A trajetória do emprego no Brasil:

50 anos de estatísticas por meio da Rais

Organizadores:
Carlos Henrique Leite Corseuil
Lucas Ferreira Mation
Felipe Vella Pateo

ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

A trajetória do emprego no Brasil:

50 anos de estatísticas por meio da Rais

Organizadores:
Carlos Henrique Leite Corseuil
Lucas Ferreira Mation
Felipe Vella Pateo

ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento
Ministro Bruno Moretti

ipea **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta
Luciana Mendes Santos Servo

Diretor de Desenvolvimento Institucional
Fernando Gaiger Silveira

Diretora de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia
Luseni Maria Cordeiro de Aquino

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
Cláudio Roberto Amitrano

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais
Alexandre dos Santos Cunha

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura
Pedro Carvalho de Miranda

Diretora de Estudos e Políticas Sociais
Letícia Bartholo de Oliveira e Silva

Diretora de Estudos Internacionais
Keiti da Rocha Gomes

Chefe de Gabinete
Sheila Cristina Tolentino Barbosa

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social
Gisele Amaral de Souza

Ouvidoria: https://www.ipea.gov.br/ouvidoria
URL: https://www.ipea.gov.br

Governo Federal

Ministro do Trabalho e Emprego
Ministro Luiz Marinho

MINISTÉRIO DO **TRABALHO E EMPREGO**

Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego
Francisco Macena da Silva

Secretaria de Inspeção do Trabalho
Luiz Henrique Ramos Lopes (interino)

Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária
Fernando Zamban

Secretaria de Proteção ao Trabalhador
Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior

Secretário Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude
Henrique Eduardo Medeiros Aquino

Secretaria de Relações do Trabalho
Marcos Perioto

Edição de textos, revisão, design gráfico e atendimento
Assessoria Especial de Comunicação Social – AESCOM/MTE

Endereço:
Ministério do Trabalho e Emprego Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5° andar, Edifício Sede, Brasília - DF 70.059-90



A trajetória do emprego no Brasil:

50 anos de estatísticas por meio da Rais

Organizadores:
Carlos Henrique Leite Corseuil
Lucas Ferreira Mation
Felipe Vella Pateo

ipea
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Brasília, 2026

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2026

© Jornal do Brasil, 2026, pelas imagens utilizadas na capa e no cap. 2

A Trajetória do emprego no Brasil : 50 anos de estatísticas por meio da Rais / Organizadores : Carlos Henrique Leite Corseuil; Lucas Ferreira Mation; Felipe Vella Pateo. – Brasília : Ipea : MTE, 2026.
202 p. : il.

Inclui referências bibliográficas.
ISBN: 978-65-5635-097-4

1. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). 2. Mercado de Trabalho. 3. Políticas Públicas. 4. Economia do Trabalho. 5. Relações de Trabalho. 6. Brasil. I. Corseuil, Carlos Henrique Leite. II. Mation, Lucas Ferreira. III. Pateo, Felipe Vella. IV. Título. V. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. VI. Ministério do Trabalho e Emprego.

CDD 331.25981

Ficha catalográfica elaborada por Andréa de M. Sampaio CRB-1/1650

Como citar:

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; MATION, Lucas Ferreira; PATEO, Felipe Vella (org.). **A trajetória do emprego no Brasil**: 50 anos de estatísticas por meio da Rais. Brasília, DF: Ipea ; MTE, 2026. ISBN: 978-65-5635-097-4. DOI: https://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-097-4.

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e ePUB (livros e periódicos). Acesse: https://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO – MTE 11
Luiz Marinho

APRESENTAÇÃO – IPEA 13
Luciana Santos Servo

INTRODUÇÃO 15
Carlos Henrique Corseuil
Lucas Ferreira Mation
Felipe Vella Pateo

CAPÍTULO 1
USO DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS NA GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS 21
Mário Magalhães

CAPÍTULO 2
PARA ALÉM DE EXIGÊNCIA BUROCRÁTICA: A RAIS COMO RETRATO DO TRABALHO E INSTRUMENTO DE POLÍTICA PÚBLICA 55
Ana Maria Amorim
Cléber Gonçalves
Guilherme Alves

CAPÍTULO 3
50 ANOS DE MICRODADOS DA RAIS: COLETA, TRATAMENTOS OPERACIONAIS E ESTATÍSTICOS E RECUPERAÇÃO DAS BASES HISTÓRICAS (1976-1984) 81
Lucas Ferreira Mation

CAPÍTULO 4
A RAIS CAPTA ADEQUADAMENTE O TRABALHO ASSALARIADO REGISTRADO? UMA COMPARAÇÃO ENTRE A RAIS/MTE E A PNAD/IBGE 115
André Gambier Campos

CAPÍTULO 5
UM BREVE PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO A PARTIR DAS INFORMAÇÕES DISPONIBILIZADAS PELA RAIS 155
Ana Luiza de Holanda Barbosa
Alexandre Samy de Castro
Carlos Henrique Corseuil
Joana Costa
Miguel Foguel
Osvaldo Quintella Junior
Isabela Duarte Kelly
Maurício Reis

CAPÍTULO 6
A RAIS A PARTIR DO eSOCIAL: UM REGISTRO DA TRANSIÇÃO 177
Felipe Vella Pateo
Mariana Eugenio Almeida
Augusto Veras Soares Martinez Albuquerque

EPÍLOGO
OS PRÓXIMOS PASSOS DA RAIS: MENSALIZAÇÃO DOS DADOS 197
Paula Montagner
Barbara Conceição Ramos Batista dos Santos
Ellen Seagull Swan de Souza
Rafael Coletto Cardoso
Augusto Veras Soares M. Albuquerque



1930

Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
Durante o governo de Getúlio Vargas, o ministério foi criado para centralizar as políticas trabalhistas, anteriormente a cargo do Ministério da Agricultura. Novas regras passam a vigorar, a exemplo da regulamentação da atividade sindical.

Lei da Nacionalização do Trabalho ou Lei dos Dois Terços
Em um contexto de imigração, a lei determinava que ao menos dois terços dos empregados das empresas deveriam ser brasileiros.

1943

CLT
Criação do Capítulo II, Seção II (Das Relações Anuais de Empregados).
Marco dos direitos trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece também bases legais para o registro de vínculos empregatícios, antecedendo a lógica da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

1965

Caged
O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) monitora as admissões e as demissões, apoiando o acompanhamento do mercado de trabalho formal. Com isso, é possível acompanhar as áreas que mais absorvem mão de obra e o desemprego, por exemplo.

1975

Decreto de criação da Rais
Institui a Rais como instrumento de coleta de dados trabalhistas, essencial para políticas públicas e estatísticas oficiais.

1976

Primeiro ano-base
Unificou formulários da Lei dos Dois Terços, PIS/Pasep e FGTS. As empresas receberam cartas com formulário pré-emitido, com base nas contribuições do PIS, para validar e complementar informações. O Estado passa a ter o retrato do estoque de vínculos ativos no país a partir de declarações feitas no início de 1977, sobre vínculos trabalhistas em 1976.

1985

Rais Estatística
Primeiro ano para o qual foi inicialmente disseminada a série da Rais Estatística.

1988

Constituição Federal
A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, amplia direitos sociais e trabalhistas, fortalecendo a proteção ao trabalhador. No seu art. 239, instituiu o abono salarial.

Abono salarial (previsto na Constituição Federal)
O abono salarial é um benefício anual a trabalhadores de baixa renda. Os dados da Rais são essenciais para a consumação desse direito.

1990

Criação do FAT
O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) passa a financiar políticas como seguro-desemprego e abono salarial, utilizando informações da Rais e do Caged. É também o FAT que financia a produção desses registros administrativos.

1997

Início da declaração pela internet
A Rais passa por um processo de modernização, acompanhando os avanços tecnológicos.
A medida reduziu os custos e aumentou a eficiência na coleta de informações.

2000

Fim do formulário impresso
A transição para o meio digital se consolida, eliminando o envio das declarações em papel. Foi incentivado o envio via internet ou por meio de disquete.

2002

Declaração exclusiva pela internet
Fim do envio físico. Passa a ser obrigatório o envio eletrônico da Rais, ampliando a padronização e a agilidade no processamento dos dados.

2019

Início da declaração no eSocial
O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) integra diversas obrigações trabalhistas em uma única plataforma digital. Dentre elas, os dados da Rais.

2023

Fim da declaração pelo GDRAIS
Com o fim do Gerador de Declaração da Rais (GDRAIS), as informações trabalhistas passam a ser transmitidas mensal e exclusivamente pelo eSocial.

Fonte das imagens: Freepik

Em seus 50 anos de história, a Rais acompanhou a evolução do mercado de trabalho brasileiro e das ferramentas de digitalização de registros públicos. Conseguiu, assim, manter-se representativa de um conjunto cada vez mais abrangente da realidade do mercado de trabalho brasileiro, ao mesmo tempo em que se simplificou o processo de prestação de informações pelas empresas. Seu registro do histórico laboral de milhões de brasileiros constitui um patrimônio público mobilizado a serviço do funcionamento do mercado de trabalho nacional.

RAIS
50anos

APRESENTAÇÃO – MTE

OS 50 ANOS DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

É com enorme satisfação que apresento a vocês o livro sobre os cinquenta anos da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), destacando a importância desse conjunto de informações para a compreensão não apenas do mercado de trabalho, mas também de muitas políticas públicas do Brasil.

A coleta dessas informações, que vem ocorrendo desde 1976, tem objetivos diversos desde seu início. O monitoramento do grau de nacionalização da mão de obra, o cálculo das cotas PIS/PASEP, o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) por parte das empresas e a identificação dos beneficiários do Abono Salarial são alguns exemplos, para falar apenas do suporte a políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No entanto, o uso dessas informações é múltiplo para apoiar políticas públicas em praticamente todos os ministérios.

Com a adesão gradual das empresas, esses registros, desde os anos 1990, adquiriram características de um censo do emprego formal e passaram a identificar os empregados contratados em diferentes tipos de contratos formais, o que diferencia essas informações das pesquisas domiciliares. Com isso, a estratégia inicial, que permitiu a comparação intertemporal por meio de painéis formados por empresas que haviam entregado as declarações por dois anos seguidos, foi abandonada, e o universo das informações passou a ser acompanhado anualmente.

O tratamento das informações declaradas pelas empresas tornou possível gerar estatísticas de grande confiabilidade sobre a formalização do emprego em todos os munícipios brasileiros desde os anos 1990, evidenciando a tendência do que se passa com o emprego formal diante das políticas macroeconômicas e das mudanças tecnológicas. Também mostrou de que maneira se deu a inclusão de jovens, mulheres, pretos e pardos no trabalho, bem como as remunerações pagas às diferentes ocupações, possibilitando, hoje, comparações fidedignas entre homens e mulheres, negros e negras, além da mensuração da massa de salários pagos aos empregados.

Embora o tipo de informação tenha se mantido bastante similar ao longo dos anos, as classificações de atividade e ocupações, assim como a forma de coleta, que passou a ser digital, mudaram. Desse modo, as informações eram enviadas eletronicamente desde o início dos anos 2000, mas, a partir de 2019, passaram a

ser coletadas pelo eSocial, um sistema que integrou dados trabalhistas, previdenciários e tributários.

Esse processo de transição, que está praticamente encerrado, trouxe, por um lado, quebra da série histórica em razão do aumento de cobertura que o instrumento proporcionou; mas, por outro lado, maior garantia de aperfeiçoamento das informações de emprego para todos os empreendimentos formalizados. Com o reforço da transparência propiciado pelas informações recentes, vai ser possível aos estudiosos e aos gestores públicos analisar o papel das transformações em curso para o trabalhador, as empresas e os fundos públicos que sustentam o sistema de seguridade.

Agradeço a todos que colaboraram para que esta parte relevante da história do trabalho seja contada e disponibilizada para gerar mais conhecimento sobre esses últimos cinquenta anos. Isso contribuirá para o novo salto que estamos estabelecendo: permitir um acompanhamento mais próximo das transformações que se anunciam no futuro próximo a partir da disponibilização dos dados mensais.

Desejo a todos uma boa leitura!

Luiz Marinho
Ministro do Trabalho e Emprego

APRESENTAÇÃO – IPEA

Este livro representa mais um passo numa longa parceria entre o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) envolvendo o uso das informações da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) para o assessoramento ao Estado brasileiro e para a expansão das fronteiras de análises nas ciências sociais aplicadas. Essa parceria dialoga diretamente com a missão do Ipea de qualificar a tomada de decisão do Estado e o debate público.

Minha trajetória numa instituição de pesquisa aplicada com essa missão me permite destacar alguns aspectos sobre a relevância dessa rica fonte de informação que pode não ser tão evidente para o público geral.

Em primeiro lugar, a Rais foi um dos primeiros registros administrativos a ser pensado também sob a perspectiva de garantia de acesso e disseminação de dados e informações para pesquisas e análises que qualificam o debate e informam decisões, visando tornar mais efetivas as políticas públicas.

Em segundo lugar, existe uma relação de troca entre gestores e usuários da informação com ganhos para ambos. Por um lado, a Rais – um registro administrativo voltado à gestão da política de trabalho – é fonte de dados prioritária para os analistas do mercado de trabalho; por outro lado, o uso dos dados por esses especialistas tem ajudado a qualificar esse registro administrativo e a informação em si, qualificando-o com uma base de dados cada vez mais coerente e consistente.

Em um momento histórico em que a informação é produzida em formatos cada vez mais variáveis, inclusive por extrações diretas de redes e outros meios digitais, ressaltamos nossa preocupação institucional com o uso responsável de dados sensíveis. Essa discussão, cada vez mais presente nos dias de hoje, sempre foi claramente tratada por parte dos gestores da Rais. A Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho (CGET) do MTE estruturou camadas de acesso com diferentes níveis visando garantir que as informações de trabalhadores e estabelecimentos fossem usadas de forma a garantir a privacidade, a confidencialidade e a proteção de dados conforme a legislação vigente. Destaco que, em nossa experiência interna no Ipea, a Rais foi pioneira para pensarmos nosso sistema atual de gestão de informações com camadas de restrições ao acesso de acordo com o grau de sigilo da informação.

O acesso do Ipea à base hoje conhecida como Rais Estatística teve início no ano 2000, ainda numa fase inicial de um programa mais amplo de disseminação da informação implementado pelo MTE (o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET). Ao longo desses 26 anos, desenvolvemos

uma valiosa *expertise* tanto no processamento como na interpretação dos dados que só foi possível pelo contato permanente com a equipe do MTE responsável por essa fonte de informação.

Saudamos, assim, a apresentação de mais uma publicação que representa o compromisso do instituto de assessorar e apoiar o ciclo de políticas públicas por meio de parcerias com os ministérios implementadores. Este livro apresenta importantes achados e é o resultado de uma cuidadosa pesquisa histórica sobre a Rais, assim como de entrevistas com seus gestores, dados inéditos, avaliações do grau de cobertura da base, transição da entrada dos dados para o eSocial, análises seculares das macrotendências do mercado de trabalho brasileiro, entre outros. Além de documentar e organizar cinquenta anos dessa base, a publicação também aponta para futuras melhorias e novos usos dos dados. Ao colaborar para a sistematização do processo de construção da Rais, o Ipea contribui também com todos os órgãos públicos que a utilizam para o controle e o monitoramento de suas políticas públicas.

Luciana Santos Servo
Presidenta do Ipea

INTRODUÇÃO

Carlos Henrique Corseuil[1]
Lucas Ferreira Mation[2]
Felipe Vella Pateo[3]

Este livro visa celebrar o aniversário de cinquenta anos de um projeto ousado e bem-sucedido que auxilia diversas políticas públicas de suma importância para nosso país. Trata-se da construção e da manutenção da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que coleta e disponibiliza dados sobre as condições dos vínculos formais de trabalho no Brasil.

Não faltaram desafios a serem superados tanto no momento de sua criação quanto em outros momentos críticos advindos de restrições de cunho tecnológico, logístico, orçamentário ou político, bem como de mudanças do mundo do trabalho a ser retratado. Porém, o fato é que os desafios foram sendo superados e a Rais continuou retratando ininterruptamente nosso mercado de trabalho e apoiando cada vez mais políticas públicas de diversas esferas.

Assim, neste ano de 2026, celebramos os cinquenta anos dessa caminhada que tem início num decreto de dezembro de 1975 determinando a primeira coleta de informação para o ano-base de 1976. A Rais nasceu de um esforço de unificação e racionalização da entrega de informações para o monitoramento das políticas de nacionalização do trabalho, vigentes desde os anos 1930, e a execução das políticas de poupança compulsória de salários dos anos 1960 e 1970.

Desde sua concepção, a Rais também foi pensada com o duplo objetivo de apoiar essas políticas públicas (uso operacional) e de retratar o mercado de trabalho (uso estatístico). A composição do Grupo Coordenador da Rais, órgão deliberativo da Rais, reflete isso. Esse grupo interministerial era formado pelos órgãos responsáveis pela coleta de informação e execução das políticas públicas diretamente relacionadas – Centro de Documentação e Informática do Ministério do Trabalho (CDI/MTb), Banco do Brasil (BB), Caixa Econômica Federal (CEF), Banco Nacional da Habitação (BNH), Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro)

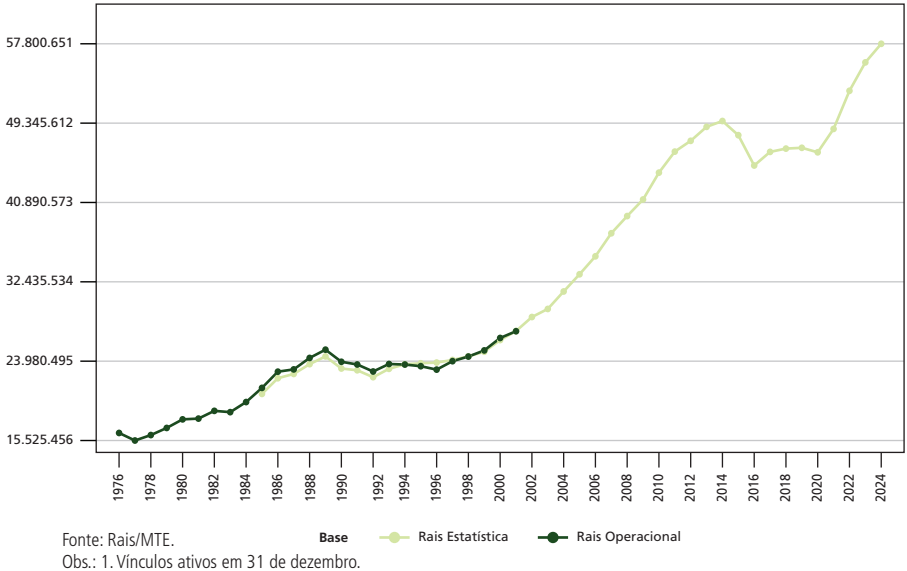
1. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: carlos.corseuil@ipea.gov.br.
2. Técnico de planejamento e pesquisa na Coordenação-Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação (CGDTI) do Ipea. *E-mail*: lucas.mation@ipea.gov.br.
3. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: felipe.pateo@ipea.gov.br.

e Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) –, assim como pelos principais demandantes estatísticos da informação – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ipea. Mesmo com a centralização da gestão da Rais no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir de 1992, a colaboração estreita com os usuários da informação se manteve até hoje. Este livro é mais um capítulo nesta longa história de estudos que beneficiam tanto o conhecimento da realidade do trabalho no Brasil quanto a melhoria do registro administrativo em si.

Ao aceitar o convite do MTE para um livro que, ao mesmo tempo, resgatasse esses desafios e mostrasse a diversos públicos a importância dessa fonte de informação, nós do Ipea também colaboramos para que mais um desafio da Rais fosse superado: a construção de uma base harmonizada que cobrisse todos os anos com informações levantadas (1976 a 2024). Esperamos que essa base harmonizada possa potencializar o já intenso uso da Rais por analistas do nosso mundo do trabalho além de permitir análises inéditas que dependam do resgate de informações desde a década de 1970.

Esse esforço de construção da base harmonizada ainda está em andamento, mas já atingiu uma etapa suficiente para descrevermos a evolução do número de empregados registrados na Rais de 1976 a 2024. Essa evolução é apresentada no gráfico 1, que ilustra alguns fatos marcantes da oscilação no dinamismo de nosso mercado de trabalho.

GRÁFICO 1
Total de vínculos de trabalho formais por ano registrados na Rais (1976-2024)



Fonte: Rais/MTE.
Obs.: 1. Vínculos ativos em 31 de dezembro.
2. A Rais Operacional corresponde aos microdados originais transcritos pelo Serpro, conforme declarados pelas empresas e após crítica inicial. A base de dados da Rais Estatística resulta do trabalho de limpeza e enriquecimento da base elaborado pelo MTE, no âmbito do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) e demais tratamentos estatísticos.

Os quase cinquenta anos de dados históricos da Rais mostram a tendência secular de aumento no emprego formal no Brasil, passando de 15 para 60 milhões. Os primeiros treze anos, de 1976 a 1989, são caracterizados por um aumento de quase 8 milhões no número de vínculos ativos em dezembro. Entranto, como já alertavam as análises estatísticas usando a Rais nos anos 1970 e 1980, este número reflete não apenas o crescimento real no número de vínculos como também o aumento de cobertura da Rais. Essas distinções serão abordadas em mais detalhe neste livro.

Os dados também indicam períodos notadamente de baixo dinamismo, que se destacam seja pela duração seja pela intensidade. Entre os anos de 1989 e 1998, o número de trabalhadores praticamente não se altera. Entre os anos 2014 e 2016, o emprego cai abruptamente de forma sem precedentes. Por outro lado, há dois períodos de alto dinamismo do nosso mercado de trabalho expressos no gráfico 1 pela sequência de crescimento ininterrupto do nível de emprego entre 1998 e 2014 e de 2020 em diante. Este período mais recente também coincide com mudanças na forma de captação de informações por meio do eSocial. Esses e outros aspectos metodológicos são abordados neste livro como forma de contribuir no processo de sistematização e aperfeiçoamento dos dados que auxiliam no entendimento da realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Além desta introdução, o livro está organizado em seis capítulos e um epílogo. O primeiro capítulo, *Uso da Relação Anual de Informações Sociais na gestão direta das políticas públicas*, de Mário Magalhães, apresenta a importância da Rais para a organização de políticas públicas que dependem de informações relacionadas ao exercício de atividade laboral dos trabalhadores participantes ou ao dimensionamento da força de trabalho das empresas atendidas. Para além das conhecidas políticas públicas de trabalho, destaca-se o papel da Rais no atendimento a políticas previdenciárias, assistenciais e de desenvolvimento econômico. Com uma perspectiva abrangente, o capítulo demonstra a importância da Rais em todo o ciclo da política pública, desde a formulação, passando pelo controle e pelo monitoramento até a avaliação das atividades.

O segundo capítulo denomina-se *Para além de exigência burocrática: a Rais como retrato do trabalho e instrumento de política pública* e é de autoria de Ana Maria Amorim, Cléber Gonçalves e Guilherme Alves. Baseado em entrevistas e matérias jornalísticas, o capítulo combina uma apresentação da história da Rais a partir de como foi recebida e utilizada no debate público nacional, com um relato da importância do registro da forma como é percebida pelos gestores públicos que participaram de sua construção.

O terceiro capítulo, *50 anos de microdados da Rais: coleta, tratamentos operacionais e estatísticos e recuperação das bases históricas (1976-1984)*, de Lucas Ferreira Mation, documenta os aspectos operacionais e institucionais da produção da Rais

ao longo de meio século, com o intuito de auxiliar os usuários atuais a compreender melhor a base. O capítulo reconstitui as políticas dos anos 1960 e 1970 que motivaram a criação do registro – em particular o Programa de Integração Social (PIS), o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a Lei dos Dois Terços –; percorre a evolução do formulário, dos meios de coleta e da disseminação das estatísticas (dos anuários Rais aos microdados Rais Estatística); e descreve as fases sucessivas da gestão institucional, do Grupo Coordenador da Rais (1978-1990) à centralização no MTE e à transição para o eSocial. Apresenta, ainda, o esforço – conduzido pelo Ipea em parceria com o MTE e com apoio operacional do Serpro – de recuperação dos microdados do período 1976-1984, antes considerados perdidos, e sua harmonização com a série já disponível, dando origem à Rais Consolidada 50 anos, que cobre toda a trajetória do registro.

O quarto capítulo, *A Rais capta adequadamente o trabalho assalariado registrado? Uma comparação entre a Rais/MTE e a PNAD/IBGE*, de André Gambier Campos, retoma a tradição de avaliação da cobertura da Rais a partir de comparação com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE. A comparação é feita usando cinco pontos no tempo (de 1985 até 2024) e é focada no vínculo assalariado com registro em carteira (assalariados do setor privado). Ao observar o aumento expressivo na cobertura de vínculos da Rais no período de 2015 a 2024, o autor conclui que atualmente a Rais demonstra uma capacidade de captação mais apurada.

O quinto capítulo, *Um breve panorama do mercado de trabalho brasileiro a partir das informações disponibilizadas pela Rais*, ilustra como as informações da Rais podem ser utilizadas para a análise de dimensões distintas e complementares do nosso mercado de trabalho. O intuito não é o de prover uma lista exaustiva de tópicos cuja análise pode se beneficiar das informações provenientes da Rais. Isso seria um esforço que demandaria um espaço e um prazo muito além do escopo deste livro. Sendo assim, selecionamos a título de exemplo os seguintes tópicos cuja análise com os dados da Rais foram contempladas no capítulo: evolução do número de empregados nas empresas brasileiras; evolução da participação e das condições de trabalho das mulheres em relação aos homens; evolução da intensidade do fenômeno de trabalhadores com educação maior que a requerida para o desempenho das suas tarefas (fenômeno conhecido por sobre-educação); evolução dos diferenciais de salários de acordo com a experiência do trabalhador; e evolução do grau de rotatividade de trabalhadores nas empresas brasileiras.

O sexto capítulo, *A Rais a partir do eSocial: um registro da transição,* de Felipe Vella Pateo, Mariana Eugenio Almeida e Augusto Veras Soares Martinez Albuquerque, apresenta em detalhes o longo processo de transição ocorrido desde o momento

em que parte da Rais começou a ser construída a partir do eSocial (Rais 2019) até a Rais 2024. Dessa forma, são apresentadas informações sobre o aumento da cobertura de trabalhadores de pequenas empresas a partir de 2022 e os impactos ainda em curso sobre a declaração do poder público, que passaram não só por aumento de cobertura, mas também por melhorias na qualidade da tipificação.

Por fim, no epílogo, Paula Montagner, Barbara Conceição Ramos Batista dos Santos, Ellen Seagull Swan de Souza, Rafael Coletto Cardoso e Augusto Veras Soares M. Albuquerque, das equipes do MTE e da Dataprev, apresentam, no texto *Os próximos passos da Rais: mensalização dos dados*, as perspectivas de desenvolvimento da base de dados no futuro próximo.

Dessa forma, este livro visa servir como fonte de informações para todos os usuários da Rais e interessados na trajetória desse registro administrativo que, nos últimos cinquenta anos, confunde-se com a trajetória do mercado de trabalho formal no Brasil.

CAPÍTULO 1

USO DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS NA GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Mário Magalhães[1]

1 INTRODUÇÃO

Criado em meados dos anos 1970, o registro administrativo da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) representou uma experiência inovadora que se mostrou profícua ao longo de toda a sua existência, servindo como instrumento seguro e indispensável à implantação, controle e verificação de resultados de políticas governamentais. O seu caráter censitário, especialmente, veio suprir grandes lacunas de informação em um país de dimensões continentais e ampla diversidade regional. Pode-se dizer que, em diversos aspectos, a Rais contribuiu para fortalecer a presença do Estado em todo o território nacional e, bem assim, viabilizar esforços de integração e equidade, na qualidade de instrumento de legitimação e acesso a direitos sociais, a exemplo de benefícios previdenciários e efetividade das normas trabalhistas.

Este capítulo pretende demonstrar a importância da Rais para o desenvolvimento das políticas públicas no Brasil, em especial aquelas de natureza social, mas com extensões importantes no campo das políticas econômicas, tanto para programas de desenvolvimento quanto para medidas de alcance macroeconômico.

Na seção 2, buscou-se descrever, de forma sucinta, o processo de desenvolvimento operacional da Rais, a fim de demonstrar que, ao longo de seus cinquenta anos, o cadastro contabilizou avanços tecnológicos, acompanhando as novas possibilidades de processamento, disponibilização e uso de grandes massas de informações, além de incorporar novos conteúdos que traduziram o reconhecimento de demandas sociais latentes, até a sua recente incorporação ao universo mais amplo do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Nas duas seções seguintes, procurou-se descrever o modo como a Rais/eSocial é hoje utilizada para dar suporte à operacionalização de políticas públicas de grande

1. Especialista em políticas públicas e gestão governamental na Coordenação de Trabalho e Desenvolvimento Rural da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: mario.magalhaes@ipea.gov.br.

importância para o bem-estar social e o desenvolvimento econômico do país. A seção 3 aborda o uso da Rais como instrumento de legitimação de acesso e gozo de direitos sociais, enquanto a seção 4 trata do uso da base de dados como instrumento de verificação da contrapartida social a programas e projetos de desenvolvimento econômico. A seção 5 tece as considerações finais à luz da experiência aqui relatada – uma trajetória exitosa e renovadora dos registros sociais do país.

2 A EVOLUÇÃO TÉCNICA E OPERACIONAL DA RAIS COMO INSTRUMENTO DE SUPORTE À GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Desde o seu nascedouro, com a edição do Decreto nº 76.900, 23 de dezembro de 1975, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) já era destinada ao objetivo de dar suporte à gestão de políticas públicas. Os objetivos enunciados pelo decreto mostravam que, desde o início, este suporte já abrangia um conjunto importante de políticas públicas de natureza social e caráter nacional, as quais, em meados dos anos 1970, passaram a assumir grande relevância em razão da forte expansão do emprego formal no Brasil à época.

Em seu art. 1º, o citado decreto instituía "a Relação Anual de Informações Sociais – Rais, a ser preenchida pelas empresas, contendo elementos destinados a *suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social*" (Brasil, 1975, grifo nosso). Nos termos do decreto, tais entidades reuniam os ministérios da Fazenda, Trabalho, Interior e Previdência e Assistência Social, além da Caixa Econômica Federal como agente financeiro dos programas desenvolvidos por esses órgãos. As políticas a serem devidamente controladas pela base de dados então instituída envolviam as contribuições aos programas de Integração Social (PIS) e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), a arrecadação e concessão de benefícios da previdência social e os registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Subsidiariamente, a base de dados destinava-se ainda a suprir o controle sobre as exigências legais de nacionalização do trabalho e "à coleta de dados indispensáveis aos estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial" (Brasil, 1975, art. 1º).

Com esse escopo legal, o uso da Rais como instrumento de gestão de políticas públicas foi crescente desde a sua primeira edição em 1976, acompanhando a evolução do cadastro em termos de ampliação da cobertura sobre o universo de empresas e do elenco de informações a serem coletadas, além de melhorias na tecnologia de processamento e disponibilidade de acesso aos dados.

De fato, o potencial de utilização de cadastros administrativos na gestão de políticas públicas em muito depende das condições operacionais de alimentação e atualização da sua base de dados e dos fatores que influenciam a confiabilidade e tempestividade das informações.

No caso da Rais, sem a pretensão de estabelecer critérios específicos de demarcação, pode-se caracterizar sua evolução em quatro grandes períodos, levando-se em conta os avanços na ampliação de conteúdos e na melhoria das condições operacionais. O primeiro período perdurou de meados dos anos 1970 ao final dos anos 1980, caracterizado pela predominância da entrega do formulário ainda na era do papel. O conteúdo se mostrava simplificado, se comparado à amplitude do atual, contendo basicamente a identificação e atributos do trabalhador e da empresa, salários e datas de admissão e demissão. Entretanto, apenas com essas informações, o cadastro já permitia avaliar e controlar a arrecadação incidente sobre a folha de pagamentos, o tempo de serviço de cada trabalhador e os valores de cada salário mensal, o que, por si só, já fornecia subsídios às quatro políticas mencionadas em seu decreto de criação. Em 1988, o art. 239 da Constituição Federal criou o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e, vinculados a ele, o Abono Salarial (em substituição aos programas PIS e Pasep) e o Programa do Seguro-Desemprego, cujos critérios de habilitação, em ambos os casos, foram ancorados no banco de dados da Rais.

A maior dificuldade nesse período residia na grande defasagem entre a coleta e a disponibilidade das informações, em virtude da lentidão do processamento e a consequente demora no compartilhamento das informações com os órgãos envolvidos na operacionalização das respectivas políticas.

O segundo período, a partir do início dos anos 1990 até o final dos anos 2000, foi marcado pela paulatina e longa transição da declaração em papel para o meio magnético. Embora a entrega da declaração da Rais em meio magnético conste do manual de orientações desde a primeira versão, em 1977, na forma de fita magnética (Serpro, 1977) e, posteriormente, em 1983, na opção em disquete (Serpro, 1983), poucas empresas dispunham do "sistema de processamento de dados próprio ou contratado com Bureaux de serviços" (Serpro, 1983, p. 2) para operar a entrega nesse formato, como especificado nos respectivos manuais de preenchimento. Foi somente a partir do ano-base de 1990 que as declarações em meio magnético, notadamente em disquete, passaram a ser feitas pela maioria das empresas. Um dos principais motivos da disseminação desse formato de entrega foi a criação do *software* Gerador de Declaração da Rais (GDRAIS), pelo qual as informações eram consolidadas e analisadas pelo computador antes da sua entrega à empresa de processamento.[2] A predominância de entrega em meio magnético agilizou sobremaneira o processamento das informações e reduziu substancialmente os erros de preenchimento.

2. "As informações poderão ser fornecidas, preferencialmente, através de fitas magnéticas ou disquetes de 8 ou 5 ¼ polegadas pela Empresa/Entidade"; "OBSERVAÇÕES: a – será fornecida gratuitamente pelo Serpro cópia de um programa analisador de conteúdo de arquivos (disquete ou fita magnética), com a finalidade de filtrar as informações no próprio equipamento de geração da fita ou do disquete. Com esse procedimento, o arquivo magnético a ser entregue ao Serpro não conterá erro de estrutura ou de conteúdo" (Brasil, 1990, p. 3).

Na década de 1990, os dados da Rais registraram diversos avanços, quantitativos e qualitativos, impulsionados por campanhas de esclarecimento à sociedade, em especial, aos empregadores. Em meados dos anos 1990, foi criado o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), com a finalidade de organizar, sistematizar e divulgar as estatísticas oficiais do mercado de trabalho formal, utilizando como base os dados da Rais e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). A iniciativa foi pautada pela preocupação em ampliar o uso dessas informações administrativas por parte de gestores públicos, pesquisadores, sindicatos e sociedade em geral, fortalecendo a transparência e a busca por evidências na formulação e avaliação de políticas de emprego. Por meio deste programa, o Ministério do Trabalho passou a distribuir – gratuitamente e de forma ampla a todo o público usuário – o conteúdo do cadastro da Rais por meio de *compact discs* (CDs), contendo a série histórica anual das informações, o que potencializou o acesso e uso dos dados para fins de gestão e avaliação de políticas públicas, de modo geral. Posteriormente, o *site* do Ministério do Trabalho passou a disponibilizar os microdados desidentificados da Rais, além de aplicativo para geração de tabelas, de acesso gratuito a qualquer usuário externo, pelo qual foi possível obter informações de forma rápida e customizada, com possibilidade de combinação de todas as variáveis do cadastro.

Em 1997, criou-se a o canal de entrega da declaração por meio da internet, com a disponibilização do aplicativo RaisNet, o que permitiu cumprir a obrigação sem a necessidade do deslocamento físico até as unidades de recepção (Brasil, 1997a, 1997b). Em 2000, foi definitivamente descontinuada a entrega da declaração em formulários impressos, tornando a recepção dos dados inteiramente por meio eletrônico e sacramentando, assim, o novo padrão de processamento desenvolvido ao longo dos anos 1990 (Brasil, 2000a). Já em 2002, a entrega da declaração por meio físico, fita magnética ou disquete foi também descontinuada, aceitando-se somente a transmissão pela internet (Brasil, 2002a).[3]

Novas demandas sociais foram incorporadas ao conteúdo do cadastro ao longo dessa fase. Entre estas, destacaram-se: a desagregação das categorias de grau de instrução em onze níveis, contemplando a desagregação dos níveis superiores até doutorado (Brasil, 1995); a introdução dos campos de raça/cor, com a mesma categorização utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (Brasil, 1999a);[4] e a identificação do trabalhador com deficiência (Brasil, 2000c), posteriormente com a caracterização desse atributo pelo tipo de deficiência (Brasil, 2006). Em relação a esse último quesito, por meio da Rais foi possível viabilizar

3. A partir desse ano, a entrega via internet passou a ser o padrão geral, aceitando-se a entrega por disquete somente em casos excepcionais e mediante justificativa.

4. A Portaria MTE nº 1.740, de 26 de outubro de 1999, estabeleceu pela primeira vez a obrigatoriedade de declaração da raça/cor, obrigação que constou do *Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais: ano-base 1999* (Brasil, 1999b).

a identificação e a punição das empresas que não cumpriam a lei de cotas para deficientes, Lei nº 8.213, sancionada desde 1991 (Brasil, 1991a). Além disso, o Ministério do Trabalho passou a publicar relatório anual sobre a situação do deficiente no mercado de trabalho formal, bem como os avanços no cumprimento da referida lei. Ainda nesse período, registre-se a mudança para a classificação das ocupações baseada em competências e funções, com desagregação de seis dígitos, conhecida como CBO-2002 (Brasil, 2002b).[5]

O aumento paulatino da cobertura do cadastro, com inclusão cada vez maior de microempresas, passou a viabilizar o uso dos dados para análise de políticas de natureza macroeconômica. A política de valorização do salário mínimo, adotada pelo governo a partir de 2003, por exemplo, contou com diversos estudos baseados na Rais que influenciaram decisões governamentais, a exemplo do impacto das variações no valor do salário mínimo sobre o mercado de trabalho, tema debatido por diversos atores independentes.[6] Em termos regionais, prefeituras e governos estaduais passaram a usar a Rais como fonte de informação para divulgar seus atributos em termos de mão de obra qualificada para atrair investimentos.[7]

O terceiro período, de 2010 a 2018, representou um salto na qualidade do cadastro e pode ser considerado como a etapa da maturidade digital da Rais. A entrega dos dados pelas empresas passou a contar com processo de validação por certificação digital, por meio do qual se lograva a plena segurança na transmissão dos dados (Brasil, 2009).[8] Foram criadas novas críticas de entrada de dados para evitar erros de preenchimento e implementados batimentos com a base de dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS (que se constitui de um conjunto integrado de diversas fontes de informação), o que permitiu sanar divergências cadastrais de empresas e, principalmente, de trabalhadores.

O tempo de processamento e o prazo da disponibilização das informações apresentaram um salto neste período. Nos anos 1980, entre a coleta de informações feita em formulário impresso e em fitas magnéticas para um conjunto

5. A Portaria MTE nº 397/2002 instituiu a nova Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

6. Notas técnicas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) abordam o tema da valorização do salário-mínimo desde 2005; diversos estudos do Ipea, a exemplo do texto para discussão de Corseuil e Carneiro (2001), e manifestações patronais, a exemplo de Telles (2006), também tratam do tema. As notas técnicas do Dieese estão disponíveis em: https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?comboBuscaDirigida=TIPO%7C1276705877727.

7. Há diversos exemplos desse tipo de uso da Rais. A plataforma DataViva, do governo estadual de Minas Gerais, é um exemplo emblemático (disponível em: https://dataviva.info/). Criada em parceria com o Massachusetts Institute of Technology (MIT), permitia mapear a complexidade econômica de cada município mineiro, de modo a mostrar suas capacidades tais como a densidade de profissionais qualificados, por exemplo, de engenheiros mecânicos, técnicos em eletrônica, montadores especializados etc. Prefeituras usaram a Rais para identificar vocações locais e subsidiar o fomento aos arranjos produtivos locais (APLs). O Observatório do Trabalho de São Paulo pesquisava a existência de trabalhadores com as qualificações desejadas que residiam em determinados bairros da cidade para orientar a implantação de polos de tecnologia.

8. Com o certificado digital pode-se evitar diversas inseguranças, tais como fraudes no Abono Salarial pelo envio de declarações falsas, ou a vulnerabilidade quanto ao sigilo dos dados, em razão da autenticidade do responsável pelas informações por meio da validade jurídica da assinatura eletrônica.

pequeno de empresas e a disponibilidade dos dados passavam-se dois anos; ao longo dos anos 2000, a entrega era feita predominantemente por disquete e internet discada, com intervalo médio de um ano e dois meses entre o início do processamento e a disponibilidade dos dados; a partir de 2010 até 2018, ano anterior à implantação do eSocial, esse período foi em média de apenas seis a sete meses. O Ministério do Trabalho passou a realizar a coletiva de imprensa destinada à divulgação anual da Rais de forma sistemática no segundo semestre do ano seguinte ao ano-base, geralmente em setembro ou outubro. Tal desempenho só foi possível pelos avanços realizados no programa GDRAIS, cuja melhoria das regras de consistência no momento do preenchimento pelas empresas proporcionou a redução cada vez maior de erros e correções. Com isso, os gestores públicos passaram a contar com dados do ano anterior prontos para planejar as ações do ano seguinte. Devido a tais melhorias, a Rais ampliou o leque de possibilidades de suporte a políticas públicas nas três esferas de governo, como instrumento de transparência, fiscalização e controle de resultados na atuação governamental.

Por fim, o quarto período, que se estende de 2019 aos dias atuais, foi demarcado pela implantação do eSocial. O novo cadastro promoveu a unificação de diversos instrumentos de prestação de informações pelas empresas, com um total de seis obrigações trabalhistas e previdenciárias – incluindo Rais, Caged, livro de registro de empregado (LRE), comunicação de acidente de trabalho (CAT), comunicação de dispensa e perfil profissiográfico previdenciário – e três obrigações tributárias – envolvendo Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP)/Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip); Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf); e Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF).

Tais informações passaram a ser prestadas por meio de instrumento de coleta único, cujo respectivo banco de dados passou a atender a diversas finalidades de controle governamental, tanto dos órgãos envolvidos diretamente na consolidação do eSocial quanto de diversas outras áreas enquanto usuárias das informações, nas três esferas de governo.

No âmbito do eSocial, a Rais passou a constituir apenas uma parte – ainda que a mais expressiva – do banco de dados mais amplo que consolidou o conjunto de informações antes constantes das diversas obrigações patronais nele incorporadas. No aspecto da tempestividade, destaca-se o fato de que a declaração das empresas por meio do instrumento de coleta do eSocial passou a ter fluxo mensal, o que abriu a possibilidade para a consolidação e acesso às informações em período inferior a doze meses. Uma vez que a periodicidade da coleta de suas informações foi alterada de anual para mensal, além de ter sido incorporado a um conjunto maior de informações, o cadastro anual da Rais passou a se referir à extração e consolidação,

em um banco de dados à parte, do conjunto de informações que, no acumulado do ano, correspondiam, com alguns acréscimos, ao conteúdo do seu formulário entregue pelas empresas antes do eSocial. O instrumento de coleta anterior próprio da declaração da Rais, o GDRAIS, foi extinto pela incorporação de seu conteúdo ao eSocial. Ressalte-se, outrossim, que tal extração apresenta hoje plenas condições técnicas de ser realizada em periodicidade mensal, o que viria ampliar ainda mais o seu alcance para fins de análise conjuntural do mercado de trabalho.

Com a nova configuração dada pelo eSocial, houve ganhos não só de cobertura das informações já antes captadas pela Rais – em termos regionais, setoriais e de segmentos do mercado de trabalho –, como de correlação entre informações sociais e fiscais, que agora podem ser melhor associadas e relacionadas entre si. Tal agregado de informações integrantes do eSocial, coletadas e processadas de forma tempestiva e reunidas em um só banco de dados, ampliou sobremaneira as possibilidades de uso dessas informações para a gestão de políticas públicas, de um modo geral. Em grande parte, tais possibilidades estão ainda à espera de serem devidamente exploradas pelos entes governamentais.

Acrescente-se que, além da implantação do eSocial, os recentes desenvolvimentos e esforços de racionalização na coleta e processamento de dados vêm fortalecendo a matriz de informações sociais no Brasil, representada pelo contínuo desenvolvimento do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), que conecta diversas bases de dados, incluindo o eSocial. Com esse escopo, o CNIS contém hoje informações sobre todos os cidadãos brasileiros, suas atividades laborais e rendimentos relacionados ao trabalho, incluindo empregadores, empregados, trabalhadores que exercem atividades por conta própria e todos os beneficiários da previdência social – aposentados e destinatários do Auxílio-Doença e do Benefício de Prestação Continuada.

Considerando, então, o quadro atual, o uso da Rais, propriamente dita, como suporte à gestão de políticas públicas se refere ao acesso ao conjunto das informações sobre vínculos empregatícios informados por empregadores por meio do programa do eSocial. Desse modo, o cruzamento de informações oriundas da execução de políticas públicas com informações constantes da Rais é hoje operacionalizado por meio do acesso às bases de dados do eSocial e, de forma mais ampla, às bases de dados do CNIS. Por exemplo, a checagem de informações para verificação da existência de outros rendimentos por parte de beneficiários do Programa Bolsa Família percorre os registros referentes a vínculos empregatícios (Rais) na base de dados do eSocial, além de possíveis contribuições à previdência social por trabalhadores autônomos ou a percepção de benefícios, na forma de aposentadoria, Auxílio-Doença ou Prestação Continuada, constantes das demais bases de dados integrantes do CNIS.

Considerando a sua incorporação pelo eSocial, a antiga base de dados da Rais, propriamente dita, contém apenas os vínculos anteriores a 2019, servindo, neste caso, como fonte de consulta a vínculos individuais, para verificar o histórico trabalhista do empregado, a exemplo dos benefícios de aposentadorias e pensões e demais direitos relacionados a tempo de serviço. Entretanto, a atualização anual da Rais, por meio da geração e publicização do relatório consolidado das informações pertinentes ao seu escopo, a partir da base de dados do eSocial, constitui, ainda hoje, o censo oficial do emprego formal no país.

Para efeito desta abordagem, voltada para demonstrar a importância do conjunto de informações antes coletado e consolidado pela Rais, consideraremos o binômio Rais/eSocial para se referir à base de dados hoje alimentada pelo instrumento de declaração do eSocial, na parte referente ao agregado de informações que compõe a Rais. Por esse procedimento, pode-se visualizar a extensão do uso de suas informações na gestão de políticas públicas hoje vigentes.

Em resumo, as características que desde sempre conformaram a Rais como instrumento privilegiado para aplicação em gestão de políticas públicas de diversas áreas sociais e econômicas, nas três esferas de governo, baseiam-se nos seguintes atributos principais:

- identificação individualizada de empregadores e empregados, caracterizados por um amplo leque de variáveis de inserção no mercado de trabalho, de natureza tanto social quanto econômica;
- caráter censitário, com cobertura muito próxima a 100% dos vínculos formais do país;
- granularidade máxima em termos territoriais, setoriais e ocupacionais;
- conteúdo abrangente, contemplando variáveis de interesse em diversas áreas de atuação governamental; e
- abrangência temporal, perfazendo históricos individualizados de vínculos ao longo de cinco décadas.

Nas duas seções seguintes, procuramos enumerar e exemplificar a utilização da Rais/eSocial em diversas finalidades de gestão de políticas públicas, além de pontuar possibilidades interessantes, mesmo que ainda não estejam sendo exploradas de forma sistêmica pelos entes governamentais.

3 USOS E POSSIBILIDADES DE APOIO DA RAIS À GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Para fins de pesquisa, a Rais permite explorar diversos temas relacionados às mudanças na estrutura do emprego formal, bem como investigar movimentos conjunturais por meio do monitoramento da dinâmica do mercado de trabalho e seus múltiplos fatores e variáveis de influência.

Entretanto, em relação às políticas públicas, essa mesma base de dados que permite identificar tendências, permite, igualmente, planejar, monitorar, controlar e avaliar ações de intervenção governamental, sejam elas voltadas especificamente para o desenvolvimento do mercado de trabalho ou direcionadas para outras áreas sociais e econômicas. Nesta seção, procurou-se descrever o uso efetivo da Rais – bem como algumas possibilidades que ela oferece – em políticas públicas que julgamos representativas da importância e eficácia da utilização da Rais para a consistência e efetividade de inciativas governamentais.

3.1 Políticas de desenvolvimento do mercado de trabalho

3.1.1 Planejamento, monitoramento e avaliação de políticas de qualificação e educação profissional

O diagnóstico de demandas de qualificação profissional é tarefa bastante complexa e requer informações e cruzamentos de diversas variáveis. A Rais fornece estatísticas de elementos centrais para esse estudo, envolvendo as informações a seguir descritas.

1) Estoque de empregos, admissões e demissões: para identificar ocupações em crescimento ou em declínio, ou ocupações mais demandadas no mercado de trabalho.
2) Rendimentos por ocupação ou atividade econômica: para identificar ocupações ou atividades com remuneração média em crescimento constante ao longo de um período, sinalizando o crescimento da procura de profissionais em ritmo superior à oferta de trabalhadores com as qualificações desejadas.
3) Rotatividade de mão de obra por tipo de ocupação e nível de remuneração: para identificar segmentos com dificuldade de permanência no posto de trabalho por deficiência de qualificação.
4) Escolaridade por ocupação: para identificar os parâmetros de exigência dos empregadores em cada tipo de ocupação (CBO).

Com a sistematização de tais informações e outras complementares, como o perfil de ocupações identificadas em termos de porte de empresa, sexo, idade e tempo de emprego, pode-se levantar valiosos diagnósticos sobre as demandas de

qualificação, sobretudo em mercados de trabalho locais, onde se pode conectar a formação profissional com o encaminhamento a vagas oferecidas pelas empresas.

Ao indicar parâmetros para a compatibilização entre oferta de capacitação profissional e demanda das empresas, o uso da Rais apresenta-se bastante útil, especialmente para instituições de ensino que atuam em âmbito regional e local, tais como os institutos públicos federais, estaduais e municipais de educação profissional, entidades do Sistema S, universidades e entidades não governamentais.

No momento posterior à formação profissional, na fase de avaliação de resultados das políticas de qualificação, o suporte da Rais mostra-se ainda mais valioso, pois sua base de dados permite a aplicação de metodologias de avaliação de resultados e impacto das ações, dada a possibilidade de acompanhamento da inserção e da trajetória laboral dos egressos da capacitação no mercado formal. Tal procedimento pode ser feito com a utilização dos microdados identificados da Rais, mediante a devida observância dos requisitos dispostos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), pelos quais é possível acompanhar individualmente a vida laboral do trabalhador, a fim de constatar eventuais efeitos positivos da capacitação recebida sobre o seu percurso profissional.

3.2 Políticas de proteção do emprego e da renda do trabalhador

Em virtude de seu caráter censitário, desde o seu nascedouro a Rais vem sendo utilizada como instrumento de controle do cumprimento de requisitos legais para a concessão e manutenção de benefícios voltados para a proteção ao trabalhador. Entre estes, destacam-se os benefícios descritos nas subseções a seguir.

3.2.1 Abono Salarial

Sucessor dos programas PIS e Pasep, que já figuravam entre as finalidades de controle da Rais desde o seu decreto de criação, o benefício do Abono Salarial, criado pelo art. 239 da Constituição Federal de 1988, foi definido com a preocupação de focar sua concessão em assalariados de menor renda – pela remuneração de até dois salários mínimos – e com algum tempo de contribuição – pelo ingresso no mercado formal há pelo menos cinco anos. O benefício se constitui de um salário mínimo anual. Porém, com as normas atuais de concessão, o valor do salário mínimo passou a ser concedido proporcionalmente ao número de meses trabalhados no ano de referência da habilitação ao benefício.

Do ponto de vista operacional, ficou a cargo do governo federal identificar todos os trabalhadores que cumprem esses requisitos para, em seguida, disponibilizar o benefício em nome de cada trabalhador para saque junto à Caixa Econômica Federal. Todo o processo de identificação dos beneficiários, pela faixa salarial e tempo de trabalho, além da definição dos respectivos valores de benefício, pela

verificação do número de meses trabalhados no ano de referência, é feito com base nos dados da Rais/eSocial.

3.2.2 Seguro-Desemprego

No Brasil, o Programa do Seguro-Desemprego constitui um dos casos mais exemplares de uso de cadastros administrativos e alto suporte tecnológico aplicados à gestão eletrônica dos processos de habilitação, concessão e monitoramento do benefício. Uma vez recebido o requerimento de Seguro-Desemprego, cuja recepção se dá por meio eletrônico, a comprovação das informações constantes da solicitação é processada automaticamente, assim como o seu enquadramento aos dispositivos legais pertinentes, realizando-se o processo de habilitação ou rejeição do requerimento sem nenhuma interferência humana. Os procedimentos realizados junto aos bancos de dados da Rais/eSocial/CNIS envolvem os elementos a seguir descritos.

1) Confirmação da ocorrência da dispensa sem justa causa, principal fato gerador do direito ao benefício (Rais/eSocial).
2) Número de salários recebidos pelo trabalhador em vínculos formais, para comprovação de suas contribuições nos últimos 36 meses e enquadramento nas faixas de nove a onze meses, doze a 23 meses ou 24 meses e mais, com as quais é definido o número de parcelas a serem concedidas (Rais/eSocial).
3) Verificação dos três últimos salários, para enquadramento nas faixas de valor do benefício (Rais/eSocial).
4) Verificação da existência de outro vínculo empregatício ou fonte de renda que impeça a percepção do benefício (Rais/eSocial/CNIS).
5) Verificação sobre reemprego ou outra fonte de renda, no momento da emissão de cada parcela mensal, durante o período de gozo do benefício (Rais/eSocial/CNIS).

3.2.3 FGTS

Assim como no caso do Seguro-Desemprego, a hipótese mais frequente de acesso ao FGTS decorre da dispensa sem justa causa de um vínculo formal de emprego. Para comprovar que a dispensa de fato ocorreu, a Caixa Econômica Federal, agente financeiro do fundo e responsável pelo repasse do valor devido para a conta do trabalhador, recorre à Rais a fim de conferir se o evento de fato consta das informações prestadas pelo respectivo empregador junto à Rais/eSocial.

3.2.4 Programa de Alimentação do Trabalhador

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é uma parceria entre o governo federal e empresas privadas para assegurar a saúde nutricional do trabalhador, consistindo no provimento da alimentação àqueles empregados com renda de até cinco salários mínimos, cujos custos podem ser parcialmente compensados por meio de subsídios fiscais.

A integração do PAT com os sistemas federais de dados trabalhistas é fundamental para a validação dos benefícios fiscais. Para que o valor do Auxílio-Alimentação não tenha natureza salarial (isento de contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e FGTS), a empresa deve estar inscrita no PAT. A base da Rais/eSocial é utilizada para confirmar o número de trabalhadores beneficiados e suas faixas salariais. Além disso, a Rais/eSocial também pode contribuir para fiscalizar o montante da dedução fiscal de até 4% do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), por meio do cruzamento das informações com a Escrituração Contábil Fiscal, em que são registrados os efetivos gastos com o fornecimento da alimentação.

O histórico dos trabalhadores beneficiários do PAT pode ser verificado por meio da Rais desde o ano de 2001, quando essa informação passou a constar do formulário (Brasil, 2001).

3.3 Programas de transferência de renda

3.3.1 Bolsa Família

O Programa Bolsa Família (PBF) é a principal política de transferência de renda do Brasil, focada na erradicação da pobreza e na promoção da mobilidade social. O objetivo é o de suprir renda mínima para garantir segurança alimentar, acesso à escola e prevenção à saúde, além da emancipação por meio da inserção consistente no mercado de trabalho.

A legislação do programa prevê o monitoramento constante da renda e da inserção no mercado de trabalho dos beneficiários, a fim de assegurar o benefício a quem realmente necessita. O critério atual de monitoramento baseia-se na Regra de Proteção, pela qual o beneficiário pode permanecer em um emprego com carteira assinada por até 24 meses, com percepção de 50% do benefício, desde que a renda familiar *per capita* não ultrapasse meio salário mínimo. O monitoramento desse processo ao longo dos dois anos é feito pela Rais/eSocial.

Outra verificação do Programa Bolsa Família utiliza os bancos de dados do CNIS para checar a existência de rendas formais percebidas pelos beneficiários, com o objetivo de avaliar o cumprimento dos limites legais de enquadramento da renda familiar para permanência no programa. Isso inclui a verificação de rendas

provenientes de vínculos empregatícios (Rais/eSocial), de contribuinte individual ou de quaisquer outras rendas de benefícios da previdência social (CNIS).

O Cadastro Único, que se constitui na base de dados para a seleção dos beneficiários do programa e acompanhamento de todo o segmento mais vulnerável da população brasileira, é periodicamente alimentado com dados do eSocial e demais cadastros do CNIS, a fim de atualizar a renda familiar dos inscritos. A Lei nº 14.601/2023 e o Decreto nº 12.064/2024 estabelecem que a gestão do Programa Bolsa Família deve utilizar o Cadastro Único de forma integrada com outras bases de dados da União.

3.3.2 Benefício de Prestação Continuada

Concedido a idosos e pessoas portadoras de deficiência pertencentes a famílias pobres, o programa tem como critério para habilitação e continuidade da percepção do benefício o nível da renda familiar e a ausência de vínculo empregatício ou de outro benefício social do idoso ou da pessoa com deficiência. Para tanto, são realizadas checagens periódicas junto aos bancos de dados do CNIS a fim de constatar a ausência de percepção de outras rendas, existência de contribuições previdenciárias e outros rendimentos, seja de benefícios ou de trabalho, incluindo a existência de vínculos empregatícios formais – Rais/eSocial (Brasil, 2018, 2024d; INSS, 2024).

3.4 Benefícios previdenciários

3.4.1 Aposentadorias e pensão por morte

Os cadastros administrativos do CNIS são a fonte do direito a aposentadorias e pensões. Todos os vínculos que comprovam o número de contribuições à previdência social necessitam ser identificados para que haja a concessão do benefício em qualquer modalidade, seja por idade, especial ou da pessoa com deficiência. No caso da pensão por morte, busca-se comprovar o tempo de contribuição do falecido.

Em todos esses casos, a Rais/eSocial é utilizada para identificar as contribuições relacionadas aos vínculos empregatícios. Além do tempo de contribuição, são recuperados também o valor da remuneração, pelo qual é feito o cálculo do valor do benefício. Nesse aspecto, a Rais é particularmente útil, dada a extensão de sua série histórica. No caso da aposentadoria especial, o bloco de saúde e segurança do trabalho do eSocial contém evento próprio (S-2240) para que o empresário informe sobre a exposição a agentes nocivos à saúde, informação utilizada para indicar se o trabalhador de fato possui o direito à aposentadoria com menor tempo de serviço.

3.4.2 Benefícios por incapacidade temporária e invalidez

Nesse caso, os cadastros administrativos são utilizados para verificar a qualidade de segurado dos solicitantes, ou seja, se estão em dia com as contribuições previdenciárias e possuem a carência mínima exigida para ter direito ao Auxílio-Doença ou aposentadoria por invalidez.

À semelhança do que ocorre em relação a aposentadorias e pensões, a Rais/eSocial é a fonte de comprovação de que não houve falhas de contribuições no que tange a vínculos empregatícios. Uma vez concedido o benefício, há o monitoramento para a sua manutenção por meio da verificação se o trabalhador não voltou a contrair novo vínculo formal. Observe-se que, no eSocial, o afastamento por motivo de doença é indicado por evento específico (S-2230), pelo qual é informada a data e o motivo do afastamento.

3.4.3 Salário-família e Auxílio-Reclusão

A habilitação a esses benefícios envolve a comprovação de baixa renda no momento em que ocorreu a prisão do trabalhador e o monitoramento da faixa de renda do trabalhador, para efeito da manutenção do salário-família. A checagem nos cadastros administrativos é feita para verificar se os níveis de renda estão dentro dos limites permitidos para a percepção e manutenção do benefício. A Rais/eSocial é utilizada no caso das rendas provenientes de vínculos empregatícios, sem prejuízo da verificação da existência de outras fontes junto ao CNIS.

3.5 Monitoramento de conformidade legal

3.5.1 Lei da Igualdade Salarial

A Lei nº 14.611/2023 (Brasil, 2023) estabeleceu a igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções na empresa. Porém, a incidência do descumprimento de normas trabalhistas no Brasil é fato bastante recorrente, com o agravante de que, no caso da igualdade salarial entre homens e mulheres, trata-se também de uma mudança cultural.

A fim de monitorar a conformidade com os seus dispositivos, a referida lei estabeleceu a obrigatoriedade de levantamento e publicação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. O primeiro e segundo relatórios já foram publicados em 2024, baseando-se nos dados da Rais/eSocial informados em 2023.

3.5.2 Lei de Cotas para portadores de deficiência

A Lei nº 8.213/1991 obrigou empresas com mais de cem empregados a destinar vagas de emprego a portadores de deficiência, em percentuais de 2% a 5% do total, conforme o número de empregados da empresa. Para monitorar o cumprimento da legislação, o Ministério do Trabalho passou a emitir notificações de inspeção trabalhista às empresas inadimplentes com base nos dados da Rais/eSocial. Com a implantação do eSocial, a fiscalização passou a ser mensal e em tempo real: ao informar o eSocial, o sistema cruza as informações do total de empregados com o número de PCDs declarados para emitir automaticamente notificação de fiscalização, caso o percentual esteja abaixo do mínimo legal.

Além disso, as empresas que desejam participar de licitações ou contratar financiamentos públicos necessitam apresentar a certidão negativa da Lei de Cotas. A Portaria MTE nº 547/2025 (Brasil, 2025) autorizou a comprovação da regularidade no cumprimento de cotas de forma totalmente digital, com base na declaração ao eSocial.

3.5.3 Lei da Aprendizagem

A Lei nº 10.097/2000, chamada Lei da Aprendizagem, altera artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar a contratação de jovens entre 14 e 24 anos sob o regime de aprendizagem profissional. O art. 429 da CLT dispõe que

> os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (Brasil, 2000b).

Trata-se de obrigação legal de extrema importância para assegurar a entrada de jovens no mercado formal de trabalho, caracterizando-se como uma das medidas mais efetivas de inclusão laboral existentes no Brasil. A fiscalização do Ministério do Trabalho é responsável pelo acompanhamento da obrigação legal, utilizando a Rais/eSocial como principal instrumento de verificação dos requisitos exigidos na regulamentação da lei.

Embora esteja aprovada desde o ano 2000, a Lei da Aprendizagem foi regulamentada apenas em 2005, pelo Decreto nº 5.598/2005 (Brasil, 2005b). Entretanto, os vínculos formais relacionados ao menor aprendiz, tal como previsto na CLT no período anterior à Lei da Aprendizagem, já constavam do *Manual de orientação da Rais* desde o ano de 1998 (Brasil, 1998). O registro do contrato de aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097/2000, que alterou os arts. 428 e seguintes da CLT, já era feito na Rais desde 2003, antecipando-se à própria regulamentação da lei

(Brasil, 2003). Com o advento do eSocial, o evento de admissão (S-2200) incluiu a obrigatoriedade de discriminação dos contratos de aprendizagem.[9]

Com isso, a Rais/eSocial constitui hoje instrumento indispensável à efetividade da Lei da Aprendizagem, pelo qual são verificadas principalmente as seguintes informações:

- cota de aprendizes, envolvendo a determinação do número a ser cumprido pelas empresas de médio e grande porte, pela aplicação do percentual mínimo de 5% sobre o total de ocupações que exigem qualificação profissional, assim definidas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
- necessidade de autuação das empresas que não cumprem o percentual legal; e
- identificação da inserção dos jovens no mercado de trabalho para efeito de políticas públicas de qualificação profissional.

3.6 Ações emergenciais

3.6.1 Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Implantado durante a pandemia da covid-19 de forma emergencial, com o objetivo de preservar os empregos durante o período de vigência das medidas de emergência de saúde pública, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), criado pela Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020 (Brasil, 2020), garantiu a remuneração do trabalhador impedido de comparecer à empresa, com valor equivalente ao que seria pago pelo Seguro-Desemprego, caso fosse demitido. O pagamento foi feito de modo proporcional ao comparecimento ao trabalho, conforme o acordo de redução ou suspensão do vínculo trabalhista firmado entre o trabalhador e a empresa, com o aval e subsídio do governo.

Mesmo diante da complexidade operacional do BEm, o uso da Rais/eSocial permitiu a sua implantação em tempo recorde, sem prejuízo de todos os controles e monitoramentos necessários para evitar fraudes e pagamentos indevidos. A base de dados da Rais/eSocial possibilitou a verificação: da existência do vínculo na data da publicação da medida; da existência de mais de um vínculo formal, para cálculo do benefício proporcional a cada vínculo; da existência de outros benefícios que impedissem o recebimento acumulado com o BEm (com o apoio do CNIS); e do registro dos pagamentos efetuados com o subsídio do programa de forma tempestiva.

9. Item 13 e seguintes do *Manual de orientação do eSocial – versão S-1.1* (Brasil, 2022).

Registre-se que, no caso do BEm, a nova sistemática de prestação de informações por meio do eSocial, já em vigor no período da pandemia, com periodicidade mensal, ou seja, praticamente em tempo real, tornou-se o fator decisivo para a viabilização do uso das informações da Rais como suporte à gestão do programa.

3.6.2 Auxílio emergencial ao Rio Grande do Sul

Por ocasião das enchentes que afetaram o estado do Rio Grande do Sul em 2024, foi aprovada a Medida Provisória nº 1.230/2024 (Brasil, 2024b), regulamentada pelas Portarias do MTE nºs 991/2024 e 1.389/2024 (Brasil, 2024c, 2024e), no sentido de conceder auxílio financeiro aos empregados das empresas localizadas em áreas atingidas pelas enchentes. O benefício foi concedido na forma de duas parcelas de um salário mínimo cada, a serem pagas nos meses de julho e agosto de 2024. O auxílio só poderia ser concedido mediante a adesão formal por parte das empresas, uma vez que havia previsão de contrapartida consignada na manutenção dos empregados beneficiados durante os dois meses seguintes ao pagamento do benefício.

Com esses parâmetros, toda a ação emergencial foi executada com o suporte da Rais/eSocial, desde a comprovação da localização das empresas na mancha abrangida pelas enchentes, utilizando-se o georreferenciamento, passando pela elegibilidade dos trabalhadores, com base na comprovação do vínculo formal de emprego com a empresa solicitante, até o monitoramento do cumprimento do acordo relativo à manutenção dos empregos no período após o pagamento do auxílio.

Ressalte-se mais uma vez que, nesses casos de apoio a programas e ações de caráter emergencial, a exemplo do programa BEm e do auxílio ao Rio Grande do Sul, a periodicidade mensal estabelecida com a implantação do eSocial vem sendo fundamental para o suporte tempestivo às iniciativas, uma vez que se dispõe de informações praticamente em tempo real. Assim, com tal agilidade na obtenção de um volume expressivo de informações, a Rais/eSocial permite hoje viabilizar a implementação de ações que exigem controles de elevada complexidade, em curto espaço de tempo.

3.7 Avaliação oficial de políticas públicas

3.7.1 Conselho de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas

O Conselho de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas (CMAP), criado em 2019 no âmbito do Ministério do Planejamento, realiza anualmente ciclos de avaliações baseadas em metodologias tecnicamente qualificadas. Neste contexto, o uso da Rais/eSocial tem sido indispensável em temas relacionados ao mercado de trabalho, previdência social e incentivos fiscais.

Desde a sua criação, o CMAP realizou um total de setenta avaliações de políticas públicas. Em treze delas, a Rais/eSocial foi a principal base de dados utilizada. Nos seis ciclos de avaliação do conselho, em apenas um deles, o de 2023/2024, não houve utilização da Rais/eSocial, em razão de ter sido direcionado para questões de infraestrutura e meio ambiente. O quadro 1 demonstra a participação da Rais/eSocial no âmbito do CMAP.

QUADRO 1
Ciclos de avaliação do CMAP e utilização da Rais/eSocial como fonte de informação

Ciclo de avaliação	Total de políticas avaliadas	Avaliações que utilizaram a Rais/eSocial como fonte principal	
2019/2020	14	4	Seguro-Desemprego Seguro Defeso Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger) Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO)
2020/2021	12	4	Benefícios previdenciários urbanos Abono Salarial Bolsa Família Benefício de Prestação Continuada (BPC)
2021/2022	15	2	FAT Microempreendedor individual (MEI)
2022/2023	15	1	Benefícios previdenciários a empregados e Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi)
2023/2024	6	Nenhuma	Foco em infraestrutura e meio ambiente: Wi-Fi Brasil, Fundo Clima etc.
2024/2025	8	2	Programa Emergencial de Retomada do Setor de Eventos (Perse) Serviço de Reabilitação Profissional (SRP)
Total estimado	**70**	**13**	

Fonte: Disponível em: https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/avaliacao-de-politicas-publicas/conselho-de-monitoramento-e-avaliacao-de-politicas-publicas-cmap/politicas-avaliadas/avaliacoes-concluidas-por-ciclo.
Elaboração do autor.

3.8 Planejamento e avalição de políticas de mobilidade urbana

Uma das possibilidades de uso da Rais/eSocial ainda pouco explorada refere-se ao diagnóstico do fluxo de deslocamento da população no trajeto da casa para o trabalho. A Rais/eSocial contém as informações das localizações da residência e da empresa que contratou o trabalhador, o que permite identificar fluxos de deslocamentos entre os bairros da residência e do trabalho. Com isso, pode-se verificar o potencial de congestionamento das vias de trânsito, bem como a capacidade adequada de transportes públicos em cada trajeto urbano.

4 USO DA RAIS PARA CONTROLE E COMPROVAÇÃO DE CONTRAPARTIDAS SOCIAIS EM PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Um dos usos da Rais/eSocial bastante difundido nas três esferas de governo refere-se à verificação da declaração prestada pelas empresas que participam de programas de desenvolvimento econômico baseados em incentivos fiscais. Na grande maioria dos casos, verifica-se que: a contrapartida por receber o benefício fiscal refere-se ao compromisso com a geração ou manutenção de empregos; o compromisso consta como meta em termo assinado entre o ente governamental e a empresa; a meta passa a ser monitorada com base nos dados declarados ao eSocial, dentro do universo de informações que compõem a Rais.

Esta seção é dedicada à apresentação de diversos programas relacionados à comprovação e monitoramento de contrapartidas por meio da Rais/eSocial, no intuito de demonstrar a importância do cadastro no universo das ações de desenvolvimento econômico, nas três esferas de governo. Os programas serão apresentados por meio de uma breve descrição, contendo sua denominação, base legal, objetivos e estratégia de atuação, para, em seguida, citar o uso da Rais/eSocial no contexto da política em comento.

4.1 Programas federais

4.1.1 Programa Cidades Intermediadoras para o Desenvolvimento Regional

O Programa Cidades Intermediadoras para o Desenvolvimento Regional (PCI) foi lançado em 2024 com o objetivo de descentralizar o crescimento econômico e reduzir desigualdades regionais, por meio da interiorização do desenvolvimento. Além disso, se propunha: reduzir a pressão demográfica e de serviços nas capitais e regiões litorâneas; fomentar cidades que funcionam como centros regionais; estimular a criação de novos polos de emprego e renda no interior de todos os estados; e prover recursos para infraestrutura urbana e serviços públicos de modo coordenado entre União, estados e municípios.

O PCI é parte da estratégia da Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR), criada pela Resolução do Comitê Executivo/MIDR nº 4, de 19 de setembro de 2024 (Brasil, 2024g). Foram inicialmente identificados 258 municípios participantes com base em indicadores do IBGE.

Para o acompanhamento dos resultados e a concessão dos incentivos, o programa utiliza os dados da Rais/eSocial a fim de verificar se as empresas instaladas nas cidades intermediadoras estão efetivamente gerando os postos de trabalho acordados para receberem os incentivos fiscais.

4.1.2 Políticas industriais e Lei do Bem

As políticas industriais federais, geridas pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), utilizam a desoneração fiscal como motor para inovação e competitividade. São duas frentes de atuação, descritas a seguir.

1) A Lei do Bem (inovação tecnológica) objetiva incentivar investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação tecnológica (PD&I) por meio de benefícios fiscais relacionados ao IRPJ e à Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL). Criado pela Lei nº 11.196/2005 (Brasil, 2005a, arts. 17-26), o programa prevê exclusão de 60% a 80% dos gastos com PD&I da base de cálculo do IRPJ/CSLL e redução de 50% do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na compra de equipamentos destinados à pesquisa.
2) A Nova Indústria Brasil (NIB), lançada em janeiro de 2024, objetiva promover a neoindustrialização com foco em sustentabilidade (missões verdes), soberania nacional e inovação. Foi instituída por meio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Industrial (CNDI) e regulamentada por diversos decretos e resoluções para o ciclo 2024-2033.[10] A estratégia está baseada no apoio financeiro via Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), além de regimes como o Programa Mobilidade Verde e Inovação (Mover) e o Letra de Crédito do Desenvolvimento (LCD).

O controle da inserção laboral e da qualificação da mão de obra é central para validar o impacto dessas políticas.

Na Lei do Bem, está prevista a comprovação de pessoal qualificado: a empresa deve declarar o número de pesquisadores (doutores, mestres e graduados) dedicados exclusivamente aos projetos. A comprovação de que esses profissionais são empregados diretos da empresa ocorre via cruzamento de dados com a Rais/eSocial.

Para programas de incentivo setorial (como o Mover), a manutenção de níveis de emprego no país é uma contrapartida monitorada. O MDIC utiliza as bases da Rais/eSocial para conferir se o benefício está gerando os postos de trabalho previstos. A incorporação da Rais pelo eSocial permitiu ao MDIC uma fiscalização mais ágil, dada a maior velocidade de processamento e disponibilização dos dados. Com isso, foi possível exigir que os dados do formulário anual da Lei do Bem passassem a ser idênticos aos reportados no eSocial.

10. Sobre a Nova Indústria Brasil, ver CNDI e Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI). Disponíveis em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/composicao/se/cndi; e https://www.abdi.com.br/nib/.

4.1.3 Mapeamento das atividades características do turismo

O mapeamento das atividades características do turismo (ACTs) constitui um sistema de monitoramento econômico essencial para a formulação de políticas voltadas para a promoção do turismo e para a inclusão de municípios no Mapa do Turismo Brasileiro. O objetivo é identificar o impacto real do turismo na economia por meio da geração de renda e impostos no setor como um todo, orientar o repasse de recursos federais para regiões que comprovem a vocação turística e infraestrutura ativa, além de monitorar a evolução do mercado de trabalho nos setores de alojamento, alimentação, transporte, agências de viagem e lazer. O programa é baseado na Lei nº 11.771/2008 (Brasil, 2008), que dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, com regulamentação mais recente por meio da Portaria MTUR nº 01/2026, que "dispõe sobre as normas do Programa de Regionalização do Turismo, do mapa do turismo brasileiro e da categorização dos municípios no mapa do turismo brasileiro" (Brasil, 2026).

A Rais/eSocial é uma das ferramentas principais de classificação do município no Mapa do Turismo, pelo critério baseado no número de estabelecimentos e empregos formais existentes nos setores de atividade relacionados ao turismo, contribuindo para a categorização da estrutura econômica e do grau de especialização turística dos municípios. Assim, se os dados do eSocial mostrarem queda ou crescimento significativos no nível de emprego do setor, o município pode ter sua categoria e acesso a verbas de infraestrutura turística alteradas.

Os dados da Rais/eSocial estão presentes na publicação do *Anuário estatístico de turismo*,[11] como um dos principais indicadores da presença do turismo na conjuntura econômica do país.

4.1.4 Vale-Cultura/Lei Rouanet

Os programas do Ministério da Cultura estão voltados para o fomento à produção artística e o acesso do trabalhador a bens culturais. A Lei Rouanet (Lei de Incentivo à Cultura) objetiva promover a captação e canalização de recursos para o setor cultural, facilitar o acesso da população às artes e promover a preservação do patrimônio cultural. Atua como catalisadora de investimentos, gerando um efeito multiplicador na economia. Foi criada pela Lei nº 8.313/1991 (Brasil, 1991b), que instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac).

A Rais/eSocial está presente na prestação de contas dos projetos financiados pela Lei Rouanet: o proponente deve comprovar os pagamentos de pessoal artístico e técnico, e o cruzamento com o eSocial é fundamental para validar os vínculos

11. Disponível em: https://www.gov.br/turismo/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/observatorio/anuario-estatistico.

formais dos profissionais contratados com recursos incentivados, garantindo a regularidade trabalhista dos projetos.

O Vale-Cultura (Programa de Cultura do Trabalhador) objetiva fornecer meios para o acesso à cultura por trabalhadores com renda de até cinco salários mínimos, por meio de um benefício mensal de R$ 50,00 para uso em cinemas, teatros e museus. O programa foi criado pela Lei nº 12.761/2012 (Brasil, 2012). A adesão das empresas ao programa é monitorada para fins de incentivo fiscal, pois prevê a dedução de até 1% do IRPJ.

A base da Rais/ESocial é utilizada para confirmar se os beneficiários do cartão Vale-Cultura de fato possuem vínculo empregatício formal com a empresa que aderiu ao programa e se enquadram na faixa de renda permitida pela lei.

4.1.5 Política Nacional de Desenvolvimento Regional

A Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR) é o instrumento estratégico do governo federal para reduzir as disparidades socioeconômicas entre as regiões do país e promover a integração das economias regionais. O objetivo é reduzir desigualdades regionais, integrar economias locais entre si e em nível nacional, e promover o desenvolvimento sustentável. Foi instituído pelo Decreto nº 6.047/2007, atualizado pelo Decreto nº 11.962/2024 (Brasil, 2024a).

A Rais/eSocial é utilizada para classificar os municípios em microrregiões de baixa, média ou alta renda, monitorar impacto em setores estratégicos derivados de projetos como o Rotas de Integração Nacional, e avaliar resultados nos territórios prioritários. O conjunto dessas avaliações permite ajustar o repasse de recursos aos fundos constitucionais de financiamento do Norte (FNO), Nordeste (FNE) e Centro-Oeste (FCO).

4.1.6 Desoneração da folha de pagamentos

A política de desoneração da folha de pagamentos foi criada, originalmente, pela Lei nº 12.546/2011 (Brasil, 2011), para estabelecer subsídios fiscais que favoreceram dezessete setores da economia nacional, com o objetivo de promover a geração de empregos, o combate à informalidade e o aumento da competitividade e das exportações brasileiras. A medida previa a substituição temporária da contribuição previdenciária de 20% sobre a folha de salários por uma contribuição sobre o faturamento bruto, com percentuais entre 1% e 4%. A medida implicou em significativa renúncia fiscal.

Porém, após sucessivas prorrogações, em 2024, diante das dificuldades de equilíbrio fiscal, o Poder Executivo vetou a prorrogação, o que provocou um impasse com o Congresso Nacional. Do lado do governo, além do aperto fiscal, argumentou-se que a medida não gerou os resultados que a motivaram, especialmente em termos da criação de empregos.

Ressalte-se que tal argumento contou com o concurso do Ipea, por meio de estudo desenvolvido com ampla utilização da Rais, cujas séries históricas permitiram comparações do nível de emprego das empresas beneficiárias antes e após a aprovação da lei, bem como a comparação com outros setores, de modo a evidenciar que não houve diferença positiva no desempenho dos setores beneficiados com a medida (Garcia, Sachsida e Carvalho, 2018).[12]

Após intensos embates entre governo e Congresso, logrou-se um acordo de revisão da medida, cujos termos foram consignados na Lei nº 14.973/2024 (Brasil, 2024f), pela qual se estabeleceu um regime de transição para a extinção do subsídio até 2028. Os novos objetivos da política passaram a refletir o processo de transição, porém com a cautela de não gerar demissões em massa, contemplando: um regime diferenciado para os setores intensivos em mão de obra, com redução do custo de contratação, tendo em vista a manutenção dos níveis de emprego; o compromisso com a preservação de pelo menos 75% dos empregos em relação ao ano anterior durante o período de transição para o retorno à tributação sobre a folha de salários; e a substituição gradual da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta pela alíquota original sobre a folha de salários de forma escalonada: conforme acordo selado no Supremo Tribunal Federal (STF), a partir de 2025 as empresas pagam uma alíquota reduzida sobre a folha, que gradualmente irá subir até atingir os 20% normais, em 2028.

A verificação de todos esses critérios estabelecidos no acordo, na prática, será feito por meio da Rais/eSocial. Caso o eSocial aponte uma redução do quadro funcional acima do percentual estabelecido sem justificativa legal (como aposentadoria ou pedido de demissão), a empresa perderá o direito ao benefício naquele ano-calendário e deverá pagar a contribuição previdenciária integral de 20%.

4.2 Programas estaduais

4.2.1 Santa Catarina

Programa de Desenvolvimento da Empresa Catarinense

O Programa de Desenvolvimento da Empresa Catarinense (Prodec) foi criado pela Lei nº 13.342/2025, com o objetivo de expandir a atividade industrial no estado por meio do financiamento do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) gerado no próprio projeto de investimento, contemplando tanto a criação quanto a expansão de atividades industriais já existentes. A legislação do programa prevê o monitoramento das metas de geração de empregos, sob a responsabilidade do respectivo agente financeiro do projeto, em geral o Banco de Desenvolvimento de Santa Catarina (Badesc), em conjunto com o Conselho Deliberativo do Prodec.

12. Este estudo foi um dos mais contundentes ao concluir que não houve efeito real na geração de postos de trabalho entre 2012 e 2015.

Tal monitoramento utiliza a fonte de dados da Rais/eSocial para efeito da liberação das parcelas de incentivo previstas.

Pró-Emprego

O programa é previsto na Lei nº 13.992/2007 (Santa Catarina, 2007) e objetiva incentivar grandes projetos de investimento e infraestrutura por meio do diferimento do ICMS relativo a itens de investimento e insumo, em até 24 meses. A empresa deve declarar o seu compromisso com o quadro funcional, seja para sua manutenção ou expansão. O acompanhamento desse compromisso é feito pela Secretaria de Estado da Fazenda (SEF-SC), por meio da Rais/eSocial, como parte da verificação de conformidade do projeto. A norma prevê que, no caso de descumprimento, notadamente a redução injustificada do número de empregados, poderá haver o cancelamento do subsídio.

4.2.2 Espírito Santo

Programa de Desenvolvimento e Proteção à Economia do Espírito Santo

O Programa de Desenvolvimento e Proteção à Economia do Espírito Santo (Compete-ES) foi criado pela Lei nº 10.568/2016 (Espírito Santo, 2016b), com o objetivo de aumentar a competitividade das empresas no estado por meio de créditos presumidos de ICMS, com prioridade para os setores do comércio atacadista e *e-commerce*. O programa prevê a assinatura de um contrato de competitividade com o governo estadual, pelo qual a empresa se compromete com investimentos e manutenção de postos de trabalho. A Secretaria da Fazenda (Sefaz), juntamente com a Secretaria de Desenvolvimento (Sedes), é responsável pelo monitoramento dos projetos, utilizando a Rais/eSocial para fiscalizar o cumprimento das metas.

Programa de Incentivo ao Investimento no Espírito Santo

O Programa de Incentivo ao Investimento no Espírito Santo (Invest-ES), criado pela Lei nº 10.550/2016 (Espírito Santo, 2016a), objetiva atrair novos investimentos, modernizar, diversificar e expandir a indústria no estado por meio do diferimento do ICMS na aquisição de máquinas e insumos. As metas de manutenção ou geração de empregos são monitoradas com o uso da Rais/eSocial pelos mesmos órgãos e da mesma forma realizada no programa Compete-ES.

4.2.3 São Paulo

Regimes especiais da Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo

Os regimes especiais de tributação em São Paulo são previstos no título II, arts. 479-A a 489, do regulamento do ICMS do estado,[13] com o objetivo de fomentar setores estratégicos, notadamente o comércio atacadista e a indústria de transformação, por meio de suspensão, diferimento ou redução de carga tributária. No caso de regimes que envolvem benefícios fiscais, há contrapartidas de geração de empregos, as quais são monitoradas pela Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo (Sefaz-SP) por meio da Rais/eSocial. Verificado o não cumprimento das metas, ocorre a interrupção do regime e a devolução do subsídio com juros e multas.

4.2.4 Goiás

Programa de Desenvolvimento Regional

Instituído pela Lei nº 20.787/2020 (Goiás, 2020), o Programa de Desenvolvimento Regional (ProGoiás) objetiva atrair novos investimentos e fomentar o crescimento das indústrias já instaladas por meio da concessão de crédito outorgado de ICMS, com percentuais que variam de no mínimo 64% até 67%. A continuidade do benefício é vinculada ao cumprimento de contrapartidas sociais e de investimento, incluindo a manutenção dos empregos. O monitoramento é feito pelas secretarias da Economia e de Indústria e Comércio de Goiás, com base nos dados da Rais/eSocial. A constatação de redução do quadro funcional indica a suspensão ou revogação do termo de enquadramento, podendo obrigar a empresa ao estorno dos créditos usufruídos.

4.2.5 Minas Gerais

Minas Livre Para Crescer

O programa foi criado pelo Decreto nº 47.776/2019 (Minas Gerais, 2019) com o objetivo de reduzir o custo Brasil no estado, recorrendo à diminuição linear de ICMS e ao seu diferimento em alguns setores específicos, acompanhada da simplificação de normas e redução de exigências burocráticas, visando ao aumento da competitividade. O regime de favorecimento geral da atividade econômica exige contrapartidas em termos de manutenção e geração de postos de trabalho. A fiscalização é feita pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico (Sede) e pela Invest Minas, utilizando a Rais/eSocial para validar as informações prestadas nos relatórios de progresso das empresas beneficiárias.

13. Disponível em: https://legislacao.fazenda.sp.gov.br/Paginas/ind_art.aspx.

4.2.6 Bahia

Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia

O Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia (Desenvolve) foi instituído pela Lei nº 7.980/2001 (Bahia, 2001) com o objetivo de atrair novos investimentos e fomentar a expansão e modernização de indústrias já instaladas, além de descentralizar o desenvolvimento em direção ao interior e estimular setores estratégicos como o automotivo, químico, petroquímico e agro. O programa oferece a dilação de prazo para pagamento de até 90% do ICMS correspondente ao investimento, podendo conceder também descontos no momento da liquidação das parcelas. O controle de contrapartidas sociais é previsto em resolução do Conselho de Desenvolvimento Industrial do estado. A Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SDE) e a Secretaria da Fazenda (Sefaz-BA) monitoram os resultados por meio do cruzamento de dados com a Rais/eSocial para validar a continuidade do benefício e, em caso de não cumprimento, proceder à suspensão das parcelas concedidas.

4.2.7 Paraná

Paraná Competitivo

O programa é fundamentado na lei do ICMS do estado e foi instituído em 2011, com toda a legislação específica recentemente consolidada no Decreto nº 7.721/2024 (Paraná, 2024). O objetivo expresso é reinserir o estado na rota de grandes investimentos nacionais e internacionais, promover o equilíbrio do desenvolvimento entre as regiões do estado e fomentar investimentos em pesquisa e desenvolvimento. São diversas as estratégias de incentivo, abrangendo parcelamento, diferimento e transferências de crédito do ICMS, além de outros mecanismos fiscais. A geração de empregos está entre os objetivos do programa e figura como condição para a manutenção dos subsídios. A Secretaria da Fazenda (Sefaz-PR) e a Invest Paraná são responsáveis pelo monitoramento por meio da Rais/eSocial.

4.2.8 Rio Grande do Sul

Programa Fundo Operação Empresa do Rio Grande do Sul

O Fundo Operação Empresa do Rio Grande do Sul (Fundopem-RS) é regido pela Lei nº 15.642/2021 (Rio Grande do Sul, 2021) e atua na atração de investimentos para o estado, especialmente para incrementar a industrialização e reduzir disparidades regionais. O instrumento é o financiamento de parte do ICMS incremental gerado em projetos de implantação ou expansão industrial. A fiscalização das metas de emprego é feita com base na apresentação do relatório de monitoramento do projeto (RMP) e o seu batimento, com os dados da Rais/eSocial. O não cumprimento das metas implica na glosa do benefício de modo proporcional à redução

da meta e, em casos de redução da ocupação abaixo dos níveis pré-projeto, na suspensão do incentivo.

4.2.9 Distrito Federal

Programa de Incentivo Fiscal à Industrialização e ao Desenvolvimento Sustentável

O Programa de Incentivo Fiscal à Industrialização e ao Desenvolvimento Sustentável (Emprega-DF) foi criado pelo Decreto nº 39.803/2019 (Distrito Federal, 2019) com o objetivo de atrair investimento, aumentar a arrecadação distrital e, principalmente, manter e gerar postos de trabalho. O incentivo prevê a redução de até 67% do ICMS devido, contemplando empresas da indústria e do comércio. O termo de acordo prevê a entrega de relatório periódico sobre a manutenção e geração de empregos à Secretaria de Economia do DF, a qual realiza a conferência junto à Rais/eSocial para verificar o cumprimento das metas.

4.3 Programas municipais

De forma muito semelhante ao que fazem os governos estaduais, é comum as prefeituras utilizarem os tributos de competência da esfera municipal como instrumentos de fomento ao desenvolvimento econômico, sendo praticamente um padrão a contrapartida em termos de manutenção e geração de postos de trabalho, estabelecendo-se o uso da Rais/eSocial como fonte de comprovação.

Para não estender por demais a enumeração desses casos, apresenta-se um quadro-resumo de programas de algumas capitais, para os quais os dados da Rais/eSocial estão sendo utilizados como ferramenta de monitoramento das metas sociais.

QUADRO 2
Programas de desenvolvimento econômico em prefeituras de capitais brasileiras e contrapartidas de geração de empregos

Capital	Programa/Lei Municipal de Incentivo Fiscal	Contrapartida exigida
São Paulo	Programas da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e leis de incentivo setorial	Geração e manutenção de empregos
Rio de Janeiro	Incentivos fiscais municipais para empresas de tecnologia e serviços	Criação de postos de trabalho
Belo Horizonte	Incentiva BH e programas de atração de investimentos	Expansão de empregos formais
Curitiba	Lei de Incentivo à Inovação e ao Desenvolvimento Econômico	Empregos diretos e qualificados
Recife	Programas de estímulo à economia local e inovação	Manutenção/geração de empregos
Fortaleza	Política de incentivos fiscais da prefeitura	Criação de empregos formais
Manaus	Lei complementar à Zona Franca e incentivos municipais	Empregos vinculados a projetos incentivados

Elaboração do autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando refletimos sobre a trajetória da Rais, não é difícil concluir que sua evolução praticamente se confunde com a própria história dos direitos sociais no Brasil ao longo dos últimos cinquenta anos!

Seu grande trunfo é o fato de consolidar informações sobre o que constitui a base das relações econômicas e sociais de qualquer sociedade moderna: os contratos de trabalho. Seu desenvolvimento, no sentido da confiabilidade e cobertura censitária, resultou no credenciamento enquanto fonte de direitos e cidadania, atributo que se ampliou paulatinamente ao longo de sua existência. Mais recentemente, tal atributo foi corroborado com a sua incorporação ao eSocial, em razão dos expressivos ganhos de tempestividade e eficácia enquanto instrumento de suporte a políticas públicas.

O elenco de programas aqui apresentado que possuem a Rais/eSocial como parte integrante e indispensável à sua execução demonstra o quanto os cadastros administrativos, dotados de suporte tecnológico adequado, podem contribuir para a evolução da atuação do Estado e, por conseguinte, do bem-estar de seus próprios cidadãos.

Os contratos de trabalho, assim como o próprio mercado de trabalho, apresentam uma dupla qualidade: são indicadores de caráter, ao mesmo tempo, social e econômico. Eles são o principal ponto de interseção entre essas duas esferas da sociedade. A ampla utilização da Rais/eSocial em projetos de desenvolvimento econômico, na qualidade de fonte destinada a assegurar o retorno dos investimentos em contrapartidas sociais de geração de empregos, traduz o quanto as sociedades podem usufruir de uma base de dados em prol do seu próprio bem-estar. Pode-se concluir que hoje, no Brasil, os extratos da declaração das empresas junto ao eSocial se constituem em importante instrumento de gestão econômica e social, nas três esferas de governo.

A abordagem do tema sobre o uso da Rais/eSocial na gestão de políticas públicas feita neste capítulo aponta, em verdade, que há grandes possibilidades de ampliação da sua utilização e eficácia para diversas aplicações futuras. Essa constatação certamente instiga agentes governamentais a promoverem mais e melhores políticas públicas no Brasil.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Lei nº 7.980, de 12 de dezembro de 2001. Institui o Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia – Desenvolve, revoga a Lei nº 7.024, de 23 de janeiro de 1997, que instituiu o Programa de Incentivo ao Comércio Exterior – Procomex e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado da Bahia**, Salvador, 13 dez. 2001.

BRASIL. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – Rais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 17046, 24 dez. 1975.

BRASIL. **Manual de orientações e especificações técnicas**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 1990. Brasília: MTE, 1990.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 14809, 25 jul. 1991a.

BRASIL. Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991. Restabelece princípios da Lei nº 7.505, de 2 de julho de 1986, institui o Programa Nacional de Apoio à Cultura – Pronac e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 30261, 24 dez. 1991b.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 1995. Brasília: MTE, 1995.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 1997. Brasília: MTE, 1997a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTb nº 1.126, de 3 dezembro de 1997. Aprova as instruções gerais para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais – Rais a partir do ano-base de 1997. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 dez. 1997b.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 1998. Brasília: MT; MF, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.740, de 26 de outubro de 1999. Determina a inclusão, nos formulários da Relação Anual de Informações Sociais – Rais e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged, de dados informativos da raça e cor dos empregados, em campo próprio "raça/cor". **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 out. 1999a.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual Informações Sociais – ano-base 1999. Brasília: MTE, 1999b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 945, de 14 de dezembro de 2000. Aprova instruções gerais da Rais e institui o Raisnet. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, n. 242, p. 5, 18 dez. 2000a.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1, 20 dez. 2000b.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2000. Brasília: MTE, 2000c.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2001. Brasília: MTE, 2001.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2002. Brasília: MTE, 2002a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, para uso em todo o território nacional e autoriza sua publicação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 out. 2002b.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2003. Brasília: MTE, 2003.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – Repes, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – Recap e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 22 nov. 2005a.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 2, 2 dez. 2005b.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2006. Brasília: MTE, 2006.

BRASIL. Lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008. Dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do governo federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico; revoga a Lei nº 6.505, de 13 de dezembro de 1977, o Decreto-Lei nº 2.294, de 21 de novembro de 1986, e dispositivos da Lei nº 8.181, de 28 de março de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 1, 18 set. 2008.

BRASIL. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2008. Brasília: MTE, 2009.

BRASIL. Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. Institui o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para as Empresas Exportadoras (Reintegra); dispõe sobre a redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) à indústria automotiva; altera a incidência das contribuições previdenciárias devidas pelas empresas que menciona; [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 3, 15 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012. Institui o Programa de Cultura do Trabalhador; cria o vale-cultura; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 7.713, de 22 de dezembro de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 27 dez. 2012.

BRASIL. Portaria Conjunta MDS/INSS nº 3, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre regras e procedimentos de requerimento, concessão, manutenção e revisão do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 85, 24 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; [...] e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 7 jul. 2020.

BRASIL. **Manual de orientação do eSocial** – versão S-1.1. Brasília: [*s. n.*], out. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 4 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.962, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento Regional. **Diário Oficial de União**, Brasília, seção 1, p. 2, 25 mar. 2024a.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.230, de 7 de julho de 2024. Institui Apoio Financeiro com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 7 jun. 2024b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024. Disciplina procedimentos e critérios operacionais relativos ao pagamento do Apoio Financeiro instituído com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego e dá outras providências (Processo nº 19965.201304/2024-06). **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 117, 20 jun. 2024c.

BRASIL. Portaria Conjunta MDS/INSS nº 28, de 25 de julho de 2024. Altera a Portaria Conjunta MDS/INSS nº 3, de 21 de setembro de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 23, 26 jul. 2024d.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.389, de 16 de agosto de 2024. Altera a Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024, que disciplina procedimentos e critérios operacionais relativos ao pagamento do Apoio Financeiro instituído com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 203, 19 ago. 2024e.

BRASIL. Lei nº 14.973, de 16 de setembro de 2024. Estabelece regime de transição para a contribuição substitutiva prevista nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, e para o adicional sobre a Cofins-Importação previsto no § 21 do art. 8º da Lei nº 10.865, de 30 de abril de 2004 [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 1, 16 set. 2024f.

BRASIL. Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Resolução do Comitê Executivo/MIDR nº 4, de 19 de setembro de 2024. Institui o Programa Cidades Intermediadoras para o Desenvolvimento Regional, no âmbito da Política Nacional de Desenvolvimento Regional. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 45-46, 4 dez. 2024g.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 547, de 11 novembro de 2025. Dispõe sobre a emissão de certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de contratação de aprendizes. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 322, 14 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Turismo. Portaria MTUR nº 1, de 30 de janeiro de 2026. Dispõe sobre as normas do Programa de Regionalização do Turismo, do mapa do turismo brasileiro e da categorização dos municípios no mapa do turismo brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 215, 3 fev. 2026.

CORSEUIL, C. H.; CARNEIRO, F. G. **Os impactos do salário mínimo sobre emprego e salários no Brasil**: evidências a partir de dados longitudinais e séries temporais. Rio de Janeiro: Ipea, dez. 2001. (Texto para Discussão, n. 849).

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 39.803, de 2 de maio de 2019. Dispõe sobre a adesão do Distrito Federal a benefício fiscal previsto na legislação do Estado de Mato Grosso do Sul, nos termos da Lei Complementar federal nº 160, de 7 de agosto de 2017, e do Convênio ICMS 190, de 15 de dezembro de 2017. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, n. 82, p. 8, 3 maio 2019.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.550, de 30 de junho de 2016. Institui o Programa de Incentivo ao Investimento no Estado do Espírito Santo – Invest-ES e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Espírito Santo**, Vitória, 1º jul. 2016a.

ESPÍRITO SANTO. Lei nº 10.568, de 26 de julho de 2016. Institui programa de desenvolvimento e proteção à economia do Estado do Espírito Santo, nas condições que especifica. **Diário Oficial do Estado do Espírito Santo**, Vitória, 27 jul. 2016b.

GARCIA, F.; SACHSIDA, A.; CARVALHO, A. X. Y. de. **Impacto da desoneração da folha de pagamentos sobre o emprego**: novas tendências. Brasília: Ipea, jan. 2018. (Texto para Discussão, n. 2357).

GOIÁS. Lei nº 20.787, de 3 de junho de 2020. Dispõe sobre a adesão do Estado de Goiás aos benefícios fiscais previstos na legislação do Estado de Mato Grosso do Sul, nos termos da Lei Complementar federal nº 160, de 7 de agosto de 2017, e do Convênio ICMS 190/17, de 15 de dezembro de 2017, e estabelece procedimentos para a operacionalização dos referidos benefícios. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, 5 jun. 2020.

INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Cartilha do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS)**. Brasília: INSS, nov. 2024.

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.776, de 4 de dezembro de 2019. Institui o Programa Estadual de Desburocratização – Minas Livre Para Crescer – MLPC. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 4 dez. 2019.

PARANÁ. Decreto nº 7.721, de 25 de outubro de 2024. Dispõe sobre o Programa Paraná Competitivo e disciplina os procedimentos para o enquadramento. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, 25 out. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 15.642, de 31 de maio de 2021. Dispõe sobre o Fundo Operação Empresa do Estado do Rio Grande do Sul (Fundopem/RS) e sobre o Programa de Harmonização do Desenvolvimento Industrial do Rio Grande do Sul (Integrar/RS). **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 111, p. 20, 1º jun. 2021.

SANTA CATARINA. Lei nº 13.992, de 15 de fevereiro de 2007. Institui o Programa Pró-Emprego e estabelece outras providências. **Diário Oficial do Estado de Santa Catarina**, Florianópolis, 15 fev. 2007.

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. **Circular DS nº 11, de 14 de novembro de 1977**: Relação Anual de Informações Sociais – manual de preenchimento. Rio de Janeiro: Serpro, 1977.

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. **Circular DS nº 0240/83**: Relação Anual de Informações Sociais – instruções para o fornecimento de informações por meio de fitas magnéticas e diskettes. Rio de Janeiro: Serpro, 1983.

TELLES, M. S. C. **Impactos fiscais do reajuste do salário mínimo**. Brasília: CNI, abr. 2006. (Nota Técnica, n. 10).

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 33, de 6 de outubro de 2022. Aprova a versão S-1.1 do leiaute e o Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – eSocial (Processo nº 19964.110220/2022-02). **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, p. 63, 7 out. 2022.

SÃO PAULO (Estado). Decreto nº 45.490, de 30 de novembro de 2000. Aprova o Regulamento do Imposto Sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – RICMS. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 1º dez. 2000.

CAPÍTULO 2

PARA ALÉM DE EXIGÊNCIA BUROCRÁTICA: A RAIS COMO RETRATO DO TRABALHO E INSTRUMENTO DE POLÍTICA PÚBLICA[1]

Ana Maria Amorim[2]
Cléber Gonçalves[3]
Guilherme Alves[4]

1 INTRODUÇÃO

Não é uma história simples. Hoje, a importância da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) pode parecer óbvia, mas foram vários – e um tanto quanto sinuosos – os caminhos que consolidaram esse registro administrativo como um dos mais importantes do país. Pode-se escavar essa história no passado, pelas páginas dos jornais do último século, bem como no presente, nas conversas com servidores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),[5] representantes sindicais, pesquisadores etc. Se é preciso escolher de onde partir, comecemos pelo ano em que foi fundado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC): 1930.

2 O BRASIL E SEUS DOIS TERÇOS

Por que ter um retrato do trabalho no Brasil? