

Afastamentos do trabalho são eventos que interrompem temporariamente a atividade profissional, podendo decorrer de múltiplas causas, como licença-maternidade, licença por doença, acidentes de trabalho, licenças não remuneradas. Embora sejam legalmente garantidos e socialmente necessários (como a licença-maternidade), alguns afastamentos podem ter consequências adversas para a progressão de carreira, especialmente em contextos onde

empregadores penalizam trabalhadores que se ausentam.

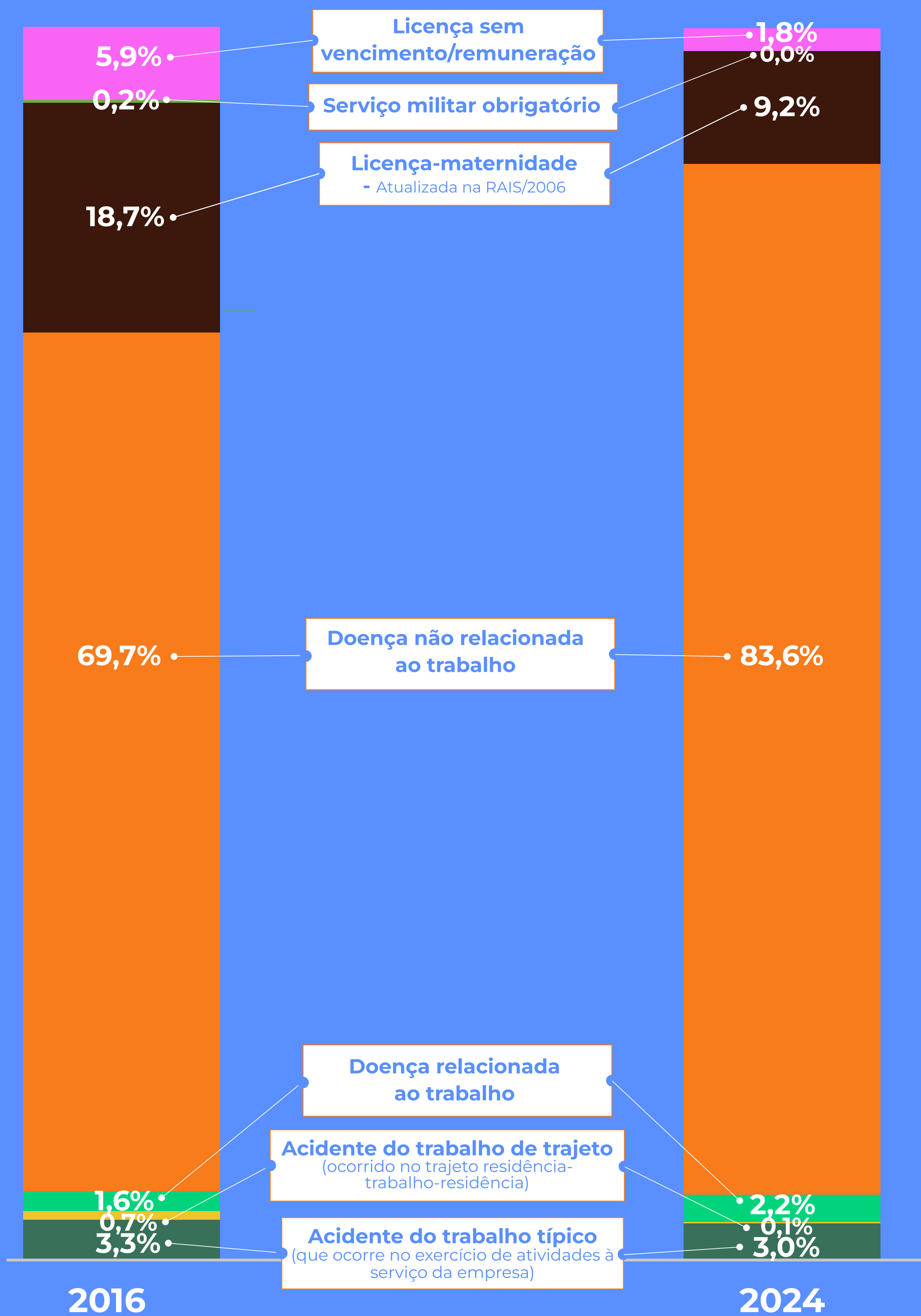
No âmbito de todas as pessoas jovens analisadas (Tabela 6.1 – anexo), verificou-se um total de 1.075.552 ocorrências de afastamentos do trabalho em 2024, contra 406.533 casos registrados em 2016. Trata-se de um crescimento impressionante de 164,6%, especialmente se considerarmos que o grupo de pessoas é o mesmo nos dois períodos.



A doença relacionada ao trabalho foi a causa com maior crescimento relativo na quantidade de casos: 277,6% de alta (23.961 casos em 2024 contra 6.346 em 2016). Logo depois vem outra causa também associada a doença, mas não relacionada ao trabalho, com 217,3% de aumento no quantitativo. A licença-maternidade, por sua vez, apresentou crescimento modesto nas ocorrências, de 29,8%, muito abaixo do crescimento médio, fazendo com que sua representação no total de afastamentos (Gráfico 6.1), que em 2016 correspondia a 18,7%, passasse a ser de 9,2% em 2024 – redução de 50,9% na proporção.

## Gráfico 6.1:

Distribuição das ocorrências de afastamentos do trabalho segundo a causa do afastamento – Brasil, 2016 e 2024.



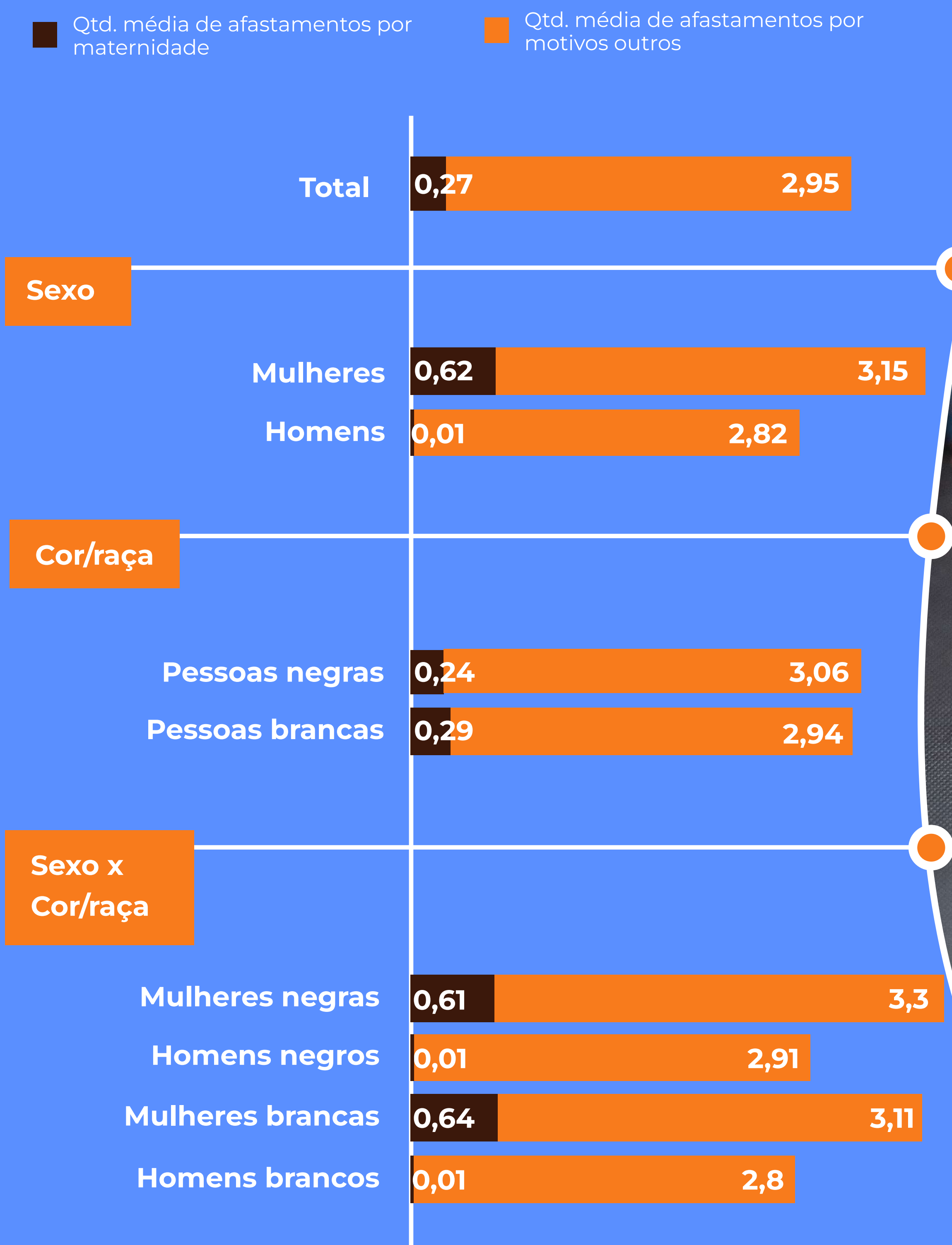
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

A quantidade total de afastamentos do trabalho representa uma média de 3,22 ocorrências por pessoa ao longo do período de 9 anos (Tabela 6.2 – anexo – e Gráfico 6.2). 24,6% da coorte não teve afastamento e 9,6% passaram por 9 ou

mais (Gráfico 6.3) – média de pelo menos um por ano. Na comparação entre sexos, a média de afastamentos foi 33,4% maior entre as mulheres (3,77) – contra 2,83 dos homens.

