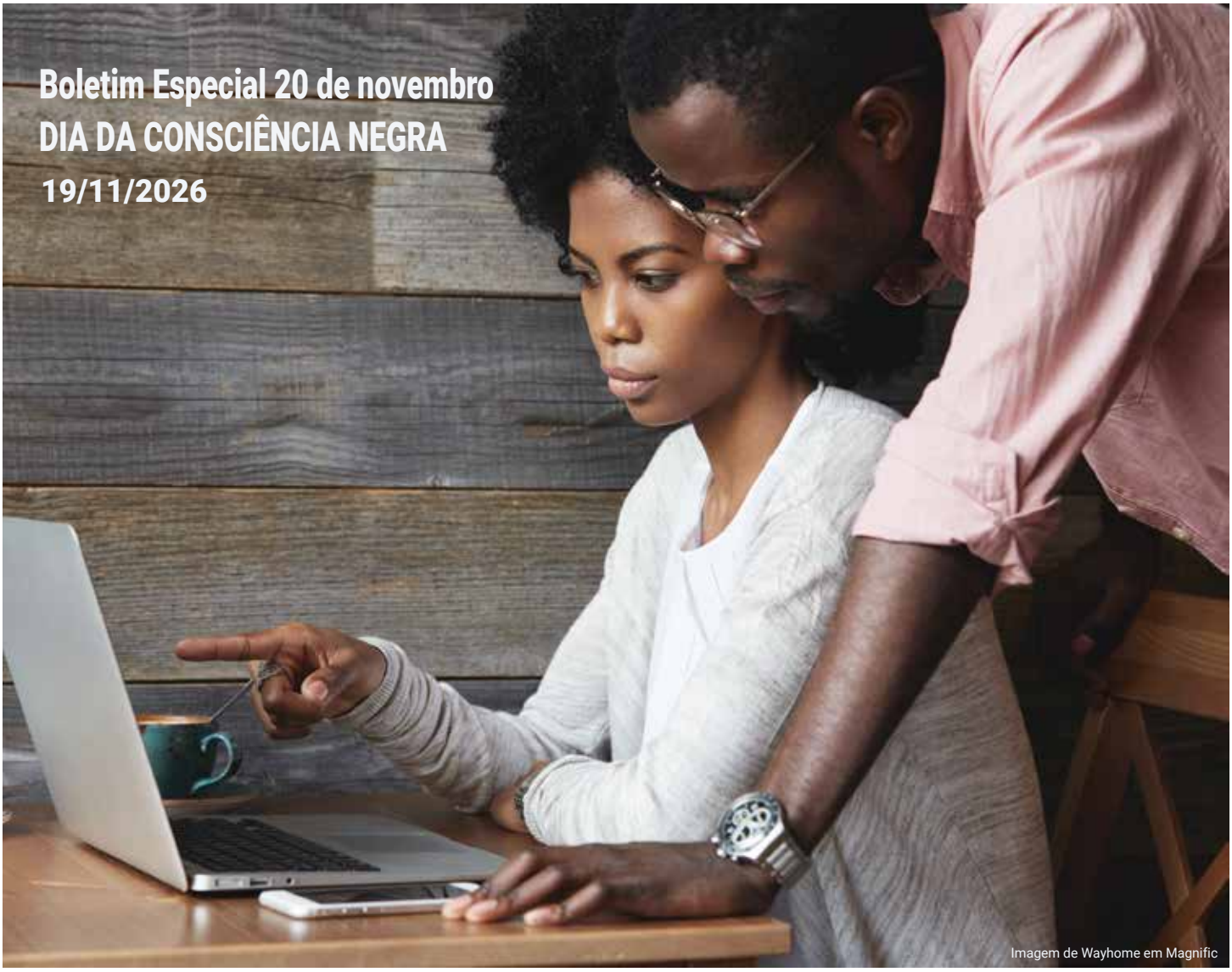


Imagens de Freepik

População negra no mercado de trabalho: depois do diploma, barreiras raciais continuam

70 Anos DIEESE

População negra no mercado de trabalho: depois do diploma, barreiras raciais continuam

Destaques

- Entre os ocupados com ensino superior, as pessoas brancas ganham, em média, 44% a mais que as negras;
- No conjunto dos ocupados, o rendimento médio dos brancos é 66% maior que o dos negros;
- Menos da metade (46,2%) dos homens negros ocupados com ensino superior está em ocupações consideradas típicas desse nível de instrução;
- Um em cada 43 homens negros ocupados está em um cargo de liderança. Entre os homens brancos, a proporção é de um para cada 17;
- Entre os ocupados negros com diploma, há mais mulheres do que homens em ocupações típicas de nível superior (57,5% contra 46,2%). Elas, entretanto, recebem menos que eles: R$ 4.576 mensais, contra R$ 6.617 por mês, em média;
- Na comparação com os brancos, os negros são minoria em nove das 10 ocupações mais bem remuneradas entre os diplomados. A exceção é a categoria de policiais.

