



XXXIII Congresso Anual da ALASS  
CALASS 2023

# DESIGUALDADES DE GÉNERO Y RAZA EN LA FUERZA DE TRABAJO EN SALUD EN BRASIL

Cristiana Leite Carvalho\*

Sabado Nicolau Girardi\*

Lucas Pereira Wan Der Maas\*

Samuel Araujo Gomes da Silva\*

Sarah Lima Queiroz\*

Wanderson Costa Bomfim\*

Jackson Freire Araújo\*

Ana Cristina de Sousa Van Stralen\*

Joana Natália Cella\*

\*EPSM/NESCON/FM/UFMG



**ESTAÇÃO DE PESQUISA  
DE SINAIS DE MERCADO**



Rede Colaborativa para  
Estudos Estratégicos da Força  
de Trabalho em Saúde no Brasil

**UFMG**



**NESCON**  
núcleo de educação em saúde coletiva  
FACULDADE DE MEDICINA - UFMG

# Introducción

Las mujeres tienen menos posibilidades de participar en el mercado laboral, en comparación a los hombres.

(IPEA, 2022)

Incluso en áreas con mayoría femenina, los hombres alcanzan los puestos más altos debido a las normas de género y sus correspondientes expectativas laborales.

(NEWMAN et. al., 2023)

Al evaluar el mercado formal, se perciben profundas desigualdades raciales en el escenario brasileño. Entre los puestos directivos, el 69% está ocupado por personas blancas.

(IBGE, 2021)

Aunque las normas de género alcancen a todas las mujeres, los análisis de participación en el mercado laboral y también los salarios muestran una brecha desfavorable para las mujeres negras.

(PASSOS e SOUZA, 2021)

# Introducción

Visibilizar las discriminaciones y las desigualdades, permite a los gestores de políticas de recursos humanos en salud desarrollar políticas eficazes, con miras a transformar las condiciones reales de vida y de trabajo de los profesionales de la salud.

(NEWMAN et. al., 2023)

*Meta*



Conocer las desigualdades de género y raza de la fuerza de trabajo en salud en Brasil entre 2010 y 2022.