## Gráfico 6.2:

Distribuição da quantidade média de afastamentos dos vínculos formais ativos da coorte por tipo de afastamento, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 a 2024.



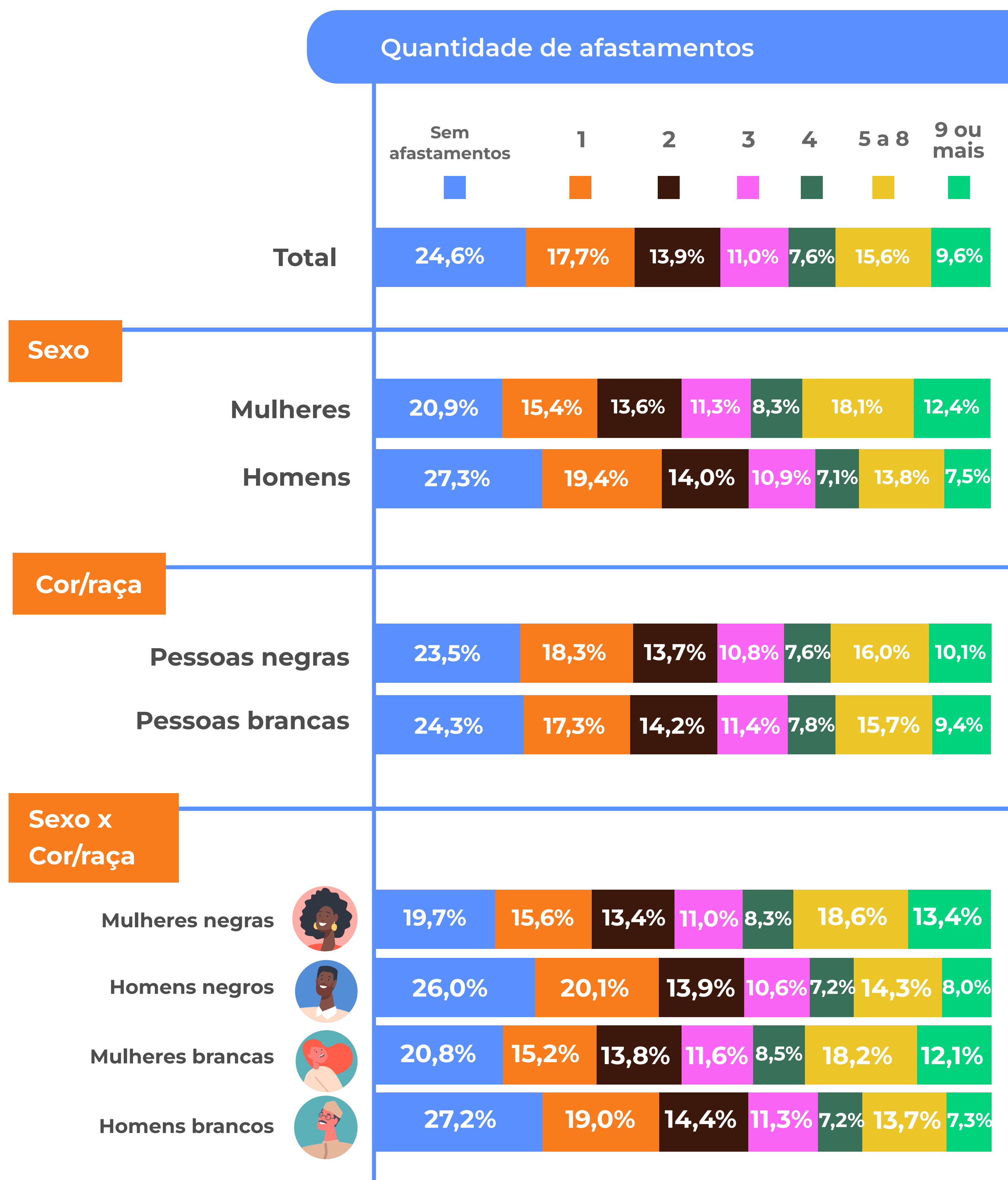
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 a 2024.

A maior parte da diferença, como é de se esperar, está associada ao afastamento por licença-maternidade, verificado para 34,3% das mulheres – tanto negras quanto brancas – no período analisado. Quando descartados os afastamentos por maternidade e observados apenas

motivos outros, percebe-se ainda assim uma quantidade maior entre as mulheres (3,15), mas agora em patamar reduzido (11,7% superior à dos homens) – talvez ainda por motivos associados à maternidade, mesmo que não ao nascimento em si.

## Gráfico 6.3:

Distribuição dos vínculos formais ativos da coorte por quantidade de afastamentos do trabalho no período, segundo sexo e cor/raça – Brasil, 2016 a 2024.



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 a 2024.

As seções seguintes deste artigo tratam de comparar a progressão educacional e profissional das pessoas da coorte, segmentadas por ocorrência ou não de afastamento por licença-maternidade – um direito fundamental que protege a saúde da mãe e do recém-nascido, além de promover o vínculo familiar, mas que é

por vezes interpretado por empregadores como sinal de menor comprometimento ou disponibilidade, levando a penalizações na progressão de carreira — **fenômeno conhecido como "motherhood penalty", ou, em português, a penalidade da maternidade.**



## Maternidade e Penalização de carreira

A coorte foi segmentada entre mulheres (Tabela 6.2 – anexo) que nunca tiveram (65,7%) e as que tiveram pelo menos um afastamento do trabalho por licença-maternidade (34,3%) para uma análise comparativa.

Mulheres sem afastamento por licença-maternidade apresentaram Taxa de Avanço de Escolaridade (TAE) mais de 20% superior à taxa das mulheres com pelo menos um afastamento por licença-maternidade (33,0% contra 27,3%

entre as mulheres negras e 34,2% contra 27,6% entre as brancas), conforme a Tabela 7.1 (anexo) e o Gráfico 7.1. Com isso, mulheres com afastamento por maternidade percebem taxas reduzidas para aquém das masculinas – 31,0% dos homens brancos e 29,3% dos homens negros. Tal gap educacional reflete a dificuldade de conciliar estudos (especialmente cursos superiores noturnos ou à distância) com as demandas de cuidado infantil.

