



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO EX ANTE



AVALIAÇÃO EX ANTE

Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611 de 2023)



Ministério do Planejamento e Orçamento – MPO

Ministra do Planejamento e Orçamento

Simone Nassar Tebet

Secretário-Executivo

Gustavo José de Guimarães e Souza

Secretário de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas e Assuntos Econômicos

Wesley Matheus de Oliveira

Subsecretário de Avaliação de Políticas Públicas e Assuntos Econômicos

Daniel da Silva Grimaldi

Equipe Técnica

Flavio Lyrio Carneiro

Luís Filipe de Miranda Grochocki

Matheus de Mello de Assunção

Pablo Tadeu Chaves de Castro

Bobak Pakzad-Hurson (Brown University)

Mayara Felix (Yale University)

Beatriz Marcoje (Universidade Federal Fluminense)

Ieda Matavelli (University of New South Wales)

Arte (Ascom – MPO)

Projeto gráfico e arte: Nayla Gomes

Designer apoio: Emanuele Marrocos

Informações

E-mail: sma@economia.gov.br

*É permitida a reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.

gov.br/planejamento



[@MinPlanejamento](https://twitter.com/MinPlanejamento)



[@planejamentoeorcamento](https://www.instagram.com/planejamentoeorcamento)



Sumário Executivo

- Este relatório avalia os efeitos da Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611 de 2023), implementada em 2023, que exige que empresas com 100 ou mais empregados publiquem relatórios semestrais contendo a diferença média salarial por gênero e por grupos ocupacionais, assim como diferenças decorrentes de outras características como raça, etnia, nacionalidade e idade.
- Foram utilizados dados administrativos da RAIS e um desenho de Regressão Descontínua para estimar o efeito desta política na diferença salarial entre homens e mulheres. Essa metodologia compara empresas logo acima e logo abaixo do corte de 100 empregados (critério para divulgação dos relatórios), retornando um efeito localizado da política ao redor desse valor. Os resultados mostram que a exigência de publicação dos relatórios não teve impacto na disparidade salarial, nem no número de ocupações por gênero dentro das empresas. Também não encontramos efeito no nível de salários médios entre homens e mulheres.
- Esse resultado nulo levanta questões importantes sobre a efetividade da política em seu desenho atual. A transparência, por si só, parece insuficiente para alterar o comportamento das empresas ou dos trabalhadores. É possível que o público-alvo da divulgação (trabalhadores, sindicatos ou consumidores) não esteja engajado com a informação ou que a forma de divulgação reduza seu potencial de impacto. Também pode haver barreiras internas nas empresas que dificultam a resposta a esse tipo de política.
- Para melhor entender os mecanismos da política no comportamento dos trabalhadores, sugerimos a realização de um experimento aleatorizado. O experimento proposto permitirá um maior entendimento sobre os (não) efeitos da política para além das variáveis observadas em dados administrativos (como a RAIS) e da faixa de empresas analisada. Além de analisar os efeitos da divulgação salarial em medidas como mudanças de trabalho ou salário, o experimento também analisará se os trabalhadores compreendem a informação fornecida, e como a informação impacta medidas de satisfação no trabalho e aspirações profissionais.
- No entanto, a implementação de um experimento aleatorizado enfrenta obstáculos relevantes, especialmente no que se refere ao acesso aos trabalhadores afetados pela política. Para avançar na agenda de equidade de gênero no mercado de trabalho, é fundamental entendermos como o comportamento dos trabalhadores reagirá à Lei. Para isso, são necessários esforços conjuntos entre Ministérios a fim de permitir o acesso aos trabalhadores via plataformas como o gov.br ou Carteira de Trabalho Digital.



Sumário

1. Introdução.....	5
2. Dados e Estratégia de Identificação	8
Estatísticas descritivas	8
Estratégia de identificação	10
3. Os efeitos do Relatório de Transparência Salarial	10
Validade do método	10
Efeitos locais da política em variáveis de interesse.....	11
Heterogeneidade de impacto entre diferentes ocupações.....	13
4. Possíveis motivos dos efeitos nulos	15
Expansão metodológica.....	17
5. Considerações Finais	19
6. Referências	20
Apêndice A: Robustez	22
Apêndice B: Outras medidas de disparidade salarial	23



1. Introdução

Segundo dados da PNAD Contínua de 2022, as mulheres recebem, em média, 21% menos do que os homens no Brasil (IBGE, 2024). Essa desigualdade pode refletir práticas discriminatórias: mesmo comparando homens e mulheres dentro da mesma empresa, grupo ocupacional, idade, tempo de empresa e escolaridade, a diferença salarial média ainda permanece em torno de 10%.

As empresas podem ser responsáveis por grande parte desse cenário. Barreiras no mercado de trabalho, somadas ao poder de mercado que as empresas têm em definir salários, permitem a fixação de remuneração distinta para grupos demográficos que realizam funções semelhantes (Abowd, Kramarz, and Margolis, 1999; Felix, 2022, Sharma, 2022). Essas barreiras também limitam a mobilidade dos trabalhadores dentro da empresa e enfraquecem o apoio a negociações coletivas (Donovan, Lu, and Schoellman, 2023; Biasi et al., 2025). Identificar políticas capazes de reduzir esses obstáculos é fundamental para enfrentar as causas da desigualdade salarial e das disparidades discriminatórias.

Nesse sentido, em 2023, o Governo Brasileiro aprovou a Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611 de 2023), criada no intuito de reduzir disparidades salariais de gênero discriminatórias. A lei exige que estabelecimentos com 100 ou mais empregados (consistindo cerca de 52% dos trabalhadores) publiquem relatórios de transparência salarial duas vezes ao ano. Esses relatórios incluem:

- O número total de trabalhadores e sua composição por gênero e raça, além dos diferenciais salariais de gênero gerais e por grupo ocupacional.
- Informação se a empresa possui plano de carreira, de cargos e salários; critérios remuneratórios para progressão; incentivos à contratação de mulheres (incluindo negras, com deficiência, LGBTQIA+ e em situação de violência); e promoção de mulheres a cargos de chefia.

Na prática, os relatórios são gerados pelo Ministério do Trabalho (MTE) usando informações declaradas pelas próprias empresas ao eSocial e ao Portal Emprega Brasil. O MTE libera esses relatórios para as empresas cerca de 15 dias antes da data em que precisam divulgá-los. As empresas também devem publicá-los em seus sites. Assim, qualquer pessoa pode acessá-los tanto pelo [Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho](#) (PDET) do MTE, consultando pelo CNPJ, quanto pelas páginas das empresas¹. A Figura 1 mostra um relatório de Transparência Salarial gerado pelo MTE e divulgado no PDET e pela empresa. Por serem de acesso público, os relatórios contêm informações da média de salários, ao invés de informações individualizadas dos trabalhadores, em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

¹ Os relatórios podem ser acessados através do link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>



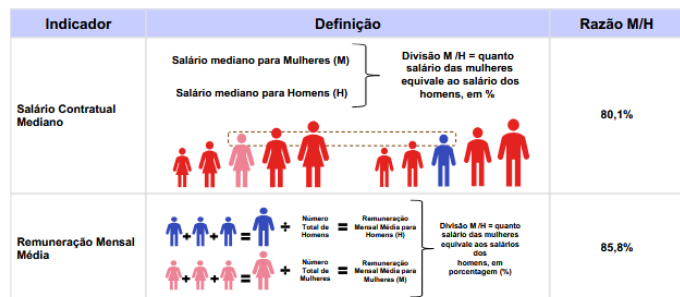
Figura 1: Exemplo de um Relatório de Transparência Salarial

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

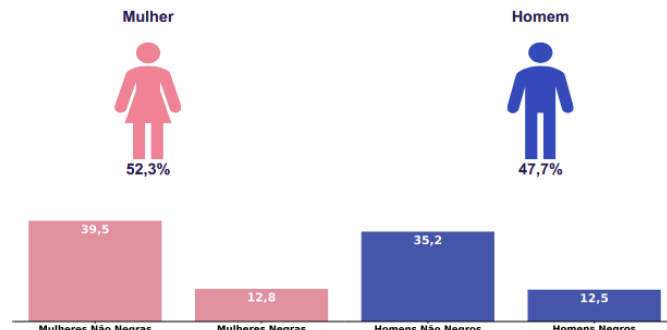
Empregador: [REDAZIDA] / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: [REDAZIDA]

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,8% da recebida pelos homens.

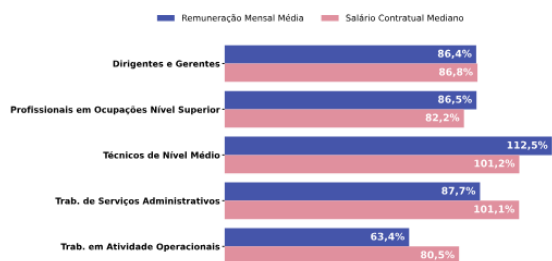


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

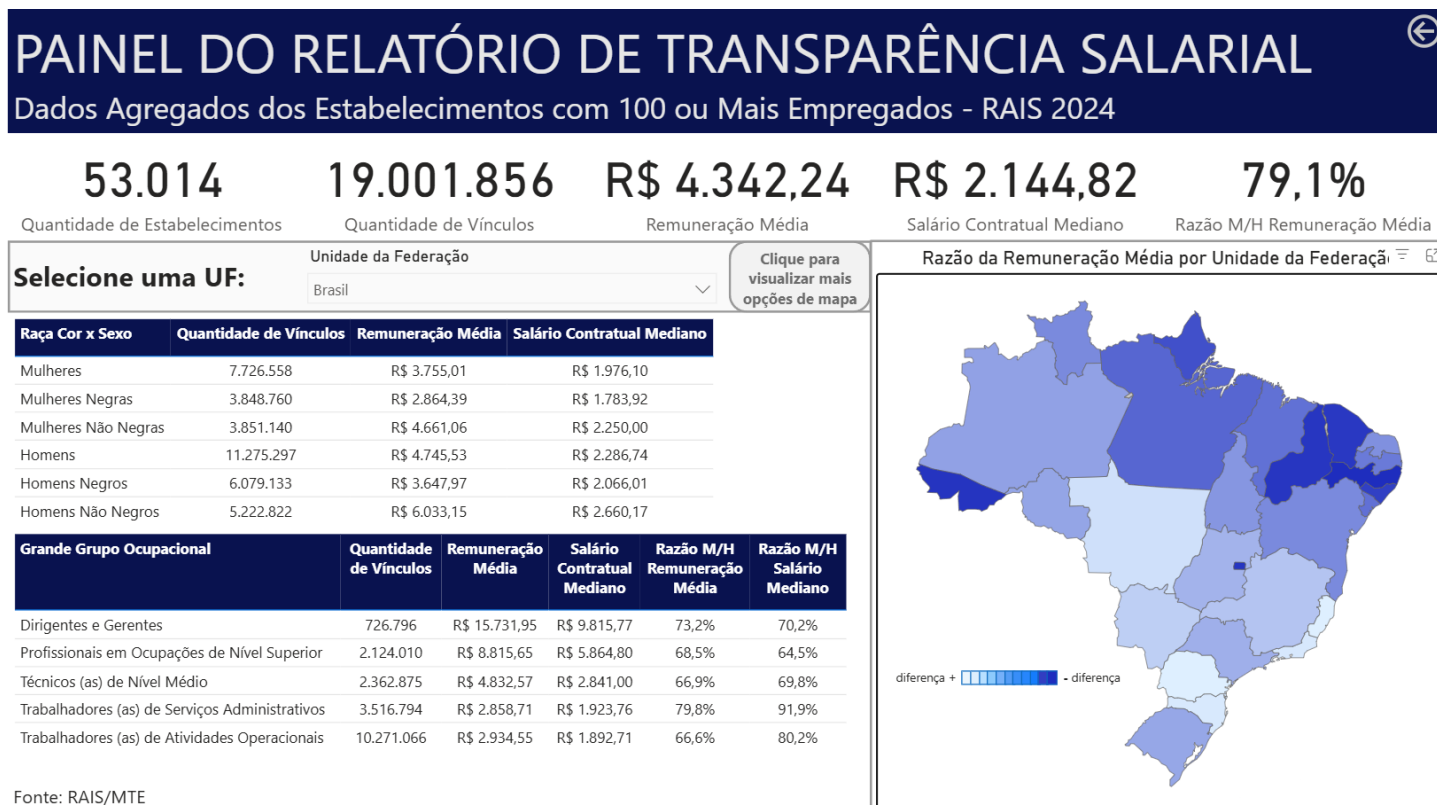
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	⚠
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	⚠
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	⚠
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	⚠ ⚠ ⚠
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	⚠ ⚠
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	⚠

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Além dos relatórios específicos das empresas, o MTE disponibiliza no PDET um painel onde podem ser acessadas informações agregadas, a nível nacional e por unidade da federação (UF), de salários médios por gênero, raça e grupo ocupacional, como mostra a Figura 2. O painel também apresenta a proporção de empresas que declararam possuir planos de cargos e salários ou que possuíam políticas de incentivo à contratação de mulheres, incluindo negras, LGBTQIAP+, com deficiência ou em situação de violência.



Figura 2: Painel do Relatório de Transparência Salarial disponibilizado no PDET



Fonte: RAIS/MTE

A lei ainda prevê fiscalização e notificação de empresas que apresentem disparidades salariais. Uma vez constatada a disparidade, a empresa deve elaborar um Plano de Ação contendo as medidas a serem adotadas, com metas e prazos definidos. Esse plano deve garantir a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. Além disso, deve incluir mecanismos de aferição de resultados, planejamento anual e avaliação periódica dos avanços.

As evidências sobre os efeitos de leis de transparência salarial ainda são inconclusivas. Reformas na Dinamarca e no Canadá reduziram a diferença salarial entre homens e mulheres (Gamage, et al, 2020; Baker, et al, 2023). No entanto, os mecanismos por trás desses resultados variam: em alguns casos, a convergência salarial ocorre por meio de redução dos salários dos homens, sem ganhos para os salários das mulheres. Em outros, as empresas responderam à maior transparência intensificando a segregação ocupacional ou reduzindo a contratação de mulheres (Cullen e Pakzad-Hurson, 2023; Passaro, Kojima e Pakzad-Hurson, 2025). Esses efeitos heterogêneos sugerem que o impacto de políticas de transparência depende do contexto e desenho institucional.

Nesse sentido, o Brasil oferece um contexto único para avaliar o impacto de transparência salarial. Primeiro, é o maior país em desenvolvimento a implementar, em larga escala, uma lei abrangente de transparência salarial. Experiências em outros países em desenvolvimento, como no Chile, foram mais limitadas, pois não previam a divulgação de informações salariais fora da empresa. Segundo, enquanto muitos países restringem a transparência a divulgações internas para empregados ou a faixas salariais em anúncios de vagas (Cullen, 2024), o Brasil exige que as empresas publiquem relatórios salariais detalhados e anonimizados, acessíveis à toda a população, permitindo uma responsabilização social mais ampla.

Este relatório avalia os efeitos iniciais da Lei de Igualdade Salarial sobre a disparidade salarial de gênero e a composição ocupacional dentro das empresas. Utilizando dados administrativos da RAIS e um



desenho de regressão descontínua, com foco em firmas ao redor do limite de 100 empregados, analisamos se a obrigação de divulgação dos relatórios produziu mudanças mensuráveis nas práticas salariais. Os resultados indicam ausência de efeito da política nas dimensões avaliadas. Por fim, o relatório propõe uma expansão metodológica, baseada em um experimento aleatorizado, para identificar os mecanismos que possam explicar essa ausência de impacto.

2. Dados e Estratégia de Identificação

Estatísticas descritivas

Este relatório de avaliação utiliza dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), cobrindo o universo do mercado de trabalho formal no Brasil. A política em questão foi aprovada em 2023 e os primeiros relatórios foram publicados em março e setembro de 2024 com base no número de empregados em dezembro de 2023, os quais compõem nossa data-base. Usamos a RAIS de 2023 para recuperar o número de empregados por estabelecimento na data-base e a RAIS de 2024 para calcular as variáveis de interesse. Para construção dessas variáveis, utilizamos a RAIS vínculos e agregamos a nível de estabelecimentos. Como comparação, também calculamos as variáveis de interesse no ano-base 2023. Definimos como tratadas as empresas com 100 ou mais empregados ativos em dezembro de 2023. Por fim, restringimos² a análise às empresas com 50 a 150 empregados na data-base, descartando outliers muito distantes.

Na construção de variáveis de interesse, utilizamos duas medidas de disparidade salarial de gênero:

- Disparidade Salarial de Gênero **não ajustada**: definida pela razão entre os salários médios de mulheres e homens³. Essa é uma das medidas utilizada nos relatórios do MTE.
- Disparidade Salarial de Gênero **ajustada**: definida como a diferença, a nível de empresa, entre salários de homens e mulheres após controlar por características dos trabalhadores. Calculamos essa medida por meio de uma regressão logarítmica dos salários sobre uma variável indicadora de gênero, incluindo como controles o nível de escolaridade, o tempo de contratação na empresa, a idade do trabalhador(a), o grupo ocupacional e as horas contratadas semanais⁴.

Quanto mais próximo de 1, mais equitativo é o salário entre homens e mulheres, valores abaixo de 1 indicam disparidade salarial de gênero a favor dos homens. A Tabela 1 traz estatísticas descritivas para o ano de 2024, incluindo disparidade salarial de gênero, salário médio por gênero, número de ocupações e proporção de mulheres, divididas entre empresas não tratadas e tratadas, abaixo e acima de 100 funcionários ativos em dezembro de 2023, respectivamente.

² No desenho de regressão descontínua, os resultados só são válidos para empresas próximas ao ponto de corte (100 empregados). Por isso, a análise considera apenas empresas entre 50 e 150 empregados, garantindo que os grupos comparados sejam similares e que as diferenças observadas possam ser atribuídas à política.

³ Formalmente, essa variável é definida como $\bar{w}_f^F / \bar{w}_f^M$, onde $\bar{w}_f^F$ e $\bar{w}_f^M$ representam, respectivamente, os salários médios de mulheres e homens na empresa f .

⁴ Formalmente, essa variável é definida estimando a seguinte regressão a nível de trabalhador i na empresa f :

$\ln w_{if} = \beta_f \cdot Female_{if} + X'_{if}\gamma + \varepsilon_{if}$, onde w_{if} é o salário do indivíduo i na empresa f , $Female_{if}$ é uma variável indicadora de gênero, e X_{if} inclui escolaridade, tempo de empresa, idade, grupo ocupacional e horas trabalhadas. O coeficiente β_f captura a disparidade salarial de gênero ajustada na empresa f e a disparidade salarial de gênero ajustada é recuperada fazendo e^{β_f} .

**Tabela 1: Estatísticas Descritivas de Empresas que Compõe a Amostra em 2024**

Variáveis	Abaixo de 100 funcionários	Acima de 100 funcionários	Teste
	(não exigida publicação de relatório de transparência)	(exigida publicação de relatório de transparência)	
	(1)	(2)	(3)
Disparidade Salarial de Gênero:			
Não ajustada	0.917 (0.267)	0.899 (0.250)	<0.001
Ajustada	0.918 (0.140)	0.903 (0.121)	<0.001
Salário médio: homens	3,365.10 (2,961.37)	3,645.733 (3,047.86)	<0.001
Salário médio: mulheres	2,918.86 (2,246.60)	3,127.730 (2,383.29)	<0.001
Número de ocupações	16.109 (7.739)	22.289 (10.520)	<0.001
Proporção de mulheres	0.388 (0.260)	0.379 (0.244)	<0.001
Proporção de mulheres entre:			
Diretores e gerentes	0.379 (0.372)	0.357 (0.336)	<0.001
Profissionais de ensino superior	0.566 (0.356)	0.549 (0.335)	<0.001
Técnicos de nível médio	0.407 (0.361)	0.396 (0.326)	0.001
Trab. de serviços administrativos	0.568 (0.297)	0.546 (0.264)	<0.001
Trab. em atividades operacionais	0.325 (0.295)	0.307 (0.273)	<0.001
Número de empresas	61,326 (76.8%)	18,505 (23.2%)	

Notas: A tabela acima apresenta estatísticas descritivas de empresas tratadas e não tratadas em 2024. As colunas (1) e (2) contêm a média de cada variável com desvio padrão incluso entre parênteses. A coluna (3) apresenta o p-valor de um teste de igualdade estatística entre os dois grupos de empresas. Valores baixos do p-valor indicam que há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos para a respectiva variável.

A Tabela 1 mostra que empresas tratadas possuem uma disparidade salarial ligeiramente maior, salários médios mais elevados para ambos os gêneros e um número maior de ocupações em comparação com as não tratadas. A proporção geral de mulheres é similar nos dois grupos. Contudo, não podemos interpretar essas diferenças como efeito da política, já que a média dessas características para esses dois grupos de empresas – entre 50 a 99, e 100 a 150 funcionários – pode ser decorrente de outras razões que não a própria política. Além disso, como mostra a próxima seção, a metodologia empregada nesse relatório de avaliação adota uma faixa local ao redor de 100 funcionários, de modo a garantir que a comparação seja realizada apenas entre empresas com porte semelhante, já que empresas cujos tamanhos são muito distintos não são comparáveis.



Estratégia de identificação

A identificação do efeito da política baseia-se em uma Regressão Descontínua (RD) em torno do corte de 100 empregados, que define a obrigatoriedade de publicar relatórios de transparência salarial⁵. Empresas com 100 ou mais empregados em dezembro de 2023 são sujeitas à política, enquanto aquelas com menos de 100 empregados não estão. A simples comparação desses dois grupos, como na tabela 1, não é capaz de identificar o efeito causal da política, uma vez que os dois grupos de empresas provavelmente não são diretamente comparáveis em várias dimensões, e as eventuais diferenças encontradas entre eles podem advir de outras razões que não a política. O método de Regressão Descontínua se baseia, *grossa modo*, na comparação entre empresas logo acima e logo abaixo deste limite e, sob certas hipóteses⁶, permite interpretar qualquer descontinuidade nos resultados de interesse como **efeito causal da política**.

Para mensurar o efeito da política de transparência salarial na disparidade salarial de gênero, utilizamos a seguinte especificação da Equação 1:

$$y_j = \alpha_0 + \alpha_1 f(\text{NumEmpregados}_j) + \beta T_j + \alpha_2 T_j \cdot f(\text{NumEmpregados}_j) + \Pi X_j + \varepsilon_j$$

onde y_j representa o resultado de interesse da empresa j , incluindo disparidade salarial de gênero, número de ocupações e salário médio de homens e mulheres. NumEmpregados_j é o número de empregados na data-base. X_j são controles para uma série de características da empresa no ano base, incluindo a disparidade salarial de gênero e a proporção de mulheres. T_j é uma indicadora que assume valor 1 se o número de funcionários do estabelecimento é maior ou igual a 100, indicando que aquela empresa é elegível a publicar o relatório de transparência salarial. Por fim, $f(\text{NumEmpregados}_j)$ é uma função flexível que captura a relação entre o número de funcionários e o resultado de interesse. Nosso coeficiente de interesse, β , estima o efeito da empresa ser elegível a publicar o relatório de transparência nos resultados para empresas acima da coorte de 100.

3. Os efeitos do Relatório de Transparência Salarial

Validade do método

Para a análise de regressão descontínua ser válida, é fundamental que não haja manipulação do número de funcionários pelas empresas para evitar a publicação do relatório. A Figura 3 apresenta a distribuição do número de empregados em dezembro de 2023 e a sua densidade. Antes do corte de 100 empregados, a densidade permanece constante e sem saltos significativos, indicando ausência de manipulação. Se houvesse manipulação, observaríamos um aumento na frequência de empresas logo antes do corte, pois as empresas buscariam maneiras de se manter abaixo do tamanho limite para não precisar publicar o relatório. Os dados mostram que isso não ocorre; inclusive, há um pequeno aumento logo após o limite⁷.

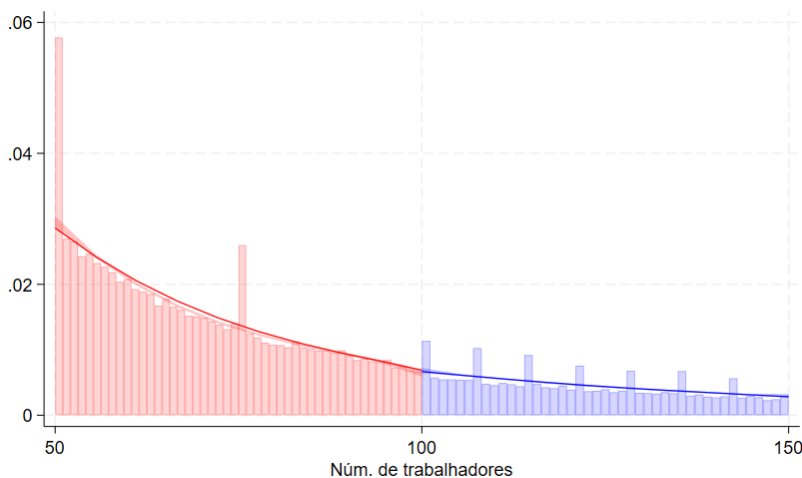
⁵ O método de RD é propício para avaliação de políticas que incidem a partir de um ponto de corte, ou *cutoff*, que é o caso da Lei de Transparência Salarial, incidindo apenas sobre empresas com 100 funcionários ou mais. Para mais detalhes metodológicos sobre o método, ver, por exemplo, Lima e Souza (2025).

⁶ Essa ideia se baseia na hipótese de que as empresas não conseguem manipular de forma precisa o número de empregados para ficar de um lado específico do corte; logo, firmas muito próximas ao limite podem ser vistas como semelhantes, diferenciando-se apenas pela regra.

⁷ Os saltos observados ao longo da distribuição do número de trabalhadores ocorrem na RAIS porque as empresas frequentemente definem o número de funcionários em valores “redondos”. Por isso, além da concentração em 100 empregados, observa-se concentração desproporcional em empresas com 50 e 75 funcionários, por exemplo.



Figura 3: Distribuição do Número de Empregados



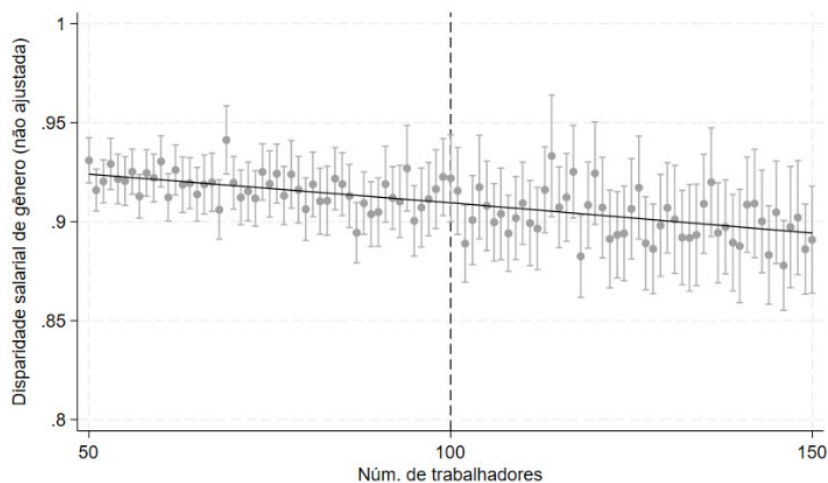
Notas: Essa figura apresenta a distribuição do número de trabalhadores por empresa em torno do corte de 100. O resultado do teste de McCrary (ver Lima e Souza, 2025) para manipulação do número de funcionários apresentou um p-valor de 0.326, sugerindo que não há evidência de manipulação no número de funcionários. Isso reforça a validade do desenho de regressão descontínua utilizado.

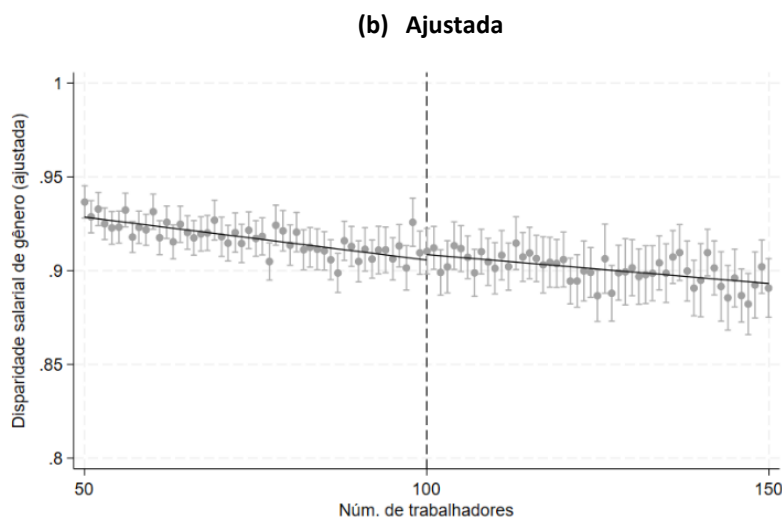
Efeitos locais da política em variáveis de interesse

A Figura 4 apresenta graficamente os efeitos locais da política de transparência salarial sobre a disparidade salarial de gênero. O painel (a) apresenta a disparidade salarial de gênero não ajustada e o painel (b) mostra a disparidade ajustada. A primeira corresponde à razão entre os salários médios de mulheres e homens. A segunda corresponde à mesma razão após controlar por escolaridade, tempo de contratação, idade, grupo ocupacional e horas contratadas. Em ambos os casos, a obrigação legal da empresa para a publicação do relatório não produziu efeito significativo em disparidade salarial de gênero. Para mensurar o efeito da política de transparência salarial, utilizamos a especificação da Equação 1.

Figura 4: Efeito na Disparidade Salarial de Gênero

(a) Não ajustada



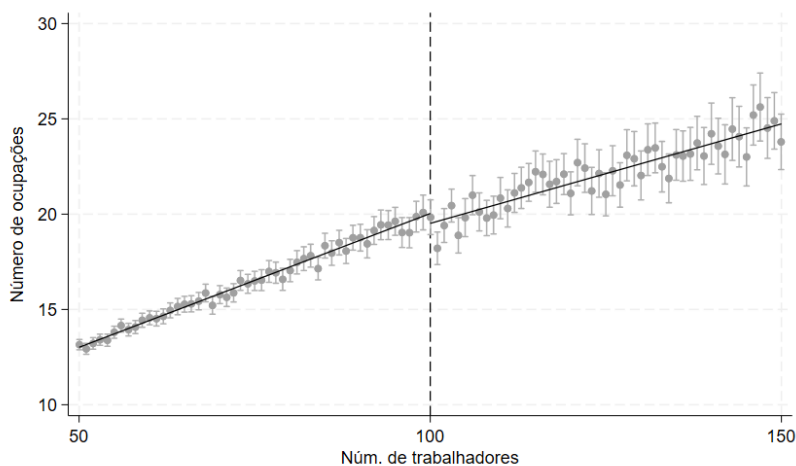


Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre a disparidade salarial de gênero nas empresas, com base na estimação da regressão descontínua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. A linhas retas indicam a tendência da disparidade salarial em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.

A Tabela A.1, no Anexo A, apresenta um teste de robustez com estimativas para diferentes faixas de empresas próximas ao limite de 100 funcionários e diferentes formas de analisar os dados. Em todas as especificações, a estimativa pontual permanece pequena e estatisticamente indistinguível de zero, o que reforça o efeito local nulo da política.

Um outro possível efeito da política é a alteração do número de ocupações. Ao ser obrigado a publicar o relatório, o empregador pode alocar estrategicamente mulheres e homens em diferentes ocupações, disfarçando a desigualdade salarial de gênero mesmo que exerçam funções similares. Se isso ocorresse, esperaríamos observar um aumento no número de ocupações. No entanto, a Figura 5 indica que empresas sujeitas à obrigação de publicar o relatório não apresentaram nenhuma alteração significativa no número de ocupações.

Figura 5: Efeito no Número de Ocupações



Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre o número de ocupações únicas nas empresas, com base na estimação da regressão descontínua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. A linhas retas indicam a tendência do número de ocupações em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.



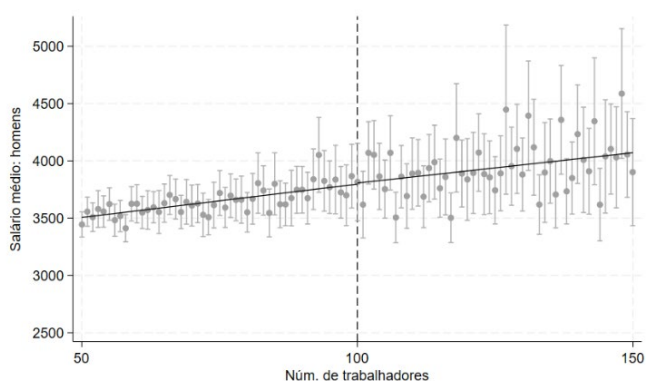
Apesar da política não ter alterado a disparidade salarial de gênero nem o número de ocupações, a Figura 4 mostra que o salário relativo das mulheres diminui à medida que aumenta o tamanho da empresa, sugerindo um aumento na desigualdade salarial prejudicial às mulheres em empresas maiores. Esse padrão já é documentado na literatura de Economia do Trabalho, onde empresas maiores apresentam maior diversidade e complexidade ocupacional. Esse ambiente favorece a segregação ocupacional por gênero, com mulheres concentrando-se em funções com menor remuneração e menor prêmio salarial, o que amplia as diferenças salariais entre homens e mulheres (Lavetti & Schmutte, 2018; Petersen e Morgan, 1995; Jones e Kaya, 2020; Card, et al., 2018). A Figura 5 confirma essa regularidade empírica ao mostrar que o número de ocupações cresce com o tamanho da empresa.

Heterogeneidade de impacto entre diferentes ocupações

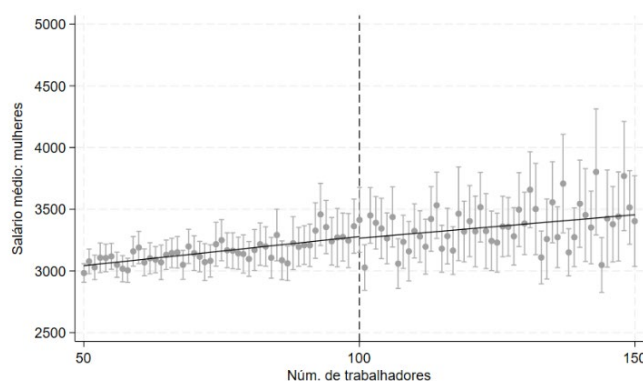
Os efeitos gerais apresentados na seção anterior podem mascarar importantes heterogeneidades. Um possível fator de confundimento são os salários. A política de transparência poderia estar influenciando os salários médios de ambos os gêneros (Cullen e Pakzad-Hurson, 2023), elevando-os ou reduzindo-os simultaneamente. Isso impediria a detecção de efeitos na disparidade salarial, mas geraria mudanças nos salários médios. Todavia, a Figura 6 examina esses efeitos nos salários médios por gênero e não registra nenhuma mudança significativa.

Figura 6: Efeito no Salário por Gênero

(a) Salário médio dos homens



(b) Salário médio das mulheres

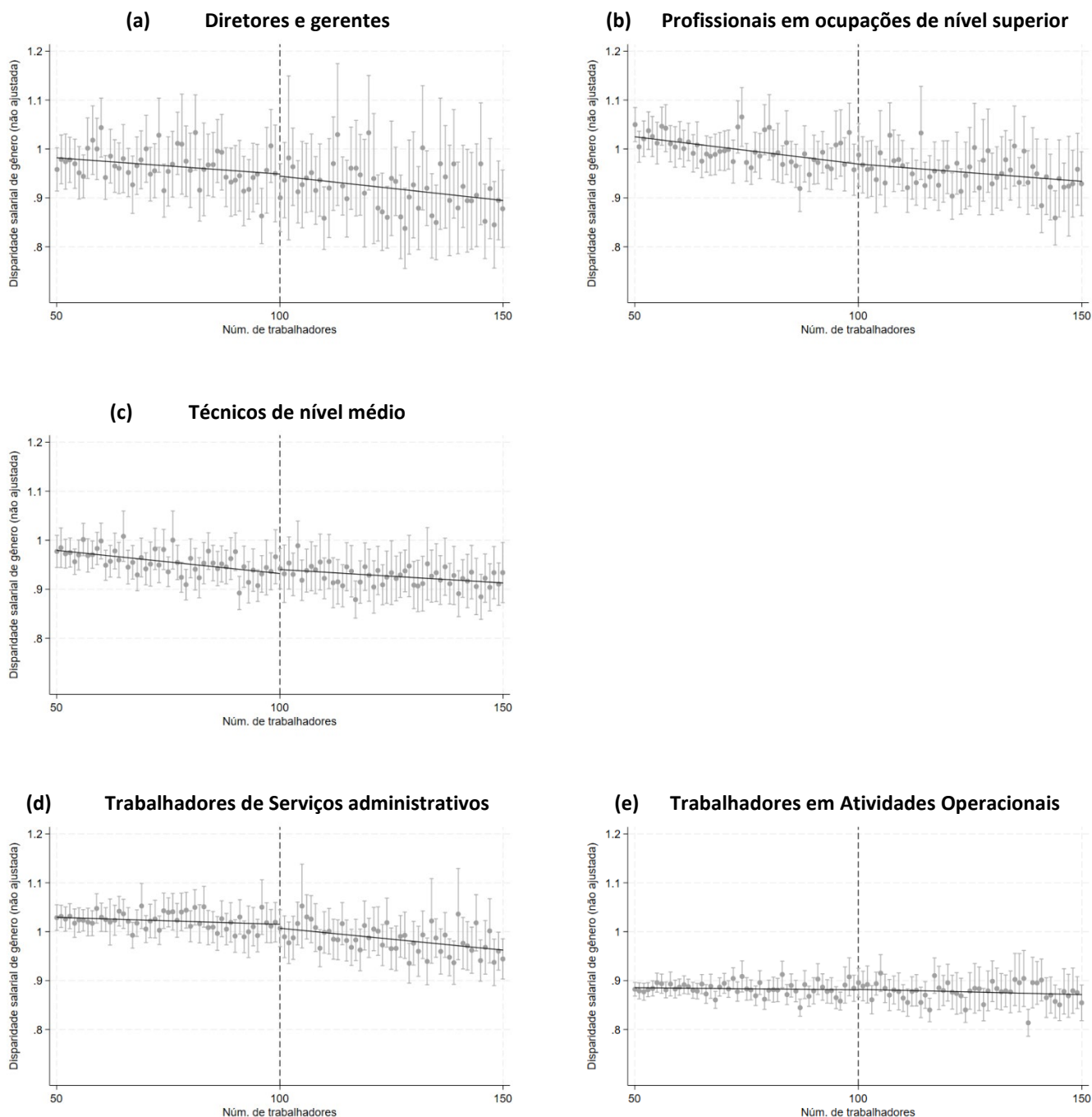


Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre o salário anual médio por gênero nas empresas, com base na estimação da regressão descontínua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. As linhas retas indicam a tendência do salário anual médio por gênero em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.

Embora a política não tenha apresentado impacto geral em disparidade salarial de gênero, ela pode afetar grupos ocupacionais específicos, devido a diferenças no poder de barganha dos trabalhadores, segregação ocupacional por gênero ou estruturas distintas dos mercados de trabalho em cada ocupação (Bamieh e Ziegler, 2025; Bedaso, 2024; Hegewisch e Hartmann, 2014; Arnold et al., 2025; Cullen e Pakzad-Hurson, 2023). Contudo, a Figura 7 mostra que nenhum efeito significativo foi observado para os cinco grupos ocupacionais presentes no relatório.



Figura 7: Efeito no Disparidade Salarial de Gênero por Grupos Ocupacionais



Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre a disparidade salarial de gênero por grupo ocupacional entre empresas, com base na estimação da regressão descontinua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. As linhas retas indicam a tendência da disparidade salarial em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.

Finalmente, a Figura 7 revela dois fatos relevantes. Primeiro, quanto menos especializado é o grupo ocupacional, maior é a disparidade salarial de gênero, sendo que trabalhadores em atividades operacionais apresentam o maior nível de disparidade. Segundo, para os grupos menos especializados, o aumento da disparidade é menos acentuado à medida que o tamanho da empresa cresce. Esse padrão é compatível



com evidências internacionais: em ocupações mais qualificadas, a diversidade de funções em grandes empresas amplia a possibilidade de diferenciação salarial interna. Nesses contextos, homens tendem a ocupar subfunções mais bem remuneradas que valorizam longas jornadas e menos flexibilidade, além de obter ganhos superiores na barganha salarial (Goldin, 2014; Biasi e Sarsons, 2022). Já em ocupações operacionais, com tarefas mais padronizadas, há menos espaço para negociação individual, além de ser ocupações dominadas por homens (Lagos, 2025), o que limita variações na disparidade conforme o porte da empresa.

4. Possíveis motivos dos efeitos nulos

Os resultados nulos podem ter uma série de interpretações ou limitações em diferentes etapas dos mecanismos de transmissão da política. A análise que apresentamos no presente relatório de avaliação, que se baseia no uso de dados administrativos e no desenho de regressão descontínua, permite identificar efeitos locais médios, porém, não capta efeitos comportamentais adjacentes. Nesta seção, primeiro apresentamos possíveis razões para a ausência de efeitos detectáveis da política. Em seguida, propomos uma expansão metodológica para investigar, de forma mais direta, os mecanismos por meio dos quais a Lei de Igualdade Salarial pode influenciar resultados no mercado de trabalho.

Alcance da informação. Um primeiro ponto é se a informação, de fato, chega aos trabalhadores. Embora os relatórios estejam disponíveis publicamente, o alcance efetivo dessa divulgação ainda é incerto. É possível que a maioria dos trabalhadores desconheça a existência dos relatórios ou não saiba onde e como acessá-los. De fato, evidências mostram que empregados geralmente possuem crenças equivocadas sobre o salário médio de seus colegas, em parte devido a elevados custos de busca ou normas sociais e estereótipos que desencorajam troca de informações salariais (Cullen e Pérez-Truglia, 2022; 2023).

Compreensão da informação. Mesmo quando a informação chega, permanece a dúvida sobre se os trabalhadores a compreendem. A estrutura dos relatórios é técnica e exige algum grau de familiaridade com conceitos estatísticos e trabalhistas. Se os trabalhadores não interpretarem corretamente as diferenças apresentadas, o potencial de mudança comportamental se reduz. Cullen (2024), em uma rigorosa revisão de literatura sobre transparência salarial no mundo, afirma que as políticas de transparência aumentam o acesso percebido à informação, mas ainda não está claro se os trabalhadores realmente compreendem os dados divulgados.

Suficiência do conteúdo informacional. Outra hipótese é que os relatórios, ainda que acessíveis e compreensíveis, não contenham informações suficientes para motivar ações concretas. A divulgação é feita em médias agregadas e por grandes grupos ocupacionais, sem detalhamento por cargo ou tarefa, o que pode limitar a percepção dos trabalhadores e, portanto, a disposição para barganhar salários ou buscar mobilidade. A OCDE (2023) documenta que países adotam diferentes graus de granularidade nas políticas de transparência salarial, mas ainda há pouca evidência comparativa sobre como o nível de detalhe das informações afeta os resultados dessas políticas.

Reação dos trabalhadores. Também é possível que os trabalhadores reajam às informações de maneiras distintas, dependendo do contexto interno da empresa e de suas oportunidades externas. Estudos sobre o efeito da transparência salarial mostram que reações individuais dos trabalhadores dependem do poder de barganha individual, acordos coletivos dos trabalhadores e qualificação do trabalho (Cullen e Pakzad-Hurson, 2023). A transparência pode até reduzir esforço e motivação dos trabalhadores em contextos de baixos salários (Breza, Kaur e Shamdasani, 2018).





Janela temporal de implementação. Por fim, o período de implementação da política pode ter sido curto para observar efeitos substantivos. As empresas publicaram seus primeiros relatórios em 2024, o que pode ser insuficiente para que trabalhadores, sindicatos ou consumidores internalizem e reajam à informação divulgada.

Expansão metodológica

Para contornar essas limitações e garantir um melhor entendimento a respeito dos potenciais mecanismos de transmissão por trás da Lei de Igualdade Salarial, a SMA propôs ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério das Mulheres e Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI) a realização de um experimento aleatorizado (randomized control trial em inglês ou “RCT”).

Desenhado em parceria com o J-PAL, esse experimento contaria com trabalhadores de empresas com 100 ou mais funcionários que consentissem em participar da pesquisa. Esses trabalhadores seriam alocados em um de quatro grupos, determinado de maneira aleatória:

1. *Informação intra-empresa:* Trabalhadores receberiam informações sobre disparidade salarial de gênero **dentro da própria empresa** (mesma informação do Relatório de Transparência Salarial).
2. *Informação inter-empresas:* Trabalhadores receberiam informações comparativas entre empresas, mostrando a disparidade salarial de gênero **de outras empresas na mesma microrregião** (mercado de trabalho local); além da proporção de trabalhadores homens e mulheres desse mercado local, na mesma ocupação, que ganha mais.
3. *Informação conjunta:* Mostrar tanto as faixas intra-empresa quanto inter-empresas.
4. *Grupo controle:* não recebe informação salarial.

O experimento foi concebido para gerar evidências diretas sobre os mecanismos de transmissão da política. Ele abordaria as cinco dimensões discutidas anteriormente:

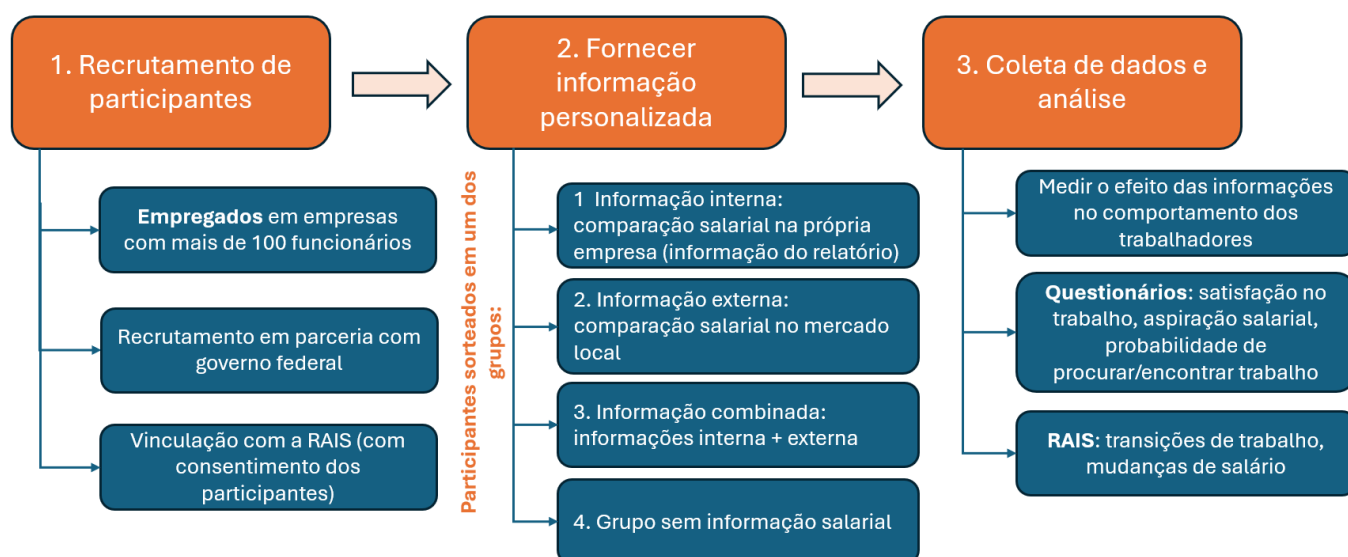
- (i) o alcance da informação, testando se o simples acesso aos dados, garantido no *tratamento intra-empresa*, é suficiente para alterar crenças e comportamentos;
- (ii) a compreensão da informação, mensurada por meio de questionários aplicados durante a intervenção que permitiriam medir o grau de entendimento, a clareza e a interpretação que os participantes fazem sobre as disparidades salariais;
- (iii) a suficiência do conteúdo informacional, garantida no *tratamento inter-empresas*, que ampliaria o leque informacional, permitindo avaliar uma camada adicional de informação – a distribuição salarial no mercado local e a posição do trabalhador dentro dessa distribuição;
- (iv) a reação dos trabalhadores, observada com base em análises de heterogeneidade segundo perfil do trabalhador e mercado de trabalho em que está inserido; e
- (v) a janela temporal, examinada a partir do acompanhamento longitudinal dos participantes com questionários de acompanhamento e dados administrativos (RAIS). Essa combinação de fontes permitiria identificar se o tempo de exposição à política é suficiente para gerar respostas detectáveis em mobilidade, barganha e satisfação no trabalho.



A informação intra-empresa representa uma extensão direta dos dados atualmente divulgados pelos relatórios de transparência, focando no impacto sobre negociações salariais internas. Estudos recentes, porém, mostram que esse tipo de transparência pode aumentar o poder de barganha das firmas, potencialmente resultando em queda de salários (Cullen e Pakzad-Hurson, 2023). A intervenção inter-empresas também é importante para contrabalancear esse possível efeito de equilíbrio parcial, reduzindo o poder das firmas ao estimular a mobilidade dos trabalhadores para empresas com melhores salários, promovendo competição salarial na microrregião. Além disso, a informação inter-empresas reflete de forma mais precisa a Lei brasileira, que determina a divulgação pública dos relatórios, permitindo avaliar como o acesso à informação sobre o mercado local influencia as decisões dos trabalhadores.

A aleatoriedade do desenho experimental permite identificar de forma causal os efeitos da transparência salarial sobre crenças, intenções de barganha (individual ou coletiva), mobilidade entre empresas e satisfação no trabalho. A Figura 8 mostra o esquema do experimento. Essa estratégia fornecerá evidências inéditas sobre o impacto desse tipo de política de transparência.

Figura 8: Resumo do Desenho do Experimento



Notas: A figura mostra o esquema do experimento de transparência salarial.

Além disso, é importante ressaltar o experimento observaria rigorosamente os princípios de privacidade e proteção de dados pessoais. No tratamento intra-empresa, os trabalhadores receberiam apenas informações já previstas no Relatório de Transparência Salarial, de forma individual e privada. No tratamento inter-empresas, as informações seriam apresentadas de forma agregada ao nível do mercado de trabalho local, garantindo que não seja possível identificar individualmente nenhum trabalhador nem inferir sobre uma empresa específica. O experimento também incluiria apenas microrregiões com número suficientemente grande de empresas, assegurando o anonimato e a confidencialidade das informações.

O RCT proposto permitirá avaliar de forma abrangente o impacto da transparência salarial, combinando medidas obtidas em dados administrativos — como variações de emprego e salário — com informações comportamentais coletadas por meio de questionários, incluindo compreensão da informação, satisfação no trabalho e aspirações profissionais. Essa integração tornará possível



compreender não apenas se a política gera efeitos, mas como e por que esses efeitos ocorrem, ao identificar os mecanismos de transmissão associados. Além disso, o experimento permitirá analisar o impacto da política ao longo de toda a distribuição de empresas, superando a limitação de efeito local inerente ao desenho de regressão descontínua. Dessa forma, o RCT se torna um instrumento essencial para compreender as condições sob as quais políticas de transparência salarial podem efetivamente reduzir desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

5. Considerações Finais

Essa avaliação não ocorre no vácuo. O governo deve analisar a política de transparência salarial em sua totalidade, superando as limitações da análise com uso de desenho de regressão descontínua por meio da implementação do experimento proposto. Compreender os efeitos nulos é igualmente importante, pois eles fornecem informações valiosas sobre a efetividade da política. Os efeitos nulos apresentados aqui reforçam a necessidade de uma avaliação mais ampla e a implementação do experimento requer o apoio de outras agências governamentais.

Apesar do interesse comum em fortalecer a agenda de equidade de gênero e transparência no mercado de trabalho, a implementação do experimento tem enfrentado desafios operacionais, especialmente no que se refere ao recrutamento de trabalhadores afetados pela política. Foi enviada uma proposta à Secretaria de Governo Digital (SGD/MGI) elaborada de forma a endereçar as preocupações técnicas levantadas. O desenho inicial proposto por nós — que previa um pop-up dentro do gov.br — foi revisado, reconhecendo a impossibilidade operacional de uma intervenção dentro da estrutura do portal, já que o gov.br é uma plataforma guarda-chuva utilizada para uso em múltiplos serviços de diferentes órgãos públicos, com diferentes portas de entrada. Assim, seria inviável coordenar a exibição simultânea de um pop-up em todos esses ambientes.

Em resposta a essas limitações, a SMA propôs uma alternativa mais segura e direcionada, solicitando que a SGD enviasse uma lista de endereços de e-mail de usuários do gov.br, de modo que todo o processo de amostragem, recrutamento e aplicação dos questionários fosse conduzido pela própria equipe da SMA. Trabalhando desse modo, iríamos garantir proteção de dados, alinhados à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com critérios de segmentação que garantem anonimato e impossibilitam qualquer tipo de identificação individual.

Ainda assim, persistem entraves no compartilhamento dessas informações, o que tem limitado o avanço da etapa experimental. É importante ressaltar que a avaliação inicial da política apresentada aqui só foi possível graças ao acesso da SMA aos microdados administrativos, o que permitiu uma análise rápida e técnica já para o primeiro ano de implementação da lei. O acesso aos microdados, vale ressaltar, foi realizado em máquina virtual com garantia da segurança dos dados e respeito à LGPD. A continuidade dessa agenda, agora em sua etapa experimental, depende do mesmo princípio: o acesso seguro e controlado a dados é condição essencial para que a SMA possa cumprir sua função institucional de avaliar políticas públicas e produzir evidências para o governo federal.



6. Referências

- Abowd, J.M., F. Kramarz, e D.N. Margolis. "High Wage Workers and High Wage Firms." *Econometrica* 67(2): 251–333. 1999.
- Arnold, D., Quach, S., e Taska, B. (2025). "The Impact of Pay Transparency in Job Postings on the Labor Market". *Working Paper*, Janeiro 2025.
- Baker, M.; Halberstam, Y.; Kroft, K.; Mas, A.; Messacar, D. "Pay transparency and the gender gap". *American Economic Journal: Applied Economics*, v. 15, n. 2, p. 157–183, abr. 2023. Disponível em: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20210141>
- Bamieh, O., & Ziegler, L. "Can wage transparency alleviate gender sorting in the labour market?" *Economic Policy*, 2025, 40(122), 401-426.
- Bedaso, F. J. "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: Evidence from Ethiopia". *GLO Discussion Paper*, No. 1393, 2024.
- Biasi, B., & Sarsons, H. "Flexible wages, bargaining, and the gender gap". *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 215–266, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/qje/qjab026>
- Biasi, B., Cullen, Z., Gilman, J., e Roussille, N. "How does wage inequality affect the labor movement?" *NBER Working Paper*, No. 33978. National Bureau of Economic Research, 2025.
- Breza, E., Kaur, S., e Shamdasani, Y. The Morale Effects of Pay Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 133, Issue 2, May 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/qje/qjx041>
- Card, David, et al. "Firms and labor market inequality: Evidence and some theory." *Journal of Labor Economics*, 2018
- Cullen, Z. "Is pay transparency good?." *Journal of Economic Perspectives* 38(1): 153-180, 2024.
- Cullen, Z. B., e Pakzad-Hurson, B. "Equilibrium Effects of Pay Transparency". *Econometrica*, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3982/ECTA19788>
- Cullen, Z., e Perez-Truglia, R. "How Much Does Your Boss Make? The Effects of Salary Comparisons," *Journal of Political Economy*, vol 130(3), pages 766-822, 2022.
- Cullen, Z., e Perez-Truglia, R. "The salary taboo privacy norms and the diffusion of information", *Journal of Public Economics*, vol 222, 2023.
- Donovan, K., Y. Lu, and T. Schoellman. "Labor Market Dynamics and Development." *The Quarterly Journal of Economics* 138(4): 2049–2105, 2023.
- Felix, M. "Trade, Labor Market Concentration, and Wages." *Unpublished manuscript*, 2022.
- Gamage, D. K., et. al. "Pay transparency initiative and gender pay gap: Evidence from research-intensive universities in the UK". *IZA Discussion Paper*, n. 13635, Bonn: IZA – Institute of Labor Economics, ago. 2020. Disponível em: <https://www.iza.org/en/publications/dp/13635>.
- Goldin, C. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review*, 2014. 104 (4): 1091–1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091.



Hegewisch, A., e Hartmann, H. "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done". *Institute for Women's Policy Research*, 2024.

IBGE. "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil". 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

Jones, M., e Kaya, E. "The UK Gender Pay Gap: Does Firm Size Matter?" *Cardiff Economics Working Papers* E2020/17, 2020.

Lagos, L. "Union Bargaining Power and the Amenity-Wage Tradeoff". *R&R American Economic Review*, 2025.

Lavetti, K., Schmutte, M. "Estimating Compensating Wage Differentials with Endogenous Job Mobility." *Journal of Political Economy (R&R)*, 2025. Disponível em: https://kurtlavetti.com/CDEM_vc.pdf

Lima, L; Portela, A. Guia Clear Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas: do diagnóstico à decisão. São Paulo: FGV CLEAR, 2025. Disponível em: <https://fgvclear.org/website/wp-content/uploads/guia-clear-monitoramento-e-avaliacao.pdf>.

OCDE. Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform. *OECD Publishing*, Paris, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.

Passaro, D. G.; Kojima, F.; Pakzad-Hurson, B. "Equal pay for similar work". *R&R American Economic Review*, [s.l.], 2025. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/2306.17111>.

Petersen, T., e Morgan, L. A. "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology*, 1995.

Sharma, Garima. "Monopsony and Gender", *Unpublished manuscript*, 2022.



Apêndice A: Robustez

Tabela A.1: Estimativas da RD para Disparidade Salarial de Gênero não ajustada

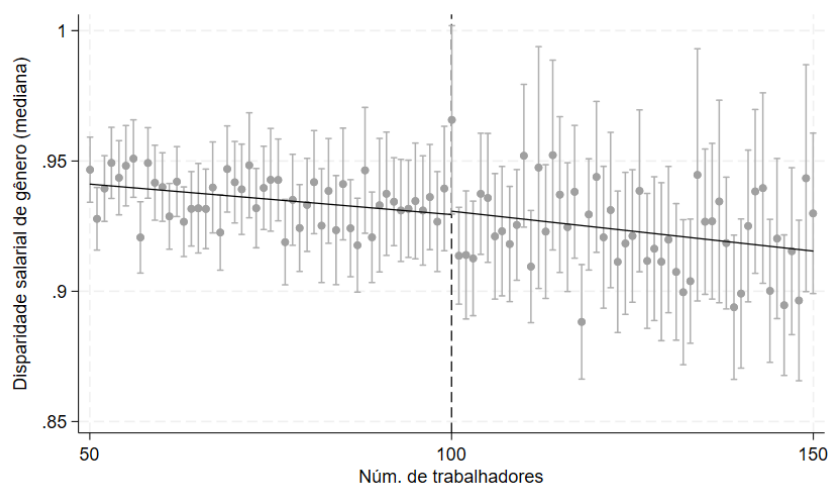
	Banda ótima (MSE)						Banda ótima (CER)					
	$p=1$		$p=2$		$p=3$		$p=1$		$p=2$		$p=3$	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Coeficiente	-0,00315	-0,00208	-0,00219	-0,00305	-0,0039	-0,00516	-0,01084	-0,006	-0,01332	-0,00848	-0,01468	-0,00434
$P > z$	0,840	0,704	0,876	0,697	0,739	0,541	0,484	0,468	0,527	0,397	0,554	0,775
Banda ótima	10,4	12,7	14,9	22,3	20,5	20,9	16,5	7,3	20,5	11,7	11,0	11,2
Controles	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Observações	11.481	13.824	16.288	25.984	23.617	23.506	5.877	8.069	8.109	12.641	12.706	12.641

Notas: Esta tabela apresenta as estimativas da diferença das disparidades salariais não ajustada entre homens e mulheres em torno do limite de 100 funcionários. As colunas (1)–(6) utilizam a largura de banda ótima baseado no Erro Quadrático Médio (MSE), enquanto as colunas (7)–(12) utilizam o Critério de Erro Relativo (CER). O parâmetro p indica o nível de flexibilidade da linha utilizada para representar a tendência entre disparidade salarial em empresas de diferentes tamanhos. As colunas ímpares apresentam as estimativas sem controles, enquanto as colunas pares incluem como controles a disparidade salarial de gênero não ajustada e a proporção de mulheres no ano-base. Os altos valores de $P > |z|$ indicam que não há efeito estatisticamente significativo.



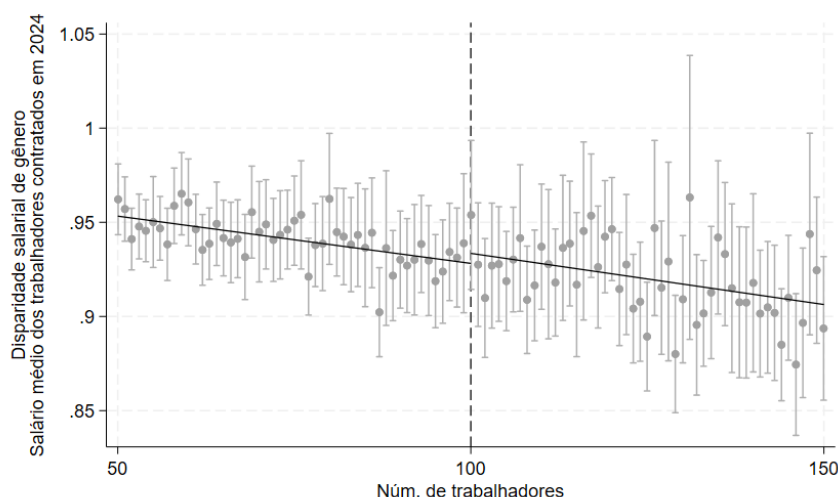
Apêndice B: Outras medidas de disparidade salarial

Figura B.1: Efeito na Disparidade Salarial de Gênero (mediana)



Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre a disparidade salarial de gênero entre as empresas, calculada pela razão entre a mediana dos salários de mulheres e homens, com base na estimação da regressão descontínua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. A linhas retas indicam a tendência da disparidade salarial em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.

Figura B.2: Efeito na Disparidade Salarial de Gênero (salário médio dos trabalhadores contratados em 2024)



Notas: A figura mostra o efeito estimado da política sobre a disparidade salarial de gênero entre as empresas, calculada pela razão entre os salários médios de mulheres e homens contratados em 2024, com base na estimação da regressão descontínua (RD) da Equação 1. O ponto de corte corresponde a 100 trabalhadores ativos na data-base. A linhas retas indicam a tendência da disparidade salarial em empresas de tamanhos diferentes, focando nas que estão próximas do ponto de corte de 100 funcionários. Os intervalos de confiança são de 95%.