O trabalho organiza a vida em sociedade: garante renda, influencia as condições de vida e participa da construção da identidade e do reconhecimento social. Há séculos, a população negra sustenta parte fundamental da economia brasileira. Formada por pessoas pretas e pardas, ela é hoje maioria no país e representa cerca de 55% dos ocupados. Neste Dia da Consciência Negra, é preciso perguntar em que condições essa população se insere no mercado de trabalho, quanto recebe e quais oportunidades encontra para progredir.

Após a crise da covid-19, a retomada da economia brasileira veio acompanhada de queda da desocupação, crescimento do emprego formal e recuperação dos rendimentos médios, sem que fossem eliminados desafios persistentes do mercado de trabalho, como, por exemplo, a elevada informalidade. Essa melhora no mercado de trabalho caminhou em conjunto com a ação sindical, que avançou nas negociações

coletivas. Em 2026, 86% das negociações coletivas resultaram em reajustes acima da inflação, com ganho médio de 1,36% nos salários negociados[1].

Outro indicador da melhora é o Índice da Condição do Trabalho (ICT-DIEESE), que sintetiza a situação do mercado de trabalho no país em uma escala de zero e um. Entre os trimestres de 2025 e 2026, o índice passou de 0,68 para 0,742, com avanços, sobretudo, nos indicadores de desocupação e no rendimento.

Apesar desse cenário favorável, a desigualdade racial é persistente e os dados do mercado de trabalho mostram o problema. Este Boletim apresenta estatísticas que destacam alguns dos principais problemas enfrentados pela população negra[3] no mundo do trabalho. Os dados analisados são todos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PnadC-IBGE) e referem-se ao 2º trimestre de 2026.

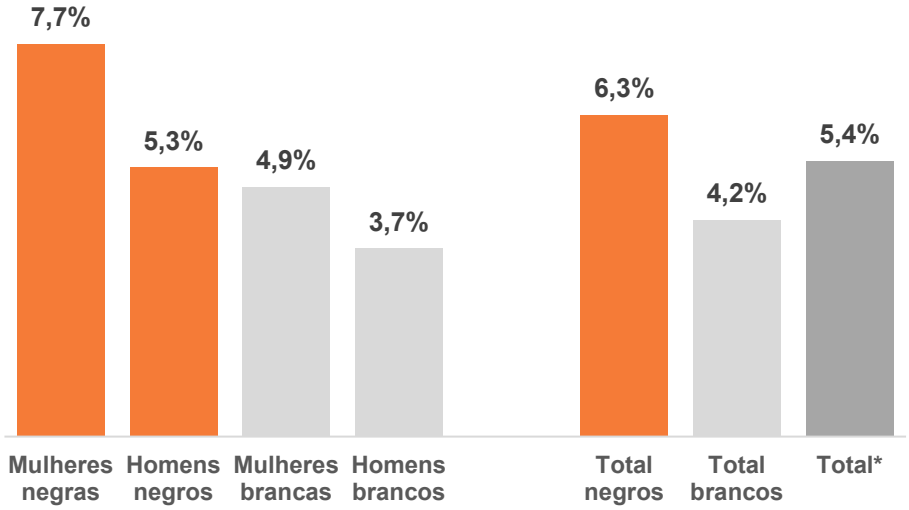
Dificuldades na inserção no mercado de trabalho

A taxa de desocupação ficou em cerca de 5,4% no 2º trimestre de 2026, um dos menores níveis dos últimos anos. Essa melhora, no entanto, não acontece da mesma forma para negros e brancos, ou seja, não se refletiu em redução significativa das diferenças no mercado de trabalho. A taxa de desocupação da população negra era de 6,3%, enquanto ficou em 4,2% entre os brancos, diferença de 2,1 pontos percentuais. Na prática, negros continuam a enfrentar mais dificuldades de acesso ao emprego.

Quando raça e sexo são considerados conjuntamente, as diferenças são ainda maiores. Entre as mulheres negras, a taxa de desocupação chegava a 7,7%, mais do que o dobro do observado entre homens brancos, de 3,7% (Gráfico 1), evidenciando a persistência entre a desigualdade entre os dois grupos raciais e entre homens e mulheres.

[1] Dados até set/26, disponíveis no boletim De Olho nas Negociações de out/26.
Ver https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2026/boletimnegociacao73.html.
[2] Comparação entre o segundo trimestre de cada ano.
Disponível em: https://www.dieese.org.br/analiseict/2026/212026analiseict.html.
[3] Foram considerados como negras as pessoas que se declararam pretas ou pardas e como brancas as que se declararam brancas ou amarelas. Os indígenas, que representam 0,4% da população, não entraram na classificação.