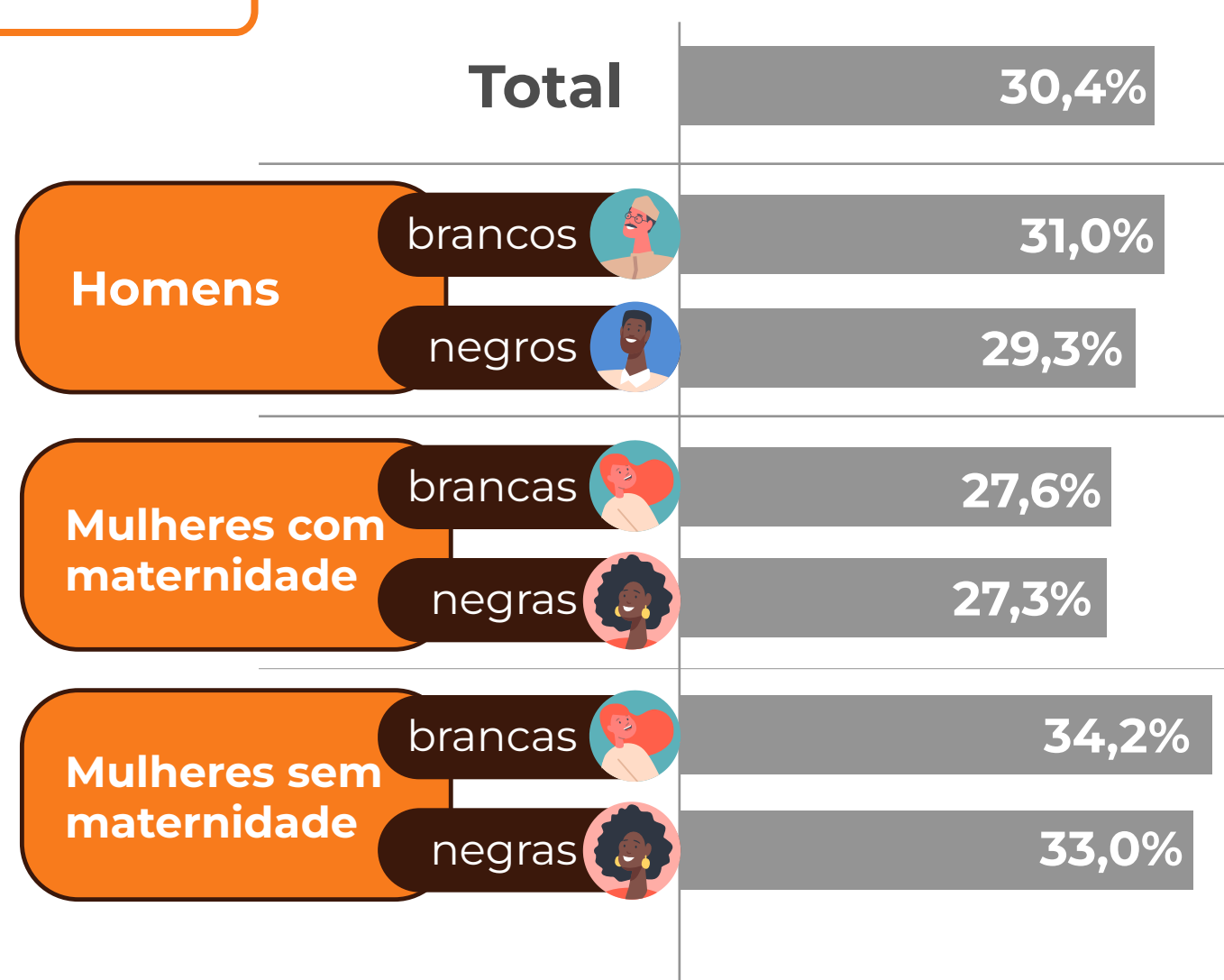


# Gráfico 7.1:

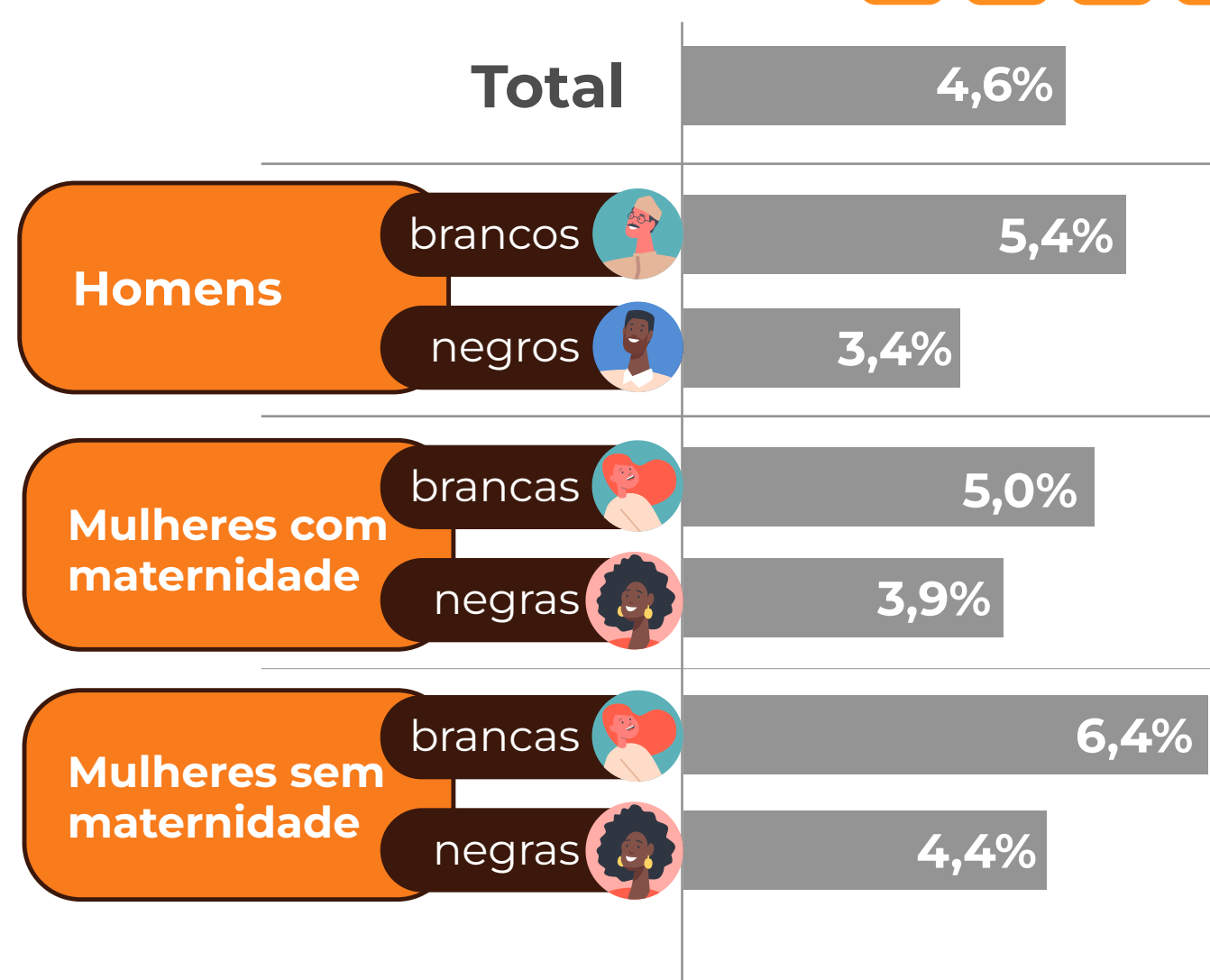
Taxas de Avanço dos vínculos da coorte, segundo ocorrência de afastamento por licença-maternidade e sexo e cor/raça – Brasil, 2016 a 2024.



