ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

3238 Brasília, setembro de 2026

SUMÁRIO EXECUTIVO

UM MODELO EMPÍRICO PARA ANALISAR PROMOÇÕES E GANHOS SALARIAIS A PARTIR DE INFORMAÇÕES DAS FIRMAS

Leandro Pereira da Rocha
Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social. *E-mail*: leandro.rocha@imdsbrasil.org.

Danielle Carusi Machado
Faculdade de Economia – Universidade Federal Fluminense. *E-mail*: dcarusi@id.uff.br.

Carlos Henrique Corseuil
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *E-mail*: carlos.corseuil@ipea.gov.br.

DOI: https://dx.doi.org/10.38116/td3238-port.

Este texto para discussão tem como objetivo estimar o ganho salarial de um trabalhador ao ser promovido. Para ser mais preciso, gostaríamos de calcular o prêmio salarial derivado puramente da mudança de função do trabalhador na empresa que o emprega.

Segundo nossa especificação preferida, uma promoção eleva o salário de um trabalhador em 7,5 pontos percentuais a mais do que a elevação computada para trabalhadores não promovidos.

A principal contribuição deste estudo é de cunho metodológico. Para chegar a uma resposta satisfatória para a pergunta formulada acima, foi necessário lidar com um problema de identificação desafiador. Há pelo menos dois importantes elementos não observáveis que interferem no crescimento dos salários, tanto de forma direta como de forma indireta, por meio da sua influência na probabilidade de promoção. Não considerar a influência desses elementos tende a gerar estimativas enviesadas para o ganho salarial associado à promoção.

O primeiro elemento já vinha sendo contemplado pela literatura, podendo ser descrito como a evolução da produtividade do trabalhador percebida pelo seu empregador. Sustentamos a tese de que há um outro elemento relevante a ser considerado, embora negligenciado pela literatura que focaliza a promoção e os ganhos salariais. Trata-se da variação na *performance* da firma empregadora. Essa variável é um determinante importante para a promoção, que opera mediante sua influência na criação de novos postos de trabalho. A mesma variável também exerce influência direta sobre o crescimento salarial.

Logo, nossa contribuição fundamental é propor um novo modelo empírico que descreve simultaneamente os determinantes da promoção e do crescimento salarial, contemplando esse elemento até então ignorado na literatura – qual seja, a influência de variações na *performance* da firma nas duas variáveis de interesse: promoção e ganhos salariais.

A análise empírica utiliza os dados administrativos da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), coletados entre 2003 e 2016 pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. Trabalhadores e empresas podem ser rastreados ao longo dos anos. Assim, pode-se identificar quais trabalhadores permaneceram na mesma firma entre um ano e outro. Adicionalmente, a Rais incorpora a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), de modo que a ocupação de cada trabalhador é informada por um código dessa classificação. Dessa forma, também é possível verificar quais trabalhadores mudaram de ocupação dentro da mesma firma. Por fim, através da construção de níveis hierárquicos ocupacionais, é possível observar se, para os trabalhadores que mudaram

SUMEX

de ocupação dentro da firma, esta mudança configura uma promoção.

A metodologia proposta combina os métodos de variáveis instrumentais e efeitos fixos. As hipóteses que garantem a adequação dessa metodologia para o nosso contexto foram devidamente enunciadas e testadas. Os resultados obtidos indicam a adequação da metodologia empregada. Também realizamos uma análise de robustez e verificamos que os nossos resultados se mantêm ao considerarmos algumas alternativas para escolhas mais subjetivas feitas para a implementação do método.

O êxito na tarefa de desenvolver um método robusto para a correta estimativa do prêmio salarial associado à promoção nos deixa numa posição privilegiada para passar para a parte mais aplicada desta agenda de pesquisa, que, no curto prazo, consistirá em verificar se há diferenças entre gêneros para o referido prêmio salarial, de forma a colaborar para um mapeamento detalhado dos diferenciais de gênero nas condições de trabalho no Brasil.