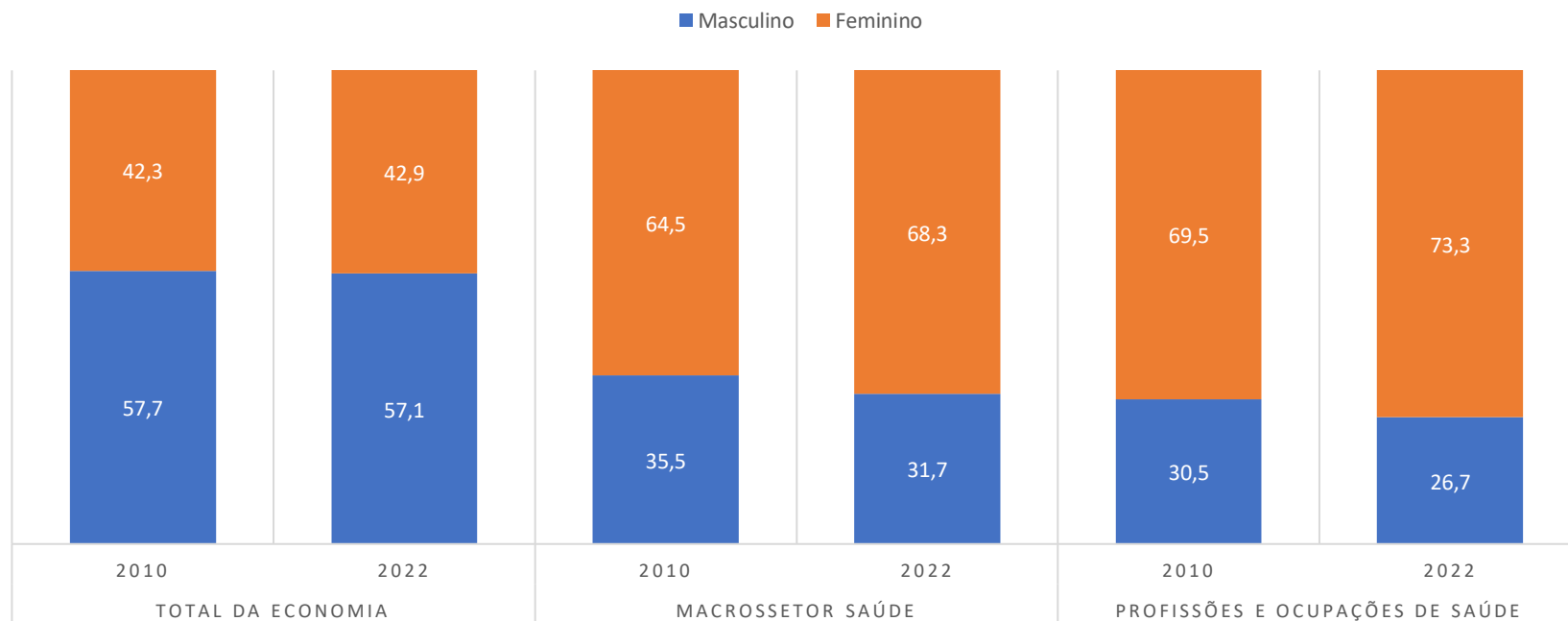
# Método

Estudio transversal con análisis descriptivo de los datos utilizando las siguientes bases:

- Censo Demográfico/IBGE 2010;
- Encuesta Nacional Continua por Muestreo de Hogares/IBGE del 3º trimestre de 2022;
- Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS) del Ministerio de Trabajo y Empleo de 2006 a 2021.

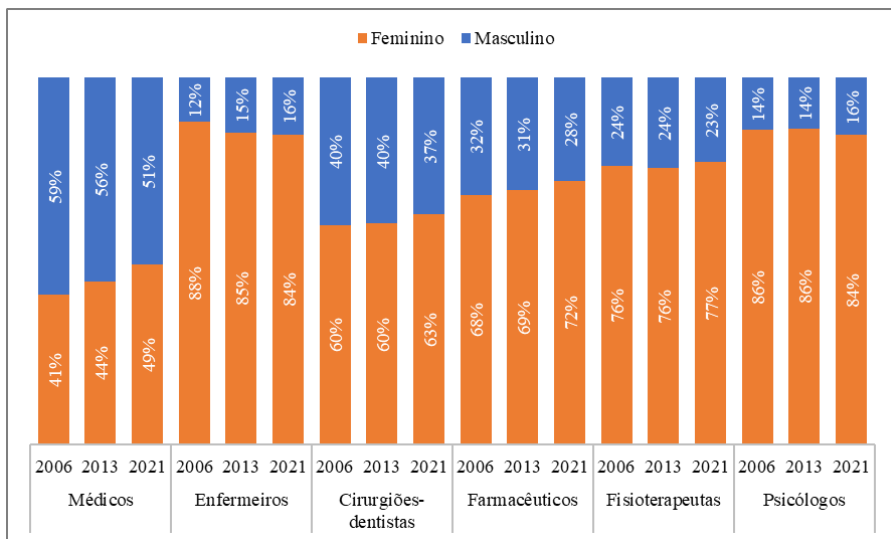
# Resultados

**Gráfico 1 – Distribución de la población ocupada en el total de la economía, en el Macrosector de la Salud y en las profesiones y ocupaciones de salud, por sexo. Brasil, 2010 y 2022.**



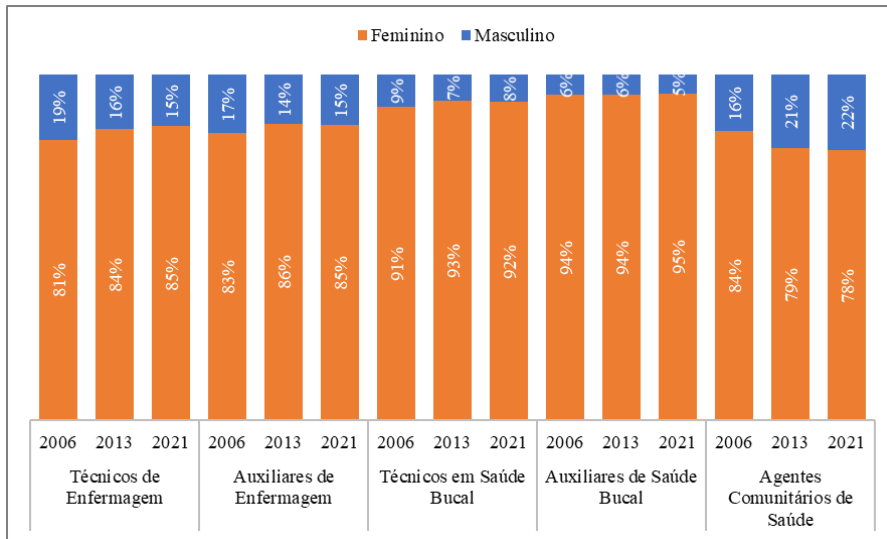
# Resultados

**Gráfico 2 - Proporción de empleo formal por sexo, para profesiones de la salud de educación superior seleccionadas, en los años de 2006, 2013 y 2021, en Brasil.**



Fonte: EPSM/NESCON/FM/UFMG a partir de los microdatos/RAIS/MTE.

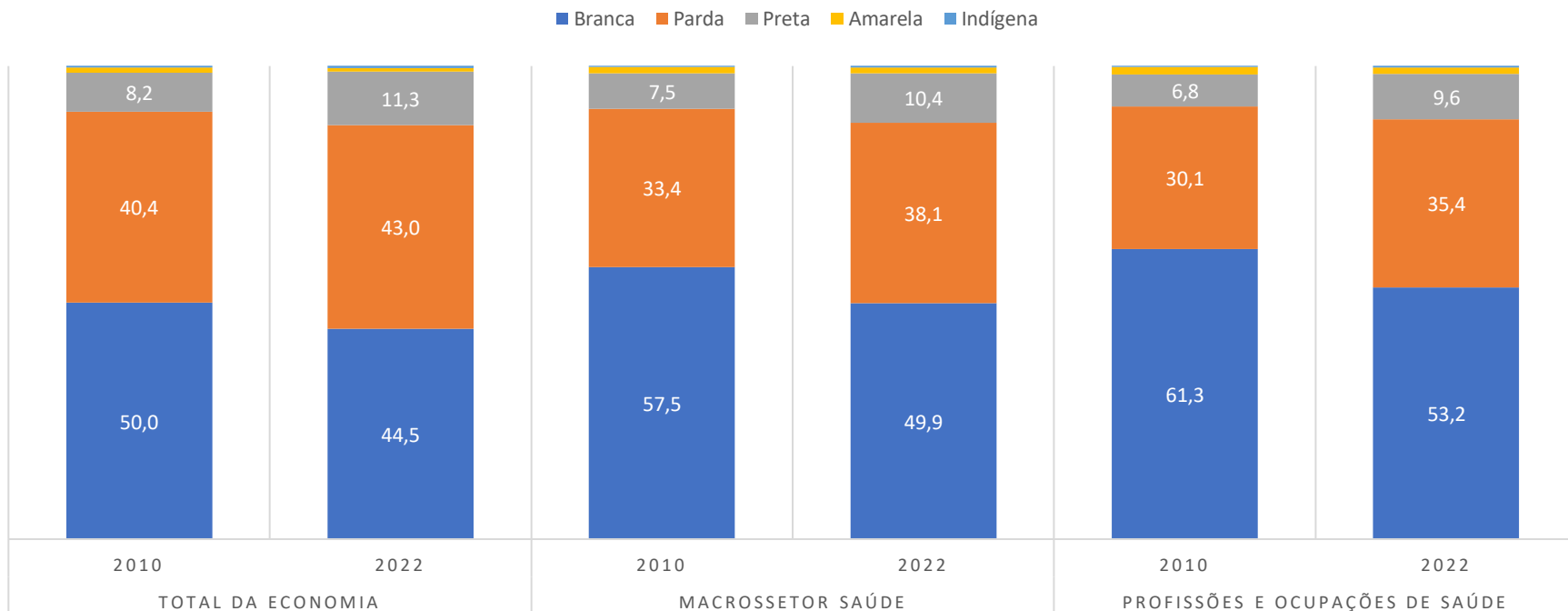
**Gráfico 3 - Proporción de empleo formal por sexo, para auxiliares y técnicos de la salud, en las profesiones seleccionadas, en los años de 2006, 2013 y 2021, en Brasil.**



Fonte: EPSM/NESCON/FM/UFMG a partir de los microdatos/RAIS/MTE.

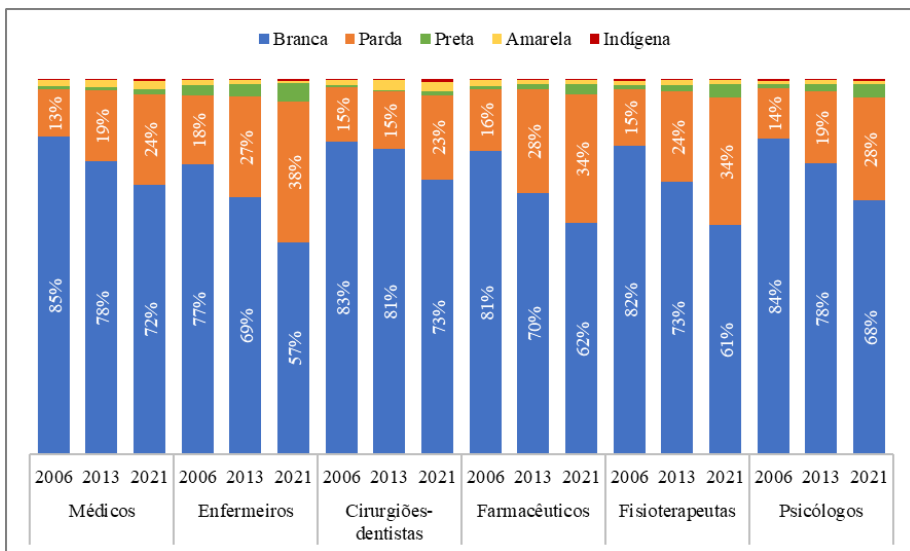
# Resultados

**Gráfico 4 – Distribución de la población ocupada en el total de la economía, en el Macrosector de la Salud y en las profesiones y ocupaciones de la salud, por raza. Brasil, 2010 y 2022.**



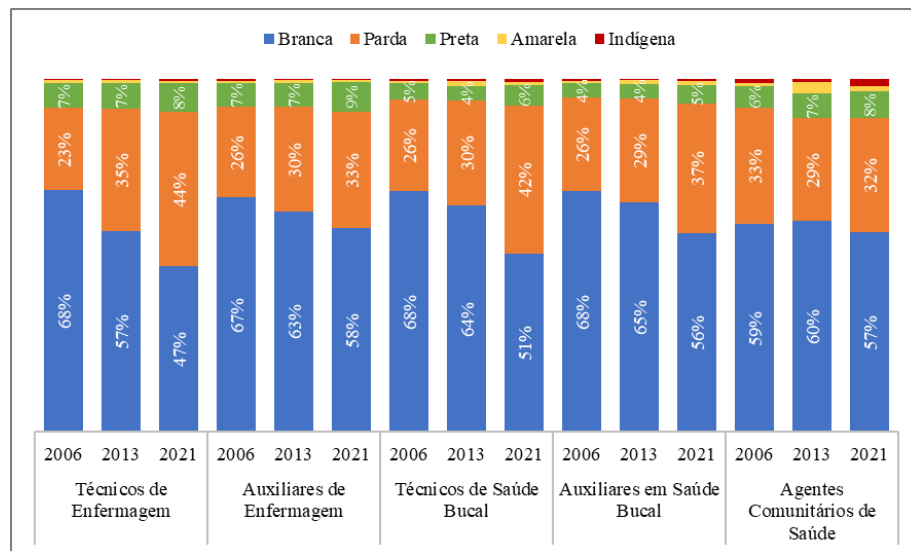
# Resultados

**Gráfico 5 - Proporción de vínculos laborales formales por raza, para las profesiones de salud de educación superior seleccionadas, en los años de 2006, 2013 y 2021, en Brasil**



Fonte: EPSM/NESCON/FM/UFMG a partir de los microdatos/RAIS/MTE.

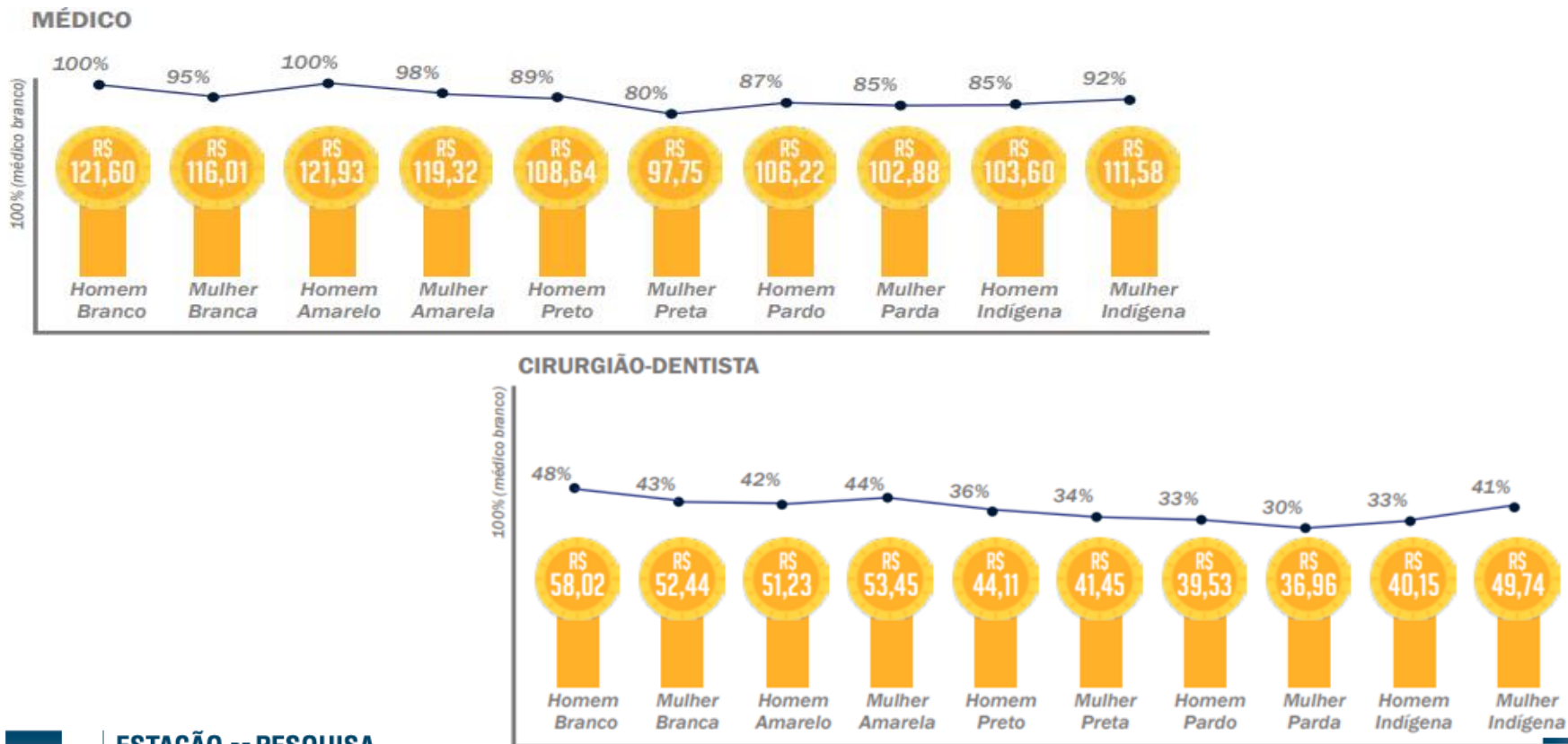
**Gráfico6- Proporción de vínculos laborales formales por raza, para los auxiliares y técnicos en salud, en las profesiones seleccionadas, en los años de 2006, 2013 y 2021, en Brasil**



Fonte: EPSM/NESCON/FM/UFMG a partir de los microdatos/RAIS/MTE.

# Resultados

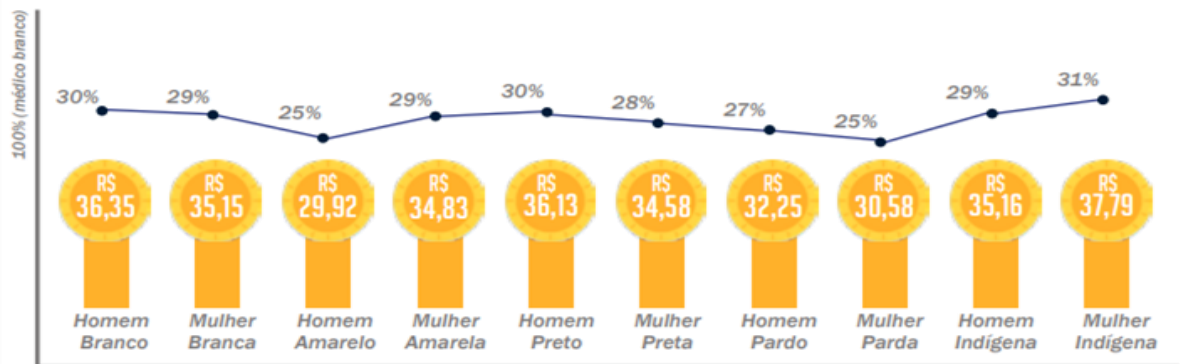
Figura 1a: Remuneración Média por Hora y Tasa de Salario entre y dentro de las categorías profesionales u ocupacionales\*. Brasil, 2021.



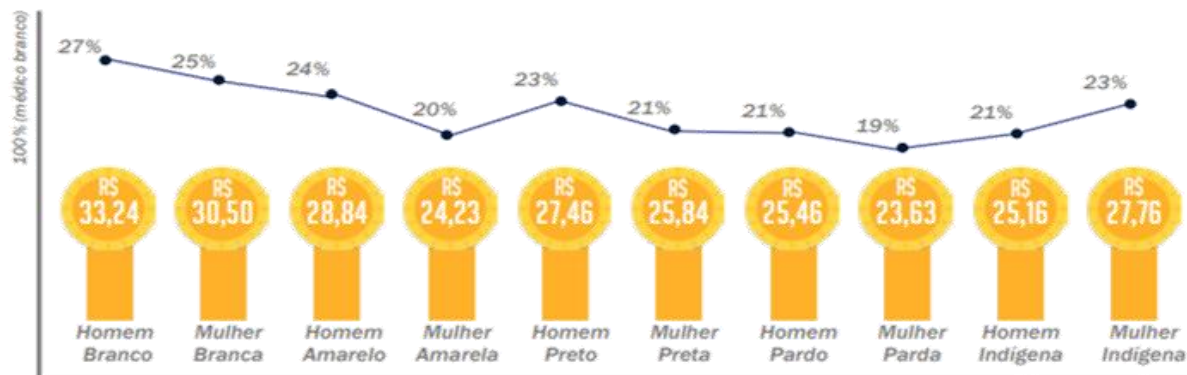
# Resultados

Figura 1b: Remuneración Média por Hora y Tasa de Salario entre y dentro de las categorías profesionales u ocupacionales\*. Brasil, 2021.