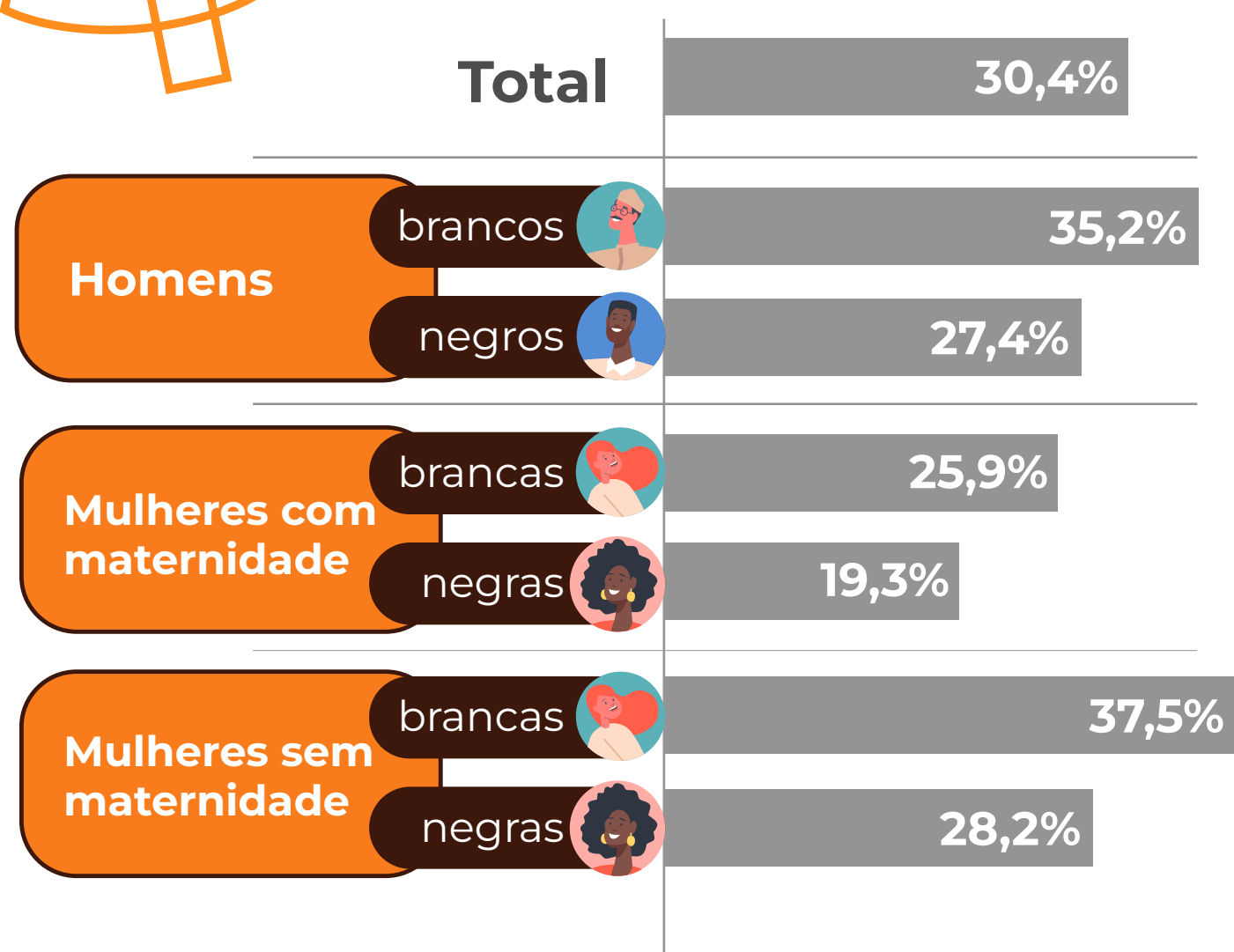
## Taxa de Escolaridade



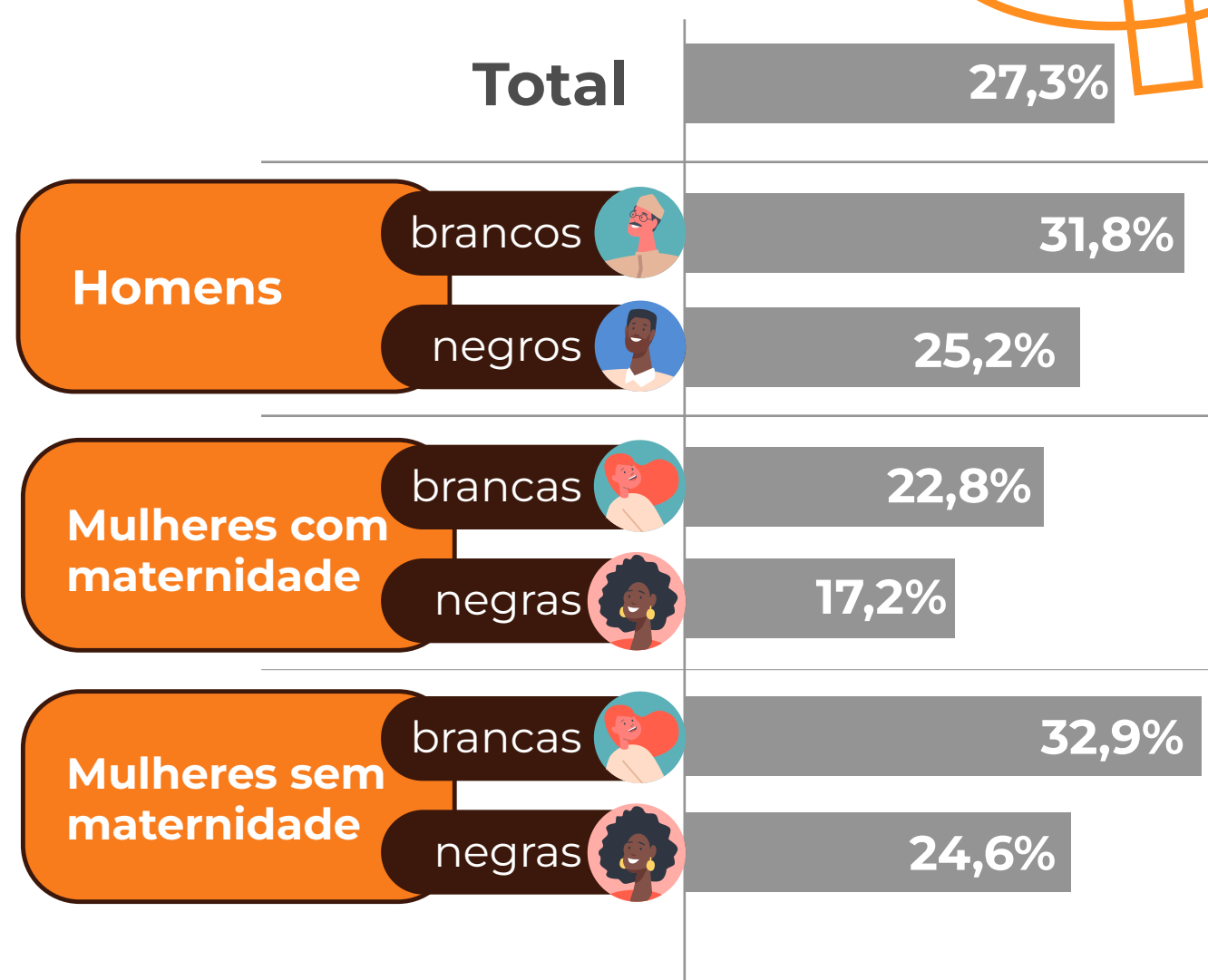
## Taxa de Hierarquia



## Taxa de Remuneração



## Taxa de Remuneração por hora



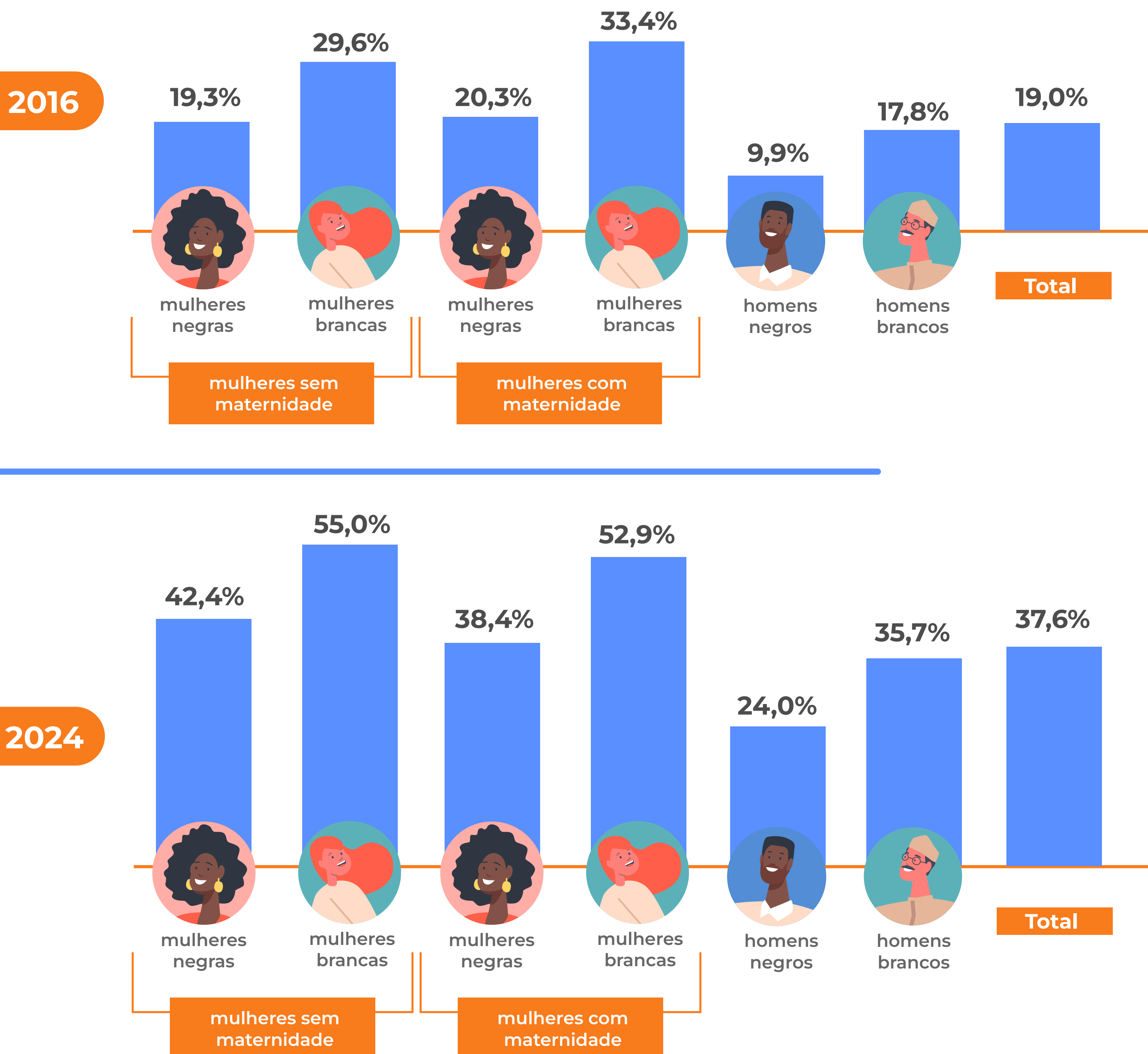
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 a 2024.

Cabe destacar que, ao final do período analisado, o nível de escolaridade das mulheres se mantém, em média, superior ao dos homens mesmo entre aquelas que passaram por licença-maternidade, quando

observada a proporção de pessoas de cada segmento com pelo menos ensino superior completo – Tabela 7.2 (anexo) e Gráfico 7.2.

## Gráfico 7.2:

**Proporção de vínculos da coorte com pelo menos ensino superior completo, segundo ocorrência de afastamento por licença-maternidade e sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.**



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

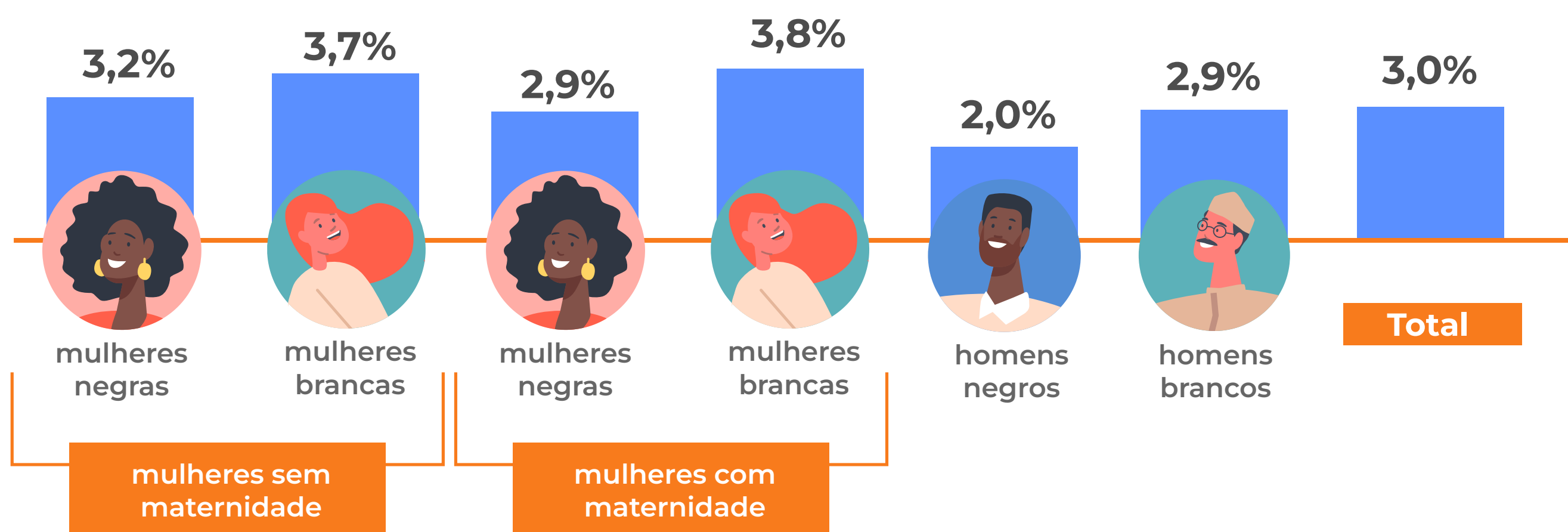
Além do prejuízo no avanço educacional, mulheres com afastamento por maternidade também sofrem penalizações no que diz respeito à mobilidade ocupacional ascendente. Nas mulheres brancas, a diferença na Taxa de Avanço Hierárquico (TAH) é de 27,7% em favor daquela percebida por quem não se afastou por licença-maternidade (6,4%), na comparação com a taxa das que tiveram esse afastamento (5,0%) – Tabela 7.1 (anexo) e Gráfico 7.1. Cabe

destacar que, mesmo com uma taxa de avanço menor que a dos homens brancos (de 5,4%), as mulheres brancas com afastamento por maternidade da coorte mantiveram-se com uma proporção em posição de direção ou gerência superior à deles ao final do período analisado (8,8% contra 8,3%), em virtude de possuírem uma base hierárquica mais alta no ponto de partida – Gráfico 7.3.