Gráfico 1 - Taxa de desocupação, segundo sexo e cor/raça
Brasil, 2º trimestre de 2026



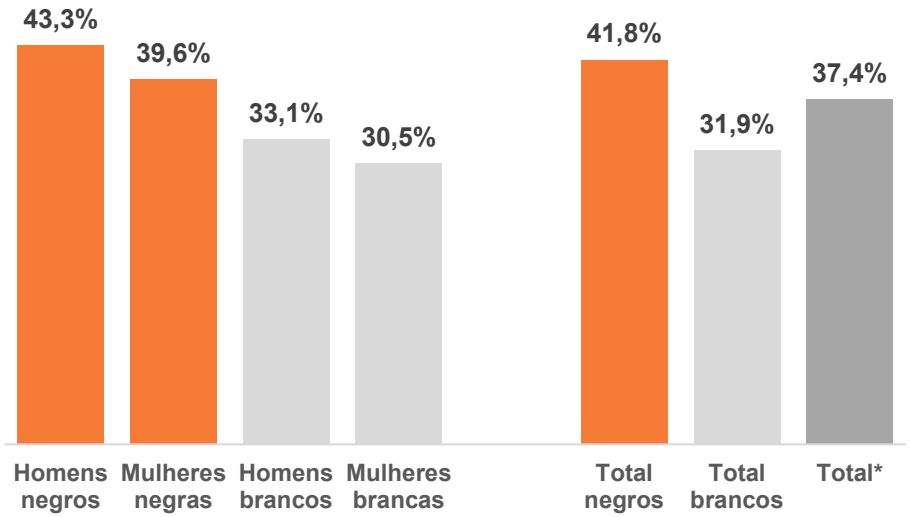
Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE. * Total inclui indígenas

Inserção desigual

Em grande parte, a desigualdade de renda entre negros e brancos também está relacionada ao tipo de inserção no mercado de trabalho, especialmente se o emprego oferece um conjunto de direitos trabalhistas, proteção previdenciária e outros benefícios. A informalidade atingia 41,8% dos ocupados negros, enquanto chegava a 31,9% entre os ocupados brancos, distância de quase 10 pontos percentuais.

Entre os homens negros, a informalidade alcançava 43,3% dos ocupados (Gráfico 2). À maior dificuldade para conseguir emprego soma-se, portanto, outra barreira: mesmo quando ocupada, a população negra está mais exposta à informalidade e à ausência de proteção.

Gráfico 2 - Taxa de informalidade, segundo sexo e cor/raça
Brasil, 2º trimestre de 2026



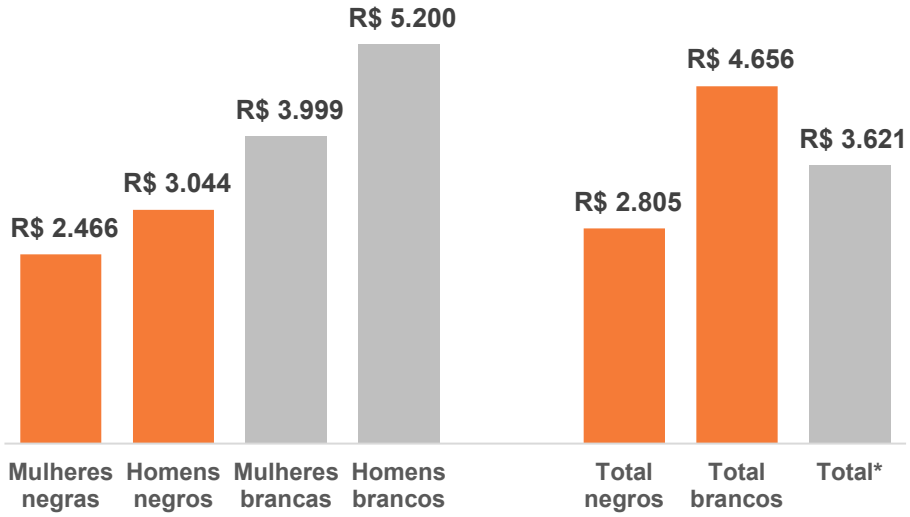
Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE. * Total inclui indígenas

Quando o tema é remuneração, por estar concentrada em ocupações de baixos rendimentos, a população negra está em situação mais desfavorável. O boletim Especial de 2025, elaborado pelo DIEESE, por exemplo, revelou forte presença das mulheres negras no trabalho doméstico, atividade que ocupava uma em cada seis trabalhadoras negras, nos serviços de limpeza e nas atividades de cuidados, além do trabalho não remunerado realizado nos domicílios.

A discriminação, a informalidade e a concentração em ocupações com baixa remuneração contribuem para a persistência das desigualdades de rendimento. No segundo trimestre de 2026, o rendimento médio mensal do conjunto dos ocupados negros era de R$ 2.805, enquanto os ocupados brancos ganhavam, em média, R$ 4.656, diferença de R$ 1.851 por mês, valor maior que o salário mínimo em 2026.

As mulheres negras estavam na posição mais desfavorável, com rendimento médio de R$ 2.466 por mês. No outro extremo, os homens brancos recebiam R$ 5.200, em média, um pouco mais que o dobro. No entanto, a desigualdade racial em alguns indicadores, como rendimento, se sobrepõe à desigualdade de gênero, uma vez que mulheres brancas ganham 62,2% mais que as negras e 31,4% mais que os homens negros (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Rendimento médio mensal, segundo sexo e cor/raça
Brasil, 2º trimestre de 2026



Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE. * Total inclui indígenas

A discriminação também afeta as oportunidades de ascensão na carreira para cargos de direção e gerência. Cerca de um em cada 43 homens negros ocupados estava em cargo de chefia (2,3%), contra um em cada 17 homens brancos (5,8%). Entre as trabalhadoras, a proporção era de uma em cada 46 mulheres negras (2,2%) e uma em cada 22 mulheres brancas (4,5%) (Gráfico 4).

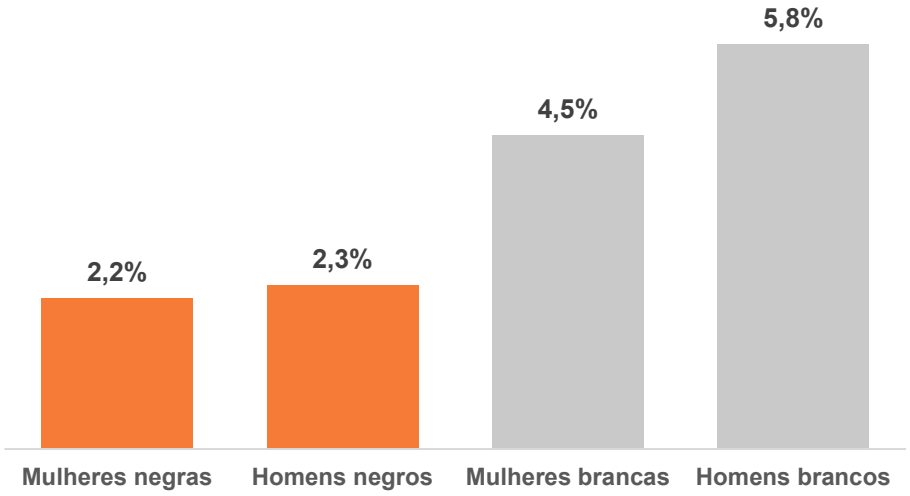
Para compreender essa desigualdade, é preciso examinar quem é considerado para essas funções e quais critérios orientam a escolha. No Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades (2026)[4], o pesquisador e coordenador do Afro-Cebrap (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento), Huri Paz, destaca o Decreto nº 11.443/2023, que estabeleceu a participação mínima de pessoas negras em cargos comissionados e funções de confiança na administração federal, com previsão também de um percentual mínimo de mulheres.

Na análise de Paz, a medida alcança um espaço em que as desigualdades podem se reproduzir com menor controle: as nomeações baseadas em confiança, afinidade e

[4]Produzido pelo Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades, iniciativa que reúne organizações sociais, associações de municípios, centrais sindicais, entidades de classe, apoiada por instâncias governamentais do Executivo, Legislativo e Judiciário, cujo objetivo é transformar a redução das desigualdades em prioridade real e permanente das políticas pública.

redes profissionais. A reflexão ajuda a formular uma questão para o conjunto do mercado de trabalho: como ampliar o acesso aos postos de decisão quando as oportunidades circulam dentro de redes historicamente restritas?

Gráfico 4 - Proporção de ocupados no grupamento ocupacional de direção e gerência, segundo sexo e cor/raça
Brasil. 2º trimestre de 2026



Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE

Os formados no ensino superior

A escolarização é um dos caminhos para superar barreiras no mercado de trabalho. Embora o enfrentamento das desigualdades educacionais envolva tanto o acesso quanto a qualidade da formação, como destaca a pesquisadora Marian Dias também no Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades (2026). Ainda que as taxas líquidas de escolarização[5] tenham avançado nas diferentes etapas da educação, essa expansão não permite concluir que as desigualdades foram superadas.

A ampliação do acesso da população negra ao ensino superior é uma conquista da luta por igualdade racial. A lei de cotas para o ensino superior[6], por exemplo, contribuiu para aumentar a participação das pessoas negras nas universidades. O

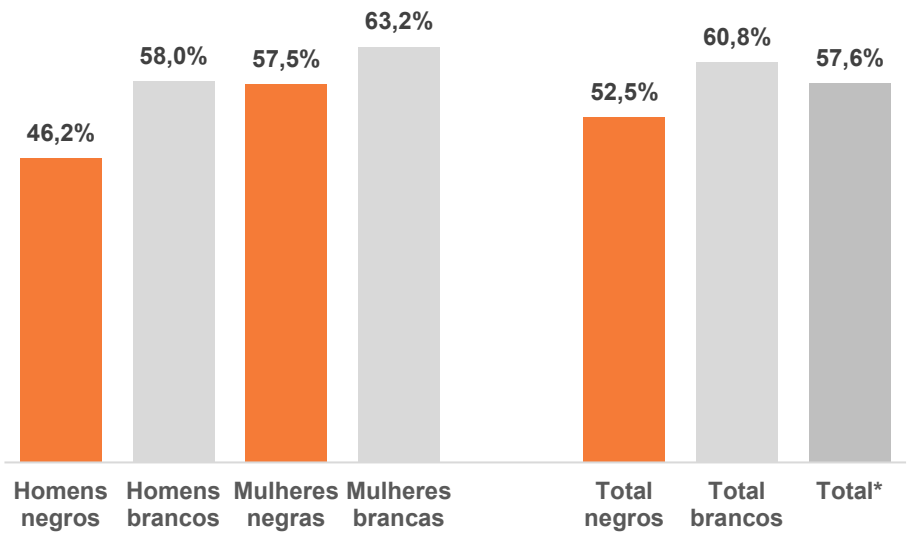
[5] A taxa líquida de escolarização é o percentual de pessoas daquela faixa etária que frequenta o nível de ensino adequado à idade. Ver Relatório do Observatório Brasileiro das Desigualdades (2026).
[6] Lei 12.711, sancionada em 29 de agosto de 2012 pela então presidenta Dilma Rousseff -Brasil (2012a), determina que universidades e outros institutos federais de educação reservem parte das vagas para pessoas que se autodeclararem pretas, pardas ou indígenas.

avanço abre possibilidades de inserção profissional e de melhores rendimentos, mas não elimina as diferenças entre negros e brancos. Reconhecer a importância da formação exige, portanto, observar também as oportunidades disponíveis depois do diploma.

Uma dessas dimensões é a inserção ocupacional dos diplomados. No segundo trimestre de 2026, 52,5% do total de ocupados negros com ensino superior estavam em ocupação consideradas típicas de nível superior[7], enquanto os brancos nessa situação correspondiam a 60,8%. Entre os homens, a distância era maior: 46,2% dos negros e 58,0% dos brancos (Gráfico 5).

Essas diferenças mostram que o mesmo nível de escolaridade convive com formas distintas de inserção no mercado de trabalho. O diploma, por si só, não garante acesso às ocupações consideradas típicas de nível superior, o que explica a reduzida presença da população negra nesses postos.

Gráfico 5 - Proporção de ocupados com ensino superior em ocupações típicas para o nível de instrução
Brasil, 2º trimestre de 2026



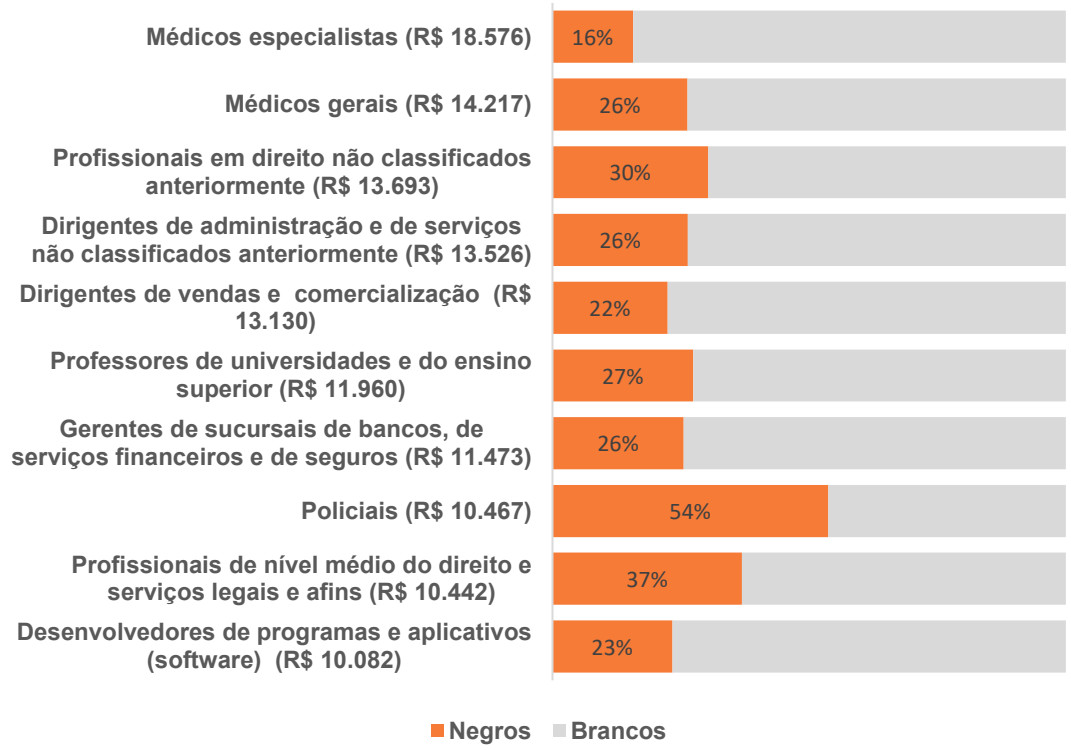
Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE. * Total inclui indígenas. Obs.: Ocupações típicas = Diretores e gerentes + Profissionais das ciências e intelectuais

[7] As ocupações chamadas “típicas” para nível superior são aquelas de direção/gerência e de profissionais das ciências e intelectuais (antes conhecidos também como “profissionais liberais”). Ver: https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta26.html.

Em grande medida, parte das diferenças se explica pela concentração dos trabalhadores negros em profissões com menor remuneração. Esse padrão se repete inclusive entre os formados no ensino superior. A diferença fica mais visível quando se observam as ocupações mais bem remuneradas.

Os negros eram minoria em nove das 10 ocupações com maior rendimento médio entre os diplomados. Entre os médicos especialistas, por exemplo, apenas 16% dos ocupados eram negros. A única exceção dessa lista de 10 ocupações era a categoria de policiais, em que os negros estavam em 54% dos postos (Gráfico 6). G

Gráfico 6 - Proporção de negros nas 10 ocupações mais bem pagas (rendimento médio entre parênteses)
Brasil, 2º trimestre de 2026



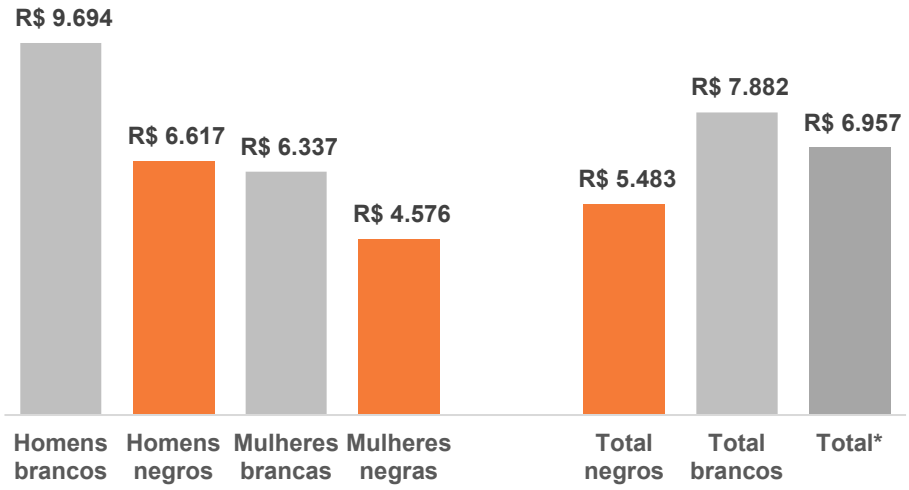
Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE

O quadro também varia pelo território. No Amazonas e no Rio de Janeiro, os diplomados brancos recebiam, em média, 62% e 55% a mais que os negros, respectivamente. O Amapá foi a única Unidade da Federação onde os diplomados negros apresentaram rendimento médio maior que o dos brancos.

No conjunto do país, os ocupados negros com ensino superior completo recebiam, em média, R$ 5.483 por mês, e os brancos, R$ 7.882. A vantagem relativa dos trabalhadores brancos era menor entre os diplomados (44%) do que no conjunto dos ocupados (66%), isto é, a diferença de remuneração entre aqueles com o diploma tende a ser menor entre brancos e negros. Em valores absolutos, porém, a diferença mensal era maior: R$ 2.399 por mês, enquanto no conjunto dos ocupados era de R$ 1.851. Assim, a menor desigualdade relativa entre os diplomados implicava diferença maior no montante recebido a cada mês.

Entre as mulheres negras com diploma, os dados revelam outro contraste. Embora estivessem mais presentes que os homens negros nas ocupações consideradas típicas de nível superior - 57,5% contra 46,2% dos homens (Gráfico 5), o rendimento médio mensal dessas trabalhadoras era menor, R$ 4.576 por mês, enquanto o homem negro ganhava R$ 6.617. Já os homens brancos com diploma recebiam em média R$ 9.694, mais que o dobro do rendimento das mulheres negras (Gráfico 7). Essas médias consideram todos os ocupados com ensino superior em cada grupo, sem indicar quanto mulheres e homens recebem na mesma ocupação.

Gráfico 7. Rendimento médio dos ocupados com ensino superior completo, segundo sexo e cor/raça
Brasil, 2º trimestre de 2026



Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE. * Total inclui indígenas

Esse diferencial de rendimentos ocorre por toda a vida laboral das pessoas. A soma das perdas de rendimento da população negra, quando acumulada ao longo do tempo, assume valores expressivos. Se as diferenças de rendimento observadas no segundo trimestre de 2026 se mantivessem nas idades consideradas, a diferença acumulada entre pessoas negras e brancas que trabalhassem dos 18 aos 65 anos seria de aproximadamente R$ 1 milhão.

Usando como base rendimentos médios para cada idade, no 2º trimestre de 2026, uma pessoa negra que trabalhasse entre os 18 e os 65 anos ganharia, em média, R$ 1.015.000 a menos que uma pessoa branca trabalhando nesse mesmo período da vida[8]. Entre as pessoas com ensino superior completo, a diferença estimada de rendimento acumulado entre os 25 e os 65 anos seria desfavorável para os negros em R$ 1.351.000. Na mesma faixa etária, chegaria a cerca de R$ 2,5 milhões na comparação entre mulheres negras e homens brancos com diploma.

Esse exercício revela como diferenças recorrentes de rendimento acumuladas ao longo do tempo representam um valor financeiro que transformaria as vidas de milhões de famílias.

Considerações finais

A melhora recente do mercado de trabalho ampliou oportunidades, mas a população negra continuava mais exposta à desocupação e à informalidade e tinha menor presença em funções de direção e gerência. Entre aqueles que concluíram o ensino superior e estavam trabalhando, permaneciam diferenças tanto nas ocupações exercidas quanto nos rendimentos. Enfrentar essa desigualdade exige ampliar as possibilidades de formação e atuar também sobre critérios de contratação, remuneração e progressão.

O combate às discriminações começa com o reconhecimento de que elas existem. Os dados não deixam dúvidas sobre a persistência da desigualdade de raça no Brasil. Apesar da estabilidade política e do crescimento econômico alcançados nos

[8] Conforme metodologia disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.html.

últimos anos, as diferenças salariais de brancos e negros permanecem quase inalteradas.

O poder público pode contribuir chamando atenção para o problema e propondo metas de combate à desigualdade, como as apontadas pelo Plano Nacional de Igualdade Salarial[9]. Além disso, pode compreender que a Política de Cuidados no país tem uma centralidade racial. As empresas, por outro lado, também devem assumir um papel de responsabilidade e rever práticas de contratação e promoção, além de corrigir diferenças identificadas nos quadros de funcionários. A possiblidade de criar um Plano de Cargos e Salários que inclua a dimensão racial é fundamental. Aos sindicatos cabe uma função importante, sobretudo nas negociações coletivas, que é incluir e ampliar cláusulas que garantam igualdade de oportunidades, de condições de trabalho, de salários e de progressão na carreira para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

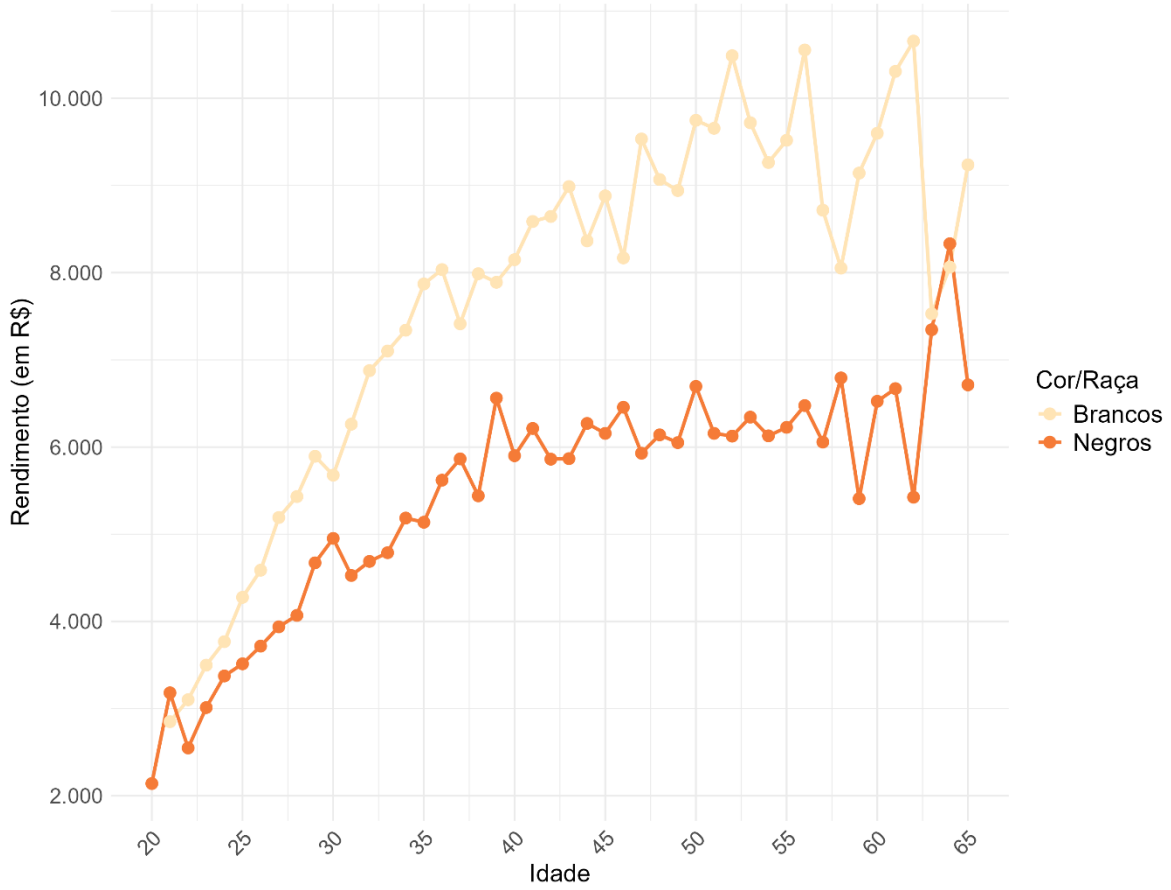
A população negra continua trabalhando e lutando para conquistar um espaço digno no mercado de trabalho, mas a responsabilidade pela criação de uma sociedade mais justa e menos desigual é de todos. No Dia da Consciência Negra, celebrar o avanço da população negra na educação é reconhecer uma conquista, mas continua urgente fazer com que essa formação se traduza em acesso a trabalho protegido, remuneração justa e participação nos espaços de decisão.

[9] Resultante da Lei nº 14.611, sancionada pelo presidente Lula em 3 de julho de 2023. Brasil (2012b). Ver https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.611-de-3-de-julho-de-2023-494137808

Anexo metodológico

O cálculo do diferencial de rendimento ao longo da vida laboral foi realizado usando como base os diferenciais de rendimento mensal do trabalho de negros e brancos, por idade, conforme o Gráfico 8. A soma dessas diferenças de rendimento médio permite estimar quanto, em média, os negros ganham a menos ao longo da carreira. Se as diferenças medidas no 2º trimestre de 2026 se mantiverem ao longo das próximas décadas, uma pessoa negra que trabalhasse entre os 18 e os 65 anos ganharia, em média, R$ 1 milhão a menos que uma pessoa branca ao final desse mesmo período.

Gráfico 8
Rendimentos médios mensais das pessoas com ensino superior, segundo idade e cor/raça
Brasil, 2T2026



Fonte: IBGE. PNAD Contínua.
Elaboração: DIEESE.

A conta é feita com base em um exercício hipotético de comparação entre duas pessoas, uma negra e outra branca, que tenham exatamente o rendimento médio das

pessoas da mesma cor/raça e idade, segundo dados do 2º trimestre de 2026. As diferenças de rendimento mensal médio foram multiplicadas por 12, para estimar a diferença total dentro de cada ano de vida. Por fim, essas diferenças anuais foram somadas para obter o déficit total nos rendimentos dos negros no intervalo entre 18 e 65 anos - ou, entre 25 a 65 anos, para os ocupados com ensino superior completo, conforme a Equação 1, a seguir:

$$\text{Diferença} = \sum_{i=25}^{n=65} \left(\text{Rend. médio negros}_i - \text{Rend. médio brancos}_i\right) \times 12 \qquad (1)$$

Não foi realizado nenhum cálculo de valor presente, já que o exercício é baseado nos valores de um único período. Trata-se de uma simulação baseada nos valores dos rendimentos médios do 2º trimestre de 2026, sem acompanhamento das mesmas pessoas ao longo da carreira. Como as estimativas para o total dos trabalhadores e para os diplomados começam em idades diferentes, a comparação entre os valores não mede o efeito de concluir o ensino superior.

DIEESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP
Vice-Presidente: Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP
Secretário Nacional: Paulo Roberto Dos Santos Pissinini Junior
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas
de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR
Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de
Material Elétrico de Osasco e Região - SP
Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
Diretor Executivo: Edenilson Rossato
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - SP
Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE
Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP
Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e
de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
Diretora Executiva: Maria Helena de Oliveira
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias
Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA
Diretora Executiva: Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica
Adriana Marcolino – Diretora Técnica
Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta
Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto
Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica responsável
Ana Georgina Dias
Gustavo Monteiro
Ricardo Tamashiro
Thiago Soares