## ENFERMEIRO

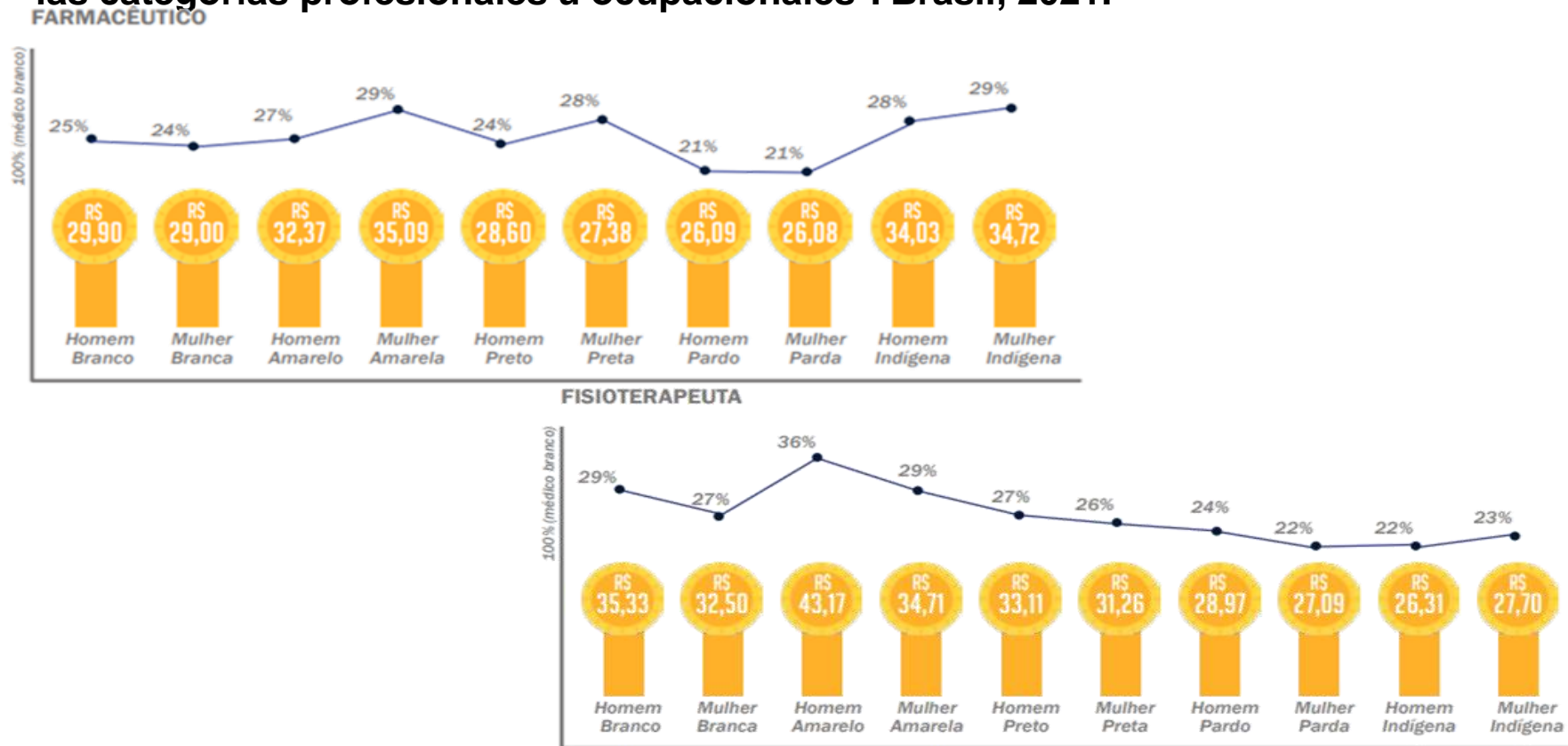


## PSICÓLOGO



# Resultados

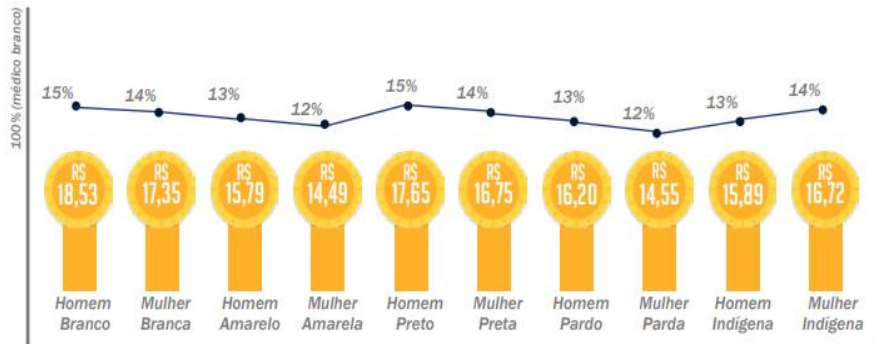
Figura 1c: Remuneración Média por Hora y Tasa de Salario entre y dentro de las categorías profesionales u ocupacionales\*. Brasil, 2021.



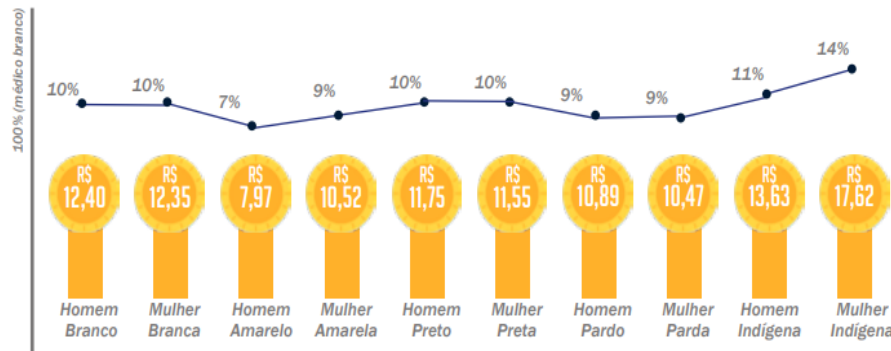
# Resultados

## Figura 1d: Remuneração Média por Hora e Tasa de Salário entre y dentro de las categorías profesionales u ocupacionales\*. Brasil, 2021.

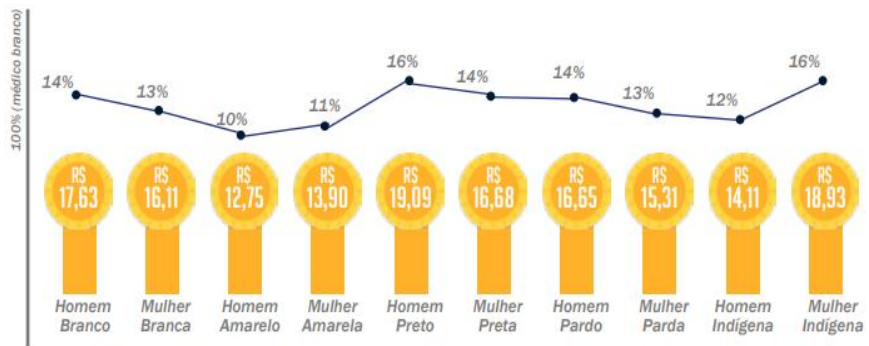
### TÉCNICO DE ENFERMAGEM



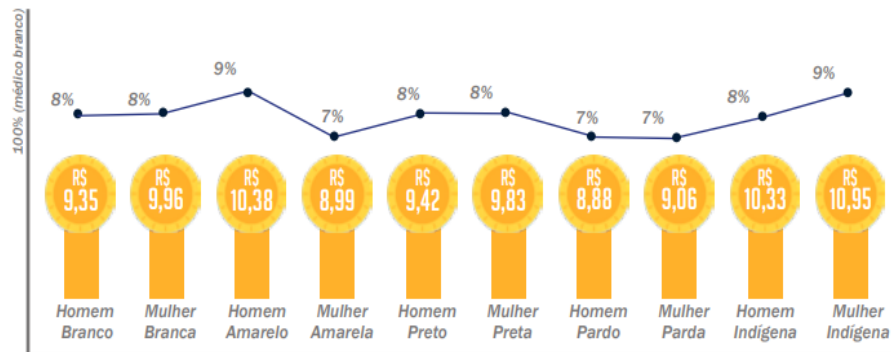
### TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL



### AUXILIAR DE ENFERMAGEM



### AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL



# Consideraciones Finales

- La tendencia a la **feminización de la FTS** permaneció, consolidando el predominio femenino en el sector. En el total del **Macrosector de Salud**, la participación femenina creció del 64,5% para 68,3% entre 2010 y 2022, **que es más que lo observado en la población brasileña**;
- Ha aumentado la participación de la población **negra em la FTS**, aunque todavía esa población es **inferior em Brasil**, con más **resiliencia** en algunos sectores y para algunas profesiones y ocupaciones, como **medicina y odontología**.
- Las brechas salariales de género y raza en la FTS mostraron una breve reducción, pero los **hombres blancos siguen como los mejor pagados, en casi todas las profesiones y ocupaciones**.

# Consideraciones Finales

- Los médicos **hombres y blancos**, ganaron los salários más altos en prácticamente casi todos los años analizados;
  - En **2021**, un **hombre médico indígena** recibió un **15% menos** que un médico hombre blanco;
  - La mayor diferencia en la categoría en 2021 fue en relación a las **médicas negras**, que recibieron un **20% a menos del salario** comparado a los médicos hombres y blancos.
- La comparación con las otras profesiones de salud de educación superior demuestra una diferencia **aún mayor comparado a los médicos hombres y blancos**.
  - En 2021, **todos los otros profesionales de salud de educación superior** recibieron **menos de la mitad de los ingresos promedios por hora** que un **médico hombre y blanco**.

# Consideraciones Finales

- **Ley 14.553/2023** sancionada por el Presidente Lula: determina la inclusión de informaciones sobre raza en el registro de los trabajadores; los datos de pertinencia a un segmento étnico-racial son válidos para registros administrativos en los sectores público y privado y deben ser utilizados para el incentivo de políticas públicas.
- **Proyecto de Ley 1.085/2023**, del poder ejecutivo (firmado por la Ministra de las Mujeres y el ministro del MTE), garantiza el pago, por parte del empleador, de salarios iguales para hombres y mujeres que desempeñen la misma función.

# Consideraciones Finales

- **Ley 12.990/2014**, sancionada por la presidenta Dilma, reserva para los negros el 20% de las vagas ofrecidas en concursos públicos para la provisión de cargos efectivos y empleos públicos a nivel federal.
- Programa Nacional para la Igualdad de Género, Raza, Etnia y Valoración de los Trabajadores del Sistema Unico de Salud/Ministerio de Salud.

# Referencias

ALMEIDA, L. A. D. Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda. 2019. 381 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

CORNWELL, C.; RIVERA, J.; SCHMUTTE, I. Wage discrimination when identity is subjective. *Journal of Human Resources*, v. 52, n. 3, p. 719-755, 2017.

IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. 2ª Edição. 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf)

IPEA. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Nº28. 2022. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/4/bmt\\_73\\_determinantes.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11171/4/bmt_73_determinantes.pdf)

MILLER, C.; SCHMUTTE, I. M. The dynamics of referral hiring and racial inequality: evidence from Brazil. Cambridge: NBER, Sept. 2021. (Working Paper, n. 29246).

NEWMAN, C., NAYEBARE, A., GACKO, N.M.N.N. *et al.* Systemic structural gender discrimination and inequality in the health workforce: theoretical lenses for gender analysis, multi-country evidence and implications for implementation and HRH policy. *Hum Resour Health* **21**, 37, 2023.

NORONHA, C. L. A.; VILELA, E. M. Análise comparativa da mobilidade ocupacional entre homens e mulheres estrangeiros no mercado formal de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 8, n. 19, p. 148-177, maio-ago. 2020.

PAIXÃO, M. et al. Investigação sobre qualidade da variável cor ou raça na Rais através de um estudo comparativo com a PNAD do IBGE. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 36., 2012, Águas de Lindoia, São Paulo. Anais... Águas de Lindoia: Anpocs, 2012.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C.. Diferenciais Salariais de Gênero no Brasil: Comparando os Setores Público e Privado. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 26, p. e222607, 2022.

SILVEIRA, L. Imputação Da Informação De Raça/ Cor Na Rais Para O Setor Público Brasileiro. Ipea. 2022.

SILVEIRA, L. S.; TOMAS, M. C. Fluidéz racial na Região Metropolitana de Belo Horizonte: características individuais e contexto local na construção da raça. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1-22, 2019.

¡Gracias!

trabalhoemsaude.com.br  
epsm.nescon.medicina.ufmg.br

Contato: [cristianalcarvalho@gmail.com](mailto:cristianalcarvalho@gmail.com)