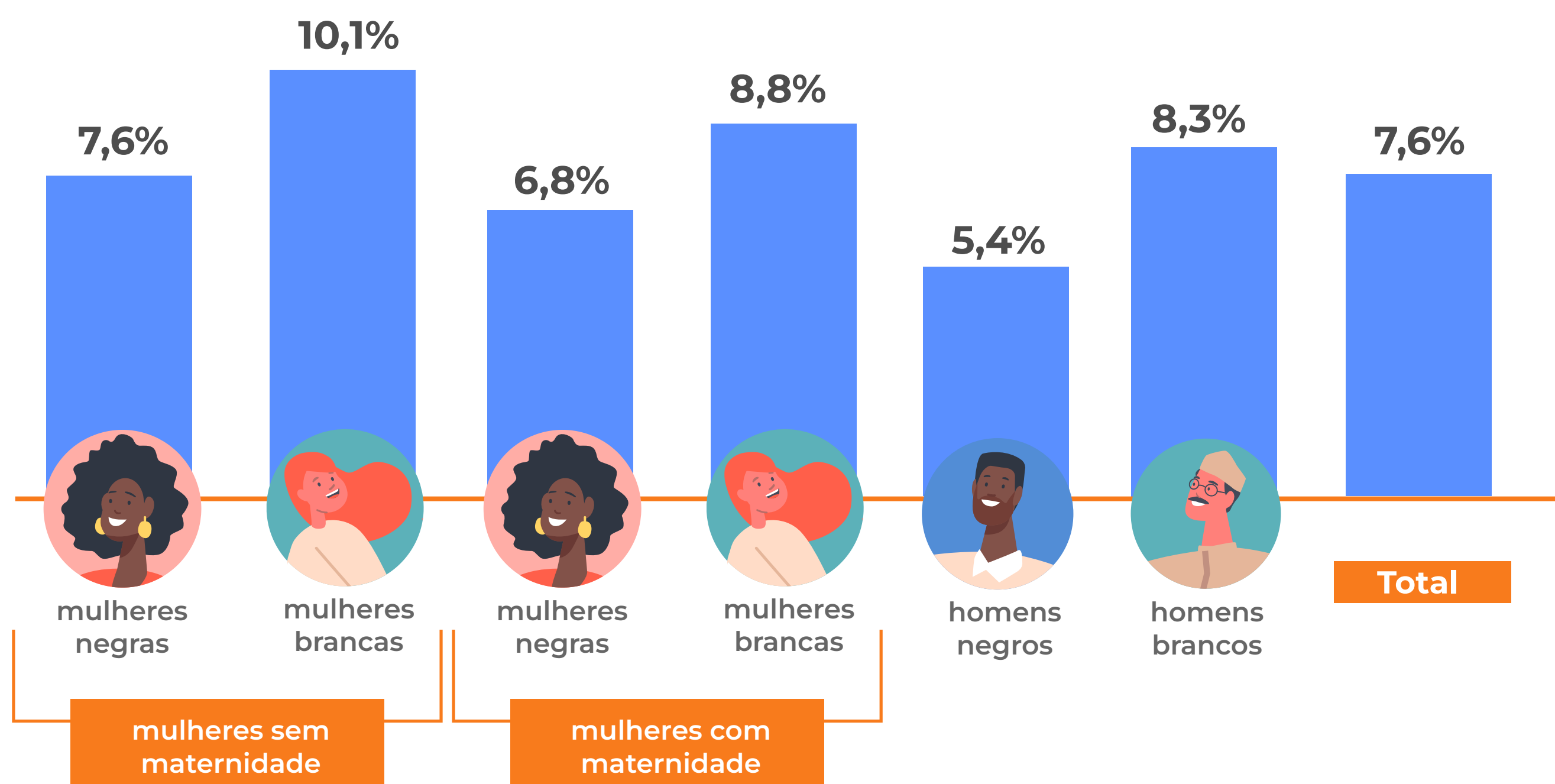
### Gráfico 7.3:

**Proporção de vínculos da coorte em posição de diretoria ou gerência, segundo ocorrência de afastamento por licença-maternidade e sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.**

2016



2024



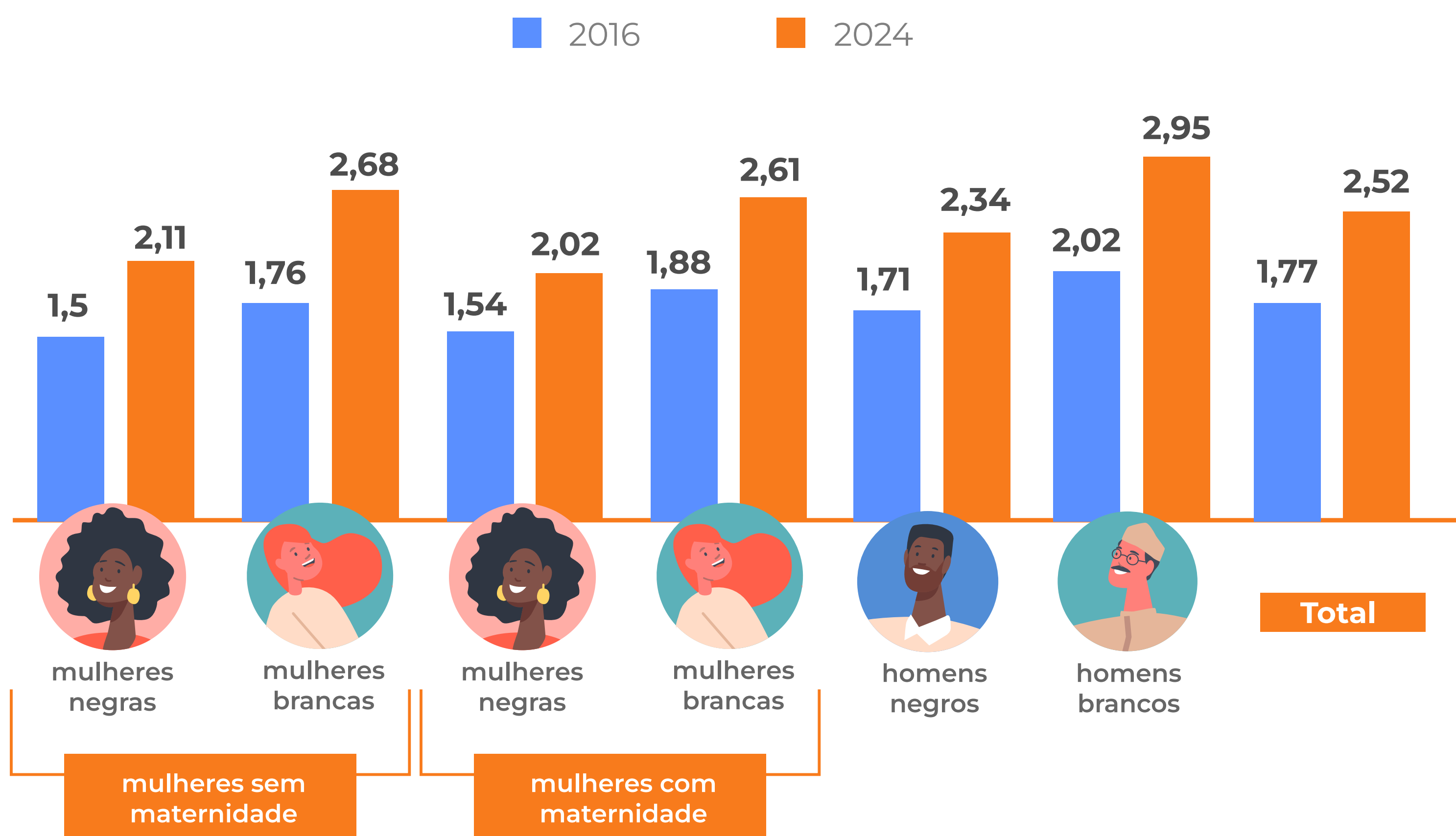
Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

Entre as mulheres negras, o impacto da licença-maternidade na TAH foi menor, em termos relativos. Enquanto as que não passaram por licença-maternidade apresentaram TAH de 4,4%, entre as que passaram a proporção foi de 3,9% (diferença de 12,8%). Embora mesmo aquelas que saíram para licença -maternidade tenham apresentado maior progressão hierárquica do que os homens negros, percebe-se nas mulheres negras com afastamento um crescimento de 136,7% na proporção em posição de diretoria e gerência em relação ao ano de partida (2016), enquanto entre os homens negros o crescimento foi maior, de 164,7% (Gráfico 7.3).

Os efeitos mais drásticos da licença-maternidade aparecem, no entanto, na evolução salarial. Nas mulheres brancas, a Taxa de Avanço de Remuneração (TAR) das que não tiveram afastamento por licença-maternidade foi de 37,5%, enquanto nas que saíram de licença foi de apenas 25,9% (Tabela 7.1 – anexo – e Gráfico 7.1) – uma diferença de 11,6 pontos percentuais (p.p.), ou 44,9% em termos relativos. Isso significa que mulheres brancas que se tornam mães viram seus salários crescerem a uma taxa substancialmente inferior ao longo dos nove anos.

## Gráfico 7.4:

**Mediana da remuneração mensal média do ano, em salários mínimos, segundo ocorrência de afastamento por licença-maternidade e sexo e cor/raça – Brasil, 2016 e 2024.**

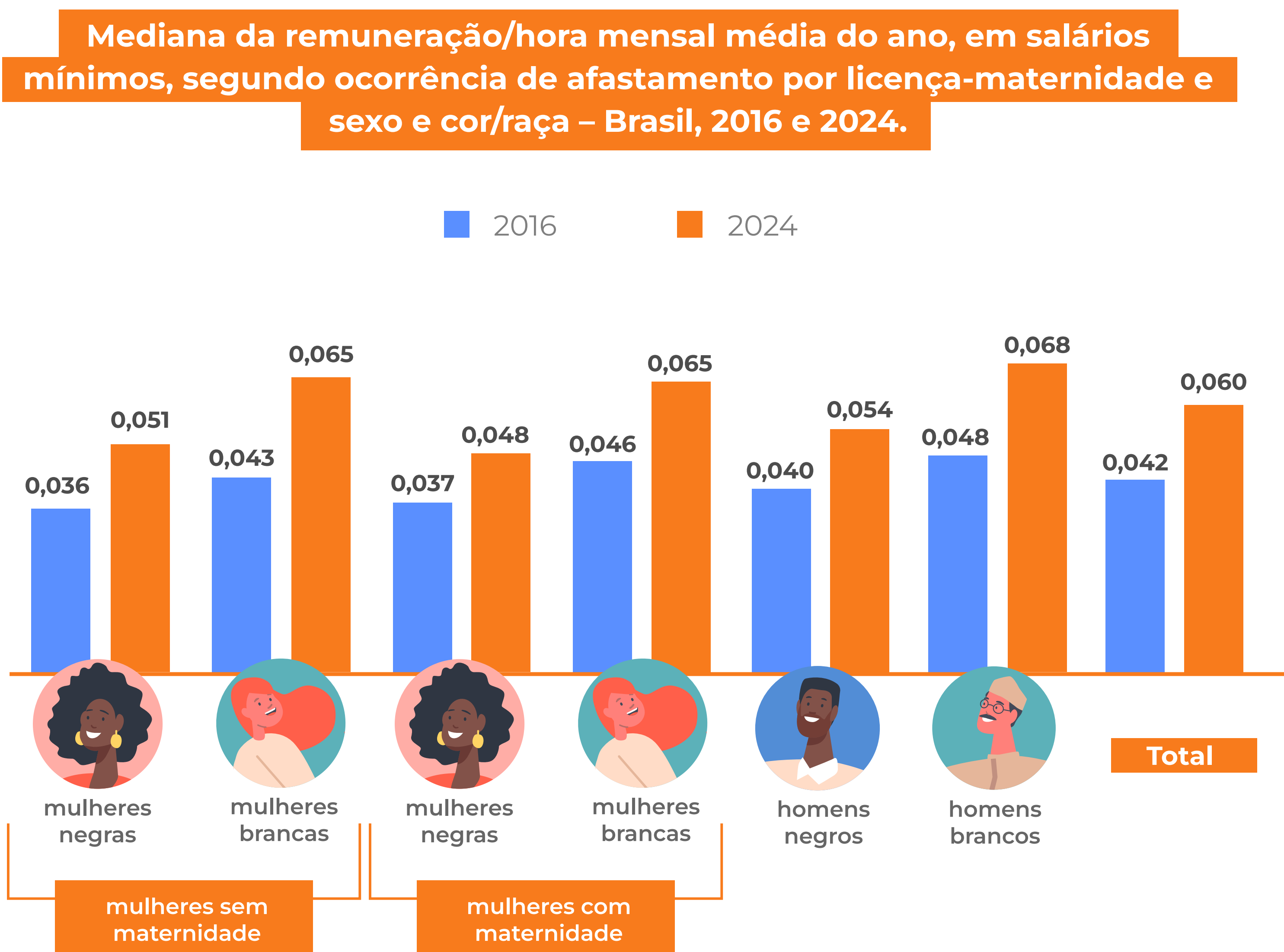


Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.

Entre as mulheres negras, o cenário é igualmente preocupante. Aquelas sem afastamento por maternidade apresentaram TAR de 28,2%, enquanto as que tiveram pelo menos um afastamento por maternidade registraram taxa de apenas 19,3% – diferença de 8,9 p.p., representando uma penalização de 45,9% em termos relativos. Vale destacar que mulheres negras com afastamento por maternidade tiveram o pior desempenho salarial entre todos os grupos analisados, tanto em avanço quanto em termos de remuneração mediana (Tabela 7.2 – anexo – e Gráfico 7.4).

A Taxa de Avanço da Remuneração Horária (por hora trabalhada) confirma e aprofunda esses padrões. **A TARH das mulheres brancas sem maternidade foi de 32,9%, contra 22,8% das que tiveram afastamento** (Tabela 7.1 – anexo – e Gráfico 7.1) – diferença de 10,1 p.p. (44,1% em termos relativos). Para as mulheres negras, os números são: 24,6% de avanço para quem não se afastou por maternidade contra apenas 17,2% para quem se afastou – diferença de 7,4 p.p., ou 43,0% em termos relativos.

## Gráfico 7.5:



Fonte: Elaboração própria com microdados da RAIS (MTE), 2016 e 2024.



**Esses dados demonstram que a penalização salarial não reflete apenas eventuais reduções de jornada ou flexibilizações de horário, mas também uma efetiva desvalorização do trabalho feminino pós-maternidade.**

É importante ressaltar que o grupo de mulheres que passaram por afastamento de licença-maternidade apresentava, em 2016, remuneração mediana superior à auferida por quem não teve afastamento por maternidade no período, tanto entre as mulheres negras (1,54 contra 1,50 salários mínimos) quanto entre as brancas (1,88 contra 1,76 salários mínimos) – Tabela 7.2 (anexo) e Gráfico 7.4. Com os efeitos do afastamento por licença-maternidade na TAR, viram sua renda mediana cair e ser superada pelo grupo de mulheres sem maternidade. Aquelas que não passaram por licença-maternidade, por sua vez, ainda assim – mesmo com melhor escolaridade e maior presença em posições de liderança – apresentaram, ao final do período, menor rendimento mediano que os homens da mesma cor/raça (2,11 e 2,68

salários mínimos das negras e brancas sem maternidade contra 2,34 e 2,95 dos homens negros e brancos, respectivamente) – sugerindo uma desigualdade produzida exclusivamente por mecanismos discriminatórios.

O padrão de desigualdade racial e de sexo, entretanto, não se alterou com o avançar do tempo, independente de afastamento por maternidade: mulheres negras iniciaram e continuaram com rendimento mediano inferior, seguidas dos homens negros, das mulheres brancas e dos homens brancos. Ou seja, a desigualdade racial de renda é tão enraizada que mesmo mulheres brancas com afastamento por licença-maternidade têm maior renda mediana que os homens e mulheres negras, tanto em 2016 quanto em 2024.

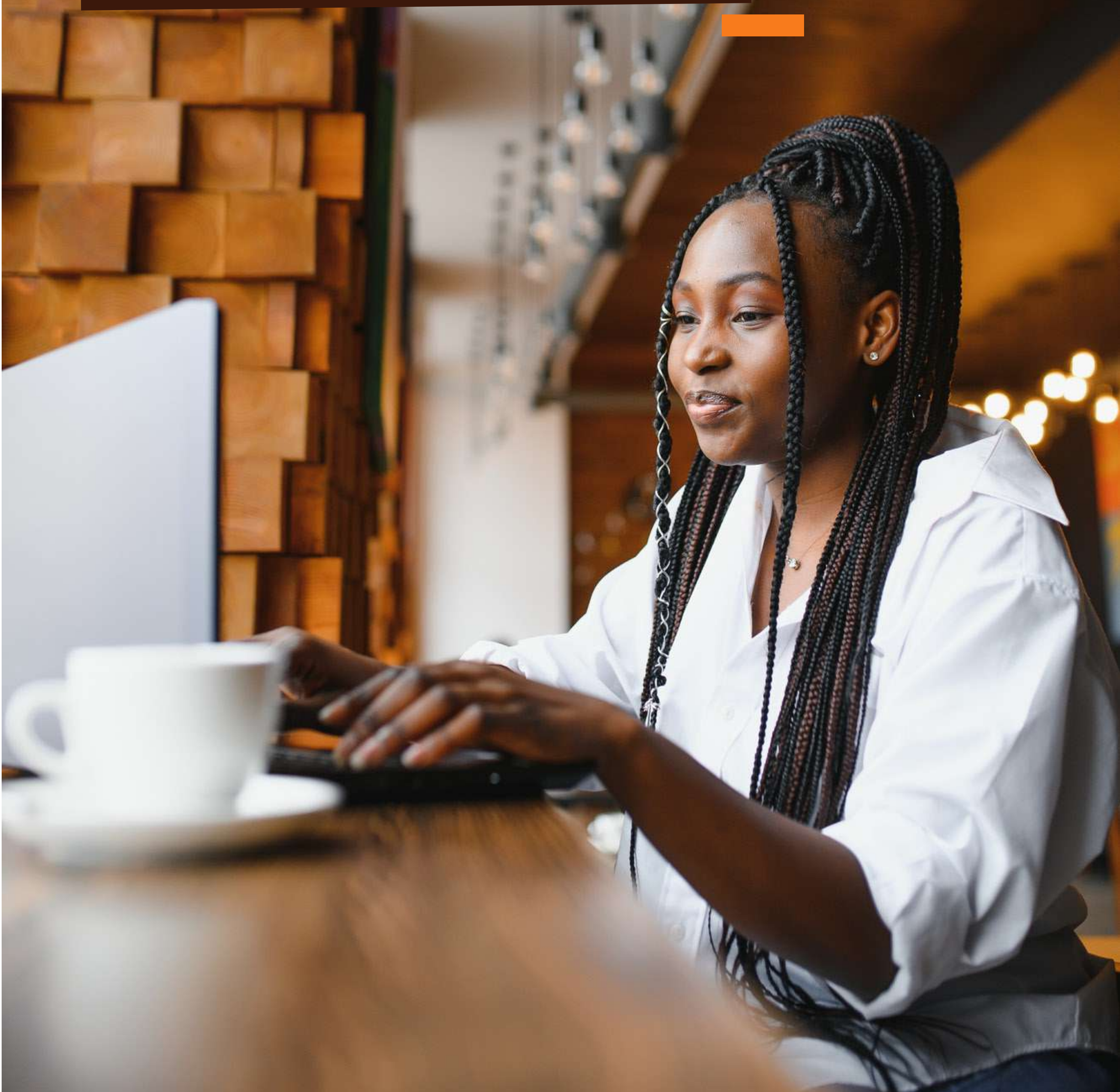
As penalizações da maternidade documentadas podem operar por vários mecanismos: discriminação estatística (organizações empregadoras assumem que mães serão menos produtivas), segregação ocupacional (mães são direcionadas para posições de menor responsabilidade), redução de horas trabalhadas que afetam oportunidades de promoção, interrupção do acúmulo de experiência durante licenças e menor capacidade de investir em educação continuada ou networking profissional. Esses resultados corroboram a literatura internacional sobre "motherhood penalty". As desvantagens econômicas e profissionais que mulheres

experimentam após tornarem-se mães abrangem reduções salariais, menor probabilidade de promoção, percepção de menor competência e comprometimento e segregação em ocupações compatíveis com responsabilidades de cuidado. No contexto brasileiro, os dados evidenciam que a implementação da licença-maternidade como um direito fundamental não é acompanhada de mecanismos suficientes para proteger as trajetórias profissionais das mães. A penalização tende a ser expressiva especialmente para mães negras, que acumulam os efeitos do racismo e da maternidade.

**São urgentes políticas como expansão de creches públicas de qualidade, licença parental compartilhada (dividida entre mães e pais), proibição de discriminação relacionada à maternidade em avaliações de desempenho e promoções e programas de retorno ao trabalho (onboarding) para mães após licença.**



# Conclusões e Destakes



O presente estudo acompanhou uma coorte que abrangeu todas as 3.583.686 pessoas jovens de 15 a 29 anos que estavam com vínculo ativo em 31/12/2016 no mercado formal brasileiro capturado pela RAIS e mantiveram-se ativas nesse mercado por todos os anos até 31/12/2024. Mais de 2 milhões de homens, mais de 1,5 milhões de mulheres, mais de 1,8 milhões de pessoas brancas e mais de 1,5 milhões de pessoas negras tiveram

suas características e trajetórias laborais analisadas.

Durante a análise, que pela natureza de estudo longitudinal permitiu acompanhar o avanço educacional, de hierarquia ocupacional e de rendimentos das pessoas, relacionando-os com a ocorrência de afastamentos do trabalho por motivo de licença-maternidade, foi possível perceber que:

1

O grupo analisado é majoritariamente masculino (57,6%) e de cor/raça branca (52,7%) – perfil em desacordo com a realidade populacional brasileira e que aponta para a maior dificuldade que mulheres e pessoas negras enfrentam para acessar e se manter de forma permanente e contínua no mercado formal.

2

Ao final do período de observação, pessoas brancas apresentaram, em média, maior tempo de emprego no vínculo mais recente (eles com 6,6 anos e elas com 6,5), sugerindo uma maior instabilidade e rotatividade no grupo de pessoas negras (eles e elas com tempo médio de 6,0 anos).



# 3

Mulheres possuem níveis mais altos de escolaridade tanto em 2016 quanto em 2024 – ao final da observação, as brancas alcançaram uma proporção de 54,3% com pelo menos ensino superior completo, seguidas das mulheres negras (41,1%), dos homens brancos (35,7%) e dos homens negros (24,0%). Além disso, as

mulheres também apresentaram maior avanço nos níveis de escolaridade ao longo do período, com Taxa de Avanço de Escolaridade de 32,0% entre as mulheres brancas, 31,1% entre as mulheres negras, 31,0% entre os homens brancos e 29,3% entre os homens negros.



# 4

Mulheres sem afastamento por licença-maternidade apresentaram Taxa de Avanço de Escolaridade mais de 20% superior à taxa das que tiveram pelo menos um (20,8% entre as negras e 23,8% entre as brancas). As mulheres brancas e negras com esse tipo de afastamento perceberam taxas inferiores à dos homens – avanço de 27,3% entre as negras e 27,6% entre as brancas, contra 29,3% dos negros

e 31,0% dos brancos. Mulheres sem esse afastamento apresentaram patamares muito superiores: 34,2% entre as brancas e 33,0% entre as negras.

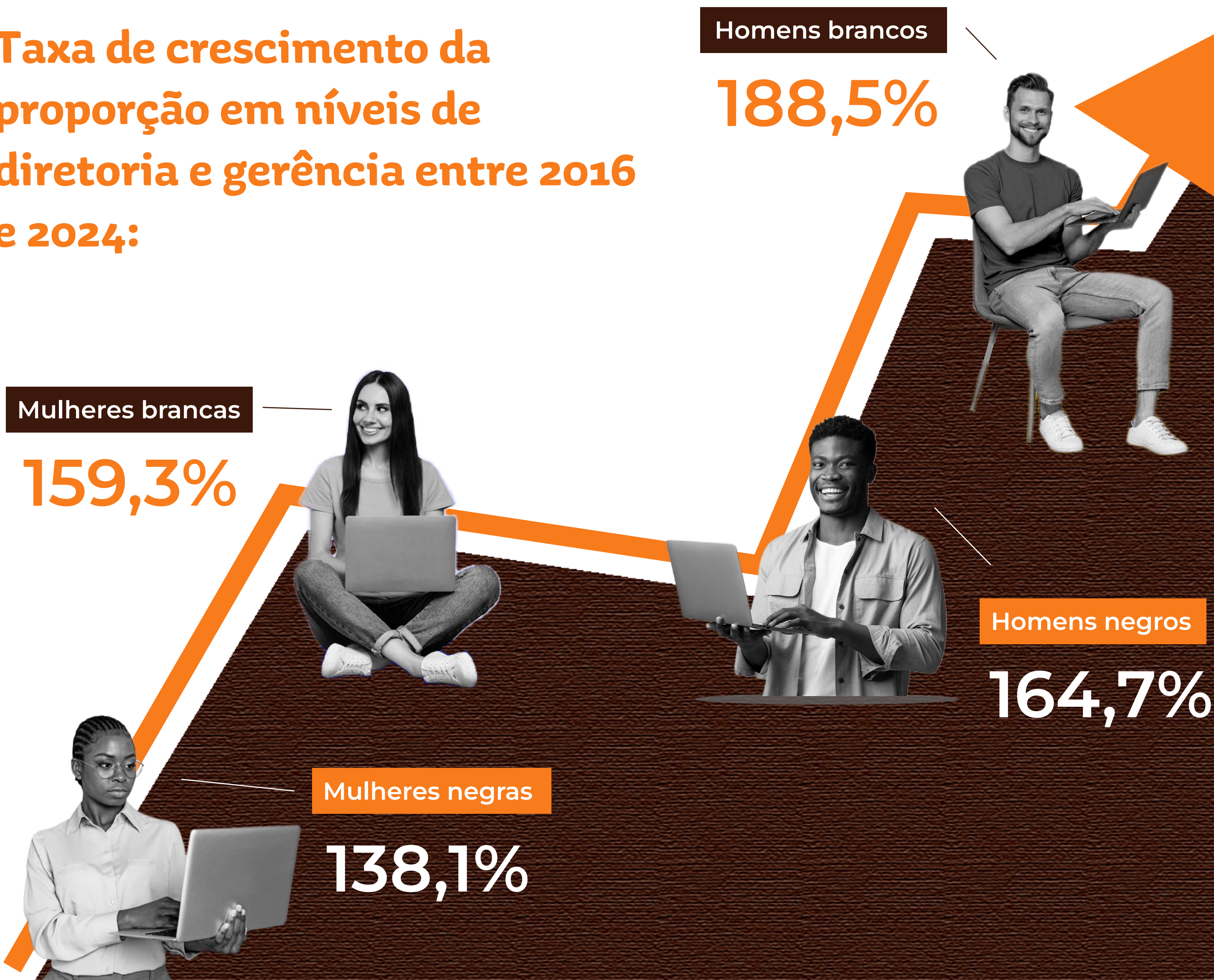
**Ainda assim, ao final do período mesmo as mulheres com afastamento por licença-maternidade apresentavam níveis de escolaridade maiores do que os dos homens.**

# 5

Apesar de apresentarem maior avanço e nível de escolaridade que os homens, as mulheres perceberam um menor aumento relativo na proporção em níveis de diretoria e gerência. Enquanto dentre as mulheres negras, caso mais extremo de menor crescimento, a proporção passou de 3,1% delas em posição de diretoria ou gerência em 2016 para 7,3% em 2024 (aumento de **138,1%**), entre os homens brancos, o caso mais extremo de maior crescimento, a proporção subiu **188,5%** (de 2,9% para 8,3%) – ou seja, eles ultrapassaram as mulheres negras, mesmo partindo de patamar inferior. Entre os homens negros o crescimento da proporção foi de **164,7%** e entre as mulheres brancas foi de **159,3%**.

Ainda assim, ao final do período as mulheres brancas da coorte analisada apresentaram maior proporção em posição de diretoria e gerência que os homens brancos (9,6% versus 8,3%), com o mesmo acontecendo entre as pessoas negras: elas com 7,3% e eles com 5,4%. Na comparação entre homens e mulheres, eles migraram mais para as posições de liderança do que elas. E pessoas negras foram mais prejudicadas na comparação com pessoas brancas do mesmo sexo no que diz respeito a acesso, participação e avanço para posições de liderança. Tais vieses podem estar permeando o universo das redes de contatos, mentorias e patrocínios.

## Taxa de crescimento da proporção em níveis de diretoria e gerência entre 2016 e 2024:



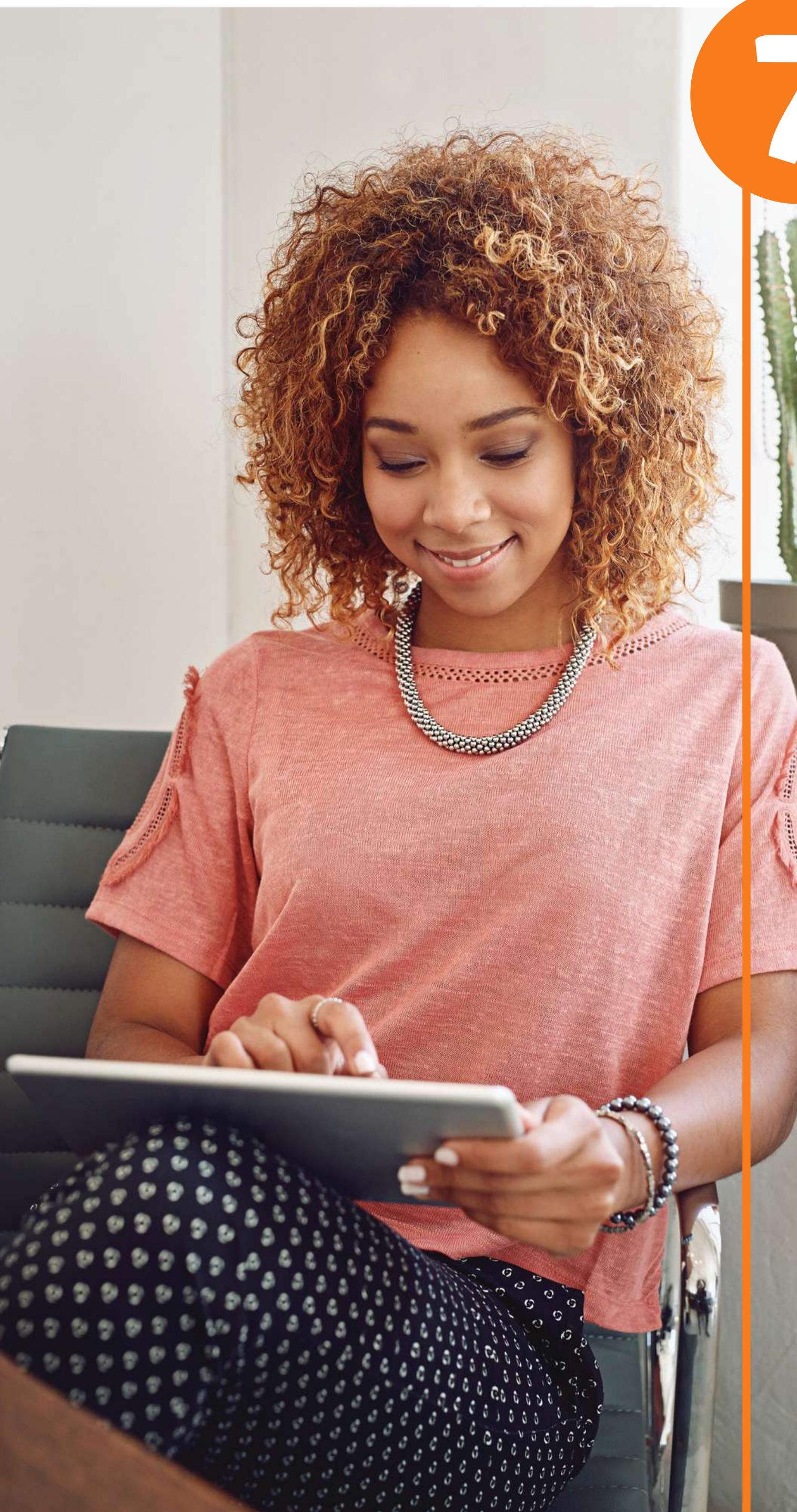
# 6

Mulheres com afastamento de licença-maternidade também foram mais penalizadas no âmbito da mobilidade ocupacional ascendente. Brancas sem esse tipo de afastamento apresentaram Taxa de Avanço Hierárquico 27,7% superior às com afastamento, enquanto entre as negras a diferença foi de 12,8%. A proporção em posição de direção ou gerência aumentou 188,5% entre os homens brancos e 164,7%

entre os negros, mas somente 131,5% entre as mulheres brancas com maternidade e 136,7% entre as mulheres negras com maternidade.

Ainda assim, mulheres com afastamento por licença-maternidade da coorte apresentam, ao final do período, proporção em condição de liderança superior à dos homens da mesma cor/raça: 6,8% entre as mulheres negras contra 5,4% entre os homens negros e 8,8% entre as mulheres brancas contra 8,3% entre os homens brancos.

# 7



Mesmo com maior nível e avanço de escolaridade e mais presentes nas posições de diretoria e gerência, tanto em 2016 quanto em 2024, mulheres recebem menos do que homens da mesma cor/raça em ambos os períodos, tanto na renda mensal total quanto na renda por hora contratual. As mulheres negras ostentam valor mediano de renda mensal média de 2,08 salários mínimos em 2024 contra 2,34 salários mínimos entre os homens negros. O contraste entre mulheres brancas e homens brancos é de 2,66 contra 2,95. Além disso, uma vez que negras apresentaram a menor Taxa de Avanço de Remuneração no período (24,8%), seguidas dos homens negros (27,4%), das mulheres brancas (33,0%) e dos homens brancos (35,2%), as diferenças relativas entre a remuneração mediana dos grupos aumentou: se em 2016 os homens brancos recebiam 33,8% acima das mulheres negras, em 2024 essa diferença passou para 41,8%. Pessoas negras, independente do sexo, recebem e avançaram menos do que brancas no período.

# 8

A remuneração foi a dimensão em que os efeitos da licença-maternidade se mostraram mais intensos. Mulheres negras e brancas sem esse afastamento apresentaram Taxas de Avanço de Remuneração 45,9% e 44,9% superiores, respectivamente, às daquelas que passaram pela licença-maternidade. Os resultados também evidenciam que a desigualdade de sexo nos rendimentos persiste mesmo quando a maternidade

não está em jogo: ao final do período, mulheres sem afastamento por licença-maternidade, apesar de mais escolarizadas e mais presentes em posições de liderança, recebiam menos do que os homens da mesma cor/raça. As medianas foram de 2,11 salários mínimos para mulheres negras e 2,68 para mulheres brancas, contra 2,34 e 2,95 entre homens negros e brancos, respectivamente.



Já a desigualdade racial revela um padrão ainda mais profundo: mesmo mulheres brancas com afastamento por licença-maternidade apresentaram, tanto em 2016 quanto em 2024, rendimento mediano superior ao dos homens negros.

As mulheres negras com afastamento por licença-maternidade aparecem, assim, como o grupo mais penalizado do estudo, por concentrarem os efeitos combinados do sexismo, do racismo e da penalização da maternidade.

# 9

As ocorrências de afastamentos do trabalho cresceram 164,6% entre 2016 e 2024 – na mesma base/universo de 3.583.686 pessoas. **As doenças – relacionadas ao trabalho ou não – foram as causas com maior avanço relativo – com altas de 277,6% e 217,3%,**

**respectivamente.** Já a licença-maternidade apresentou crescimento modesto, de 29,8%, abaixo do crescimento médio, fazendo com que sua representação no total de afastamentos passasse de **18,7% em 2016 para 9,2% em 2024** – redução de 50,9% na proporção.

# CRÉDITOS

**Realização:** CEERT

**Parceria:**

Rede Multiatores Mude com Elas  
Ação Educativa  
Terre des Hommes Alemanha  
BMZ

**Coordenação geral:**

Daniel Teixeira  
Mario Rogério da Silva Bento

**Redação e pesquisa:**

Mario Rogério da Silva Bento  
Rafael Bassegio Caumo

**Revisão técnica e edição:**

Júlia Rosemberg

**Projeto Gráfico:**

Gael Benítez

**Imagens:**

Ministério da Previdência Social  
Depositphotos  
Freepik



Multiatores superando a desigualdade de gênero e raça

## parcerias



## cofinanciador



cooperação  
alemã  
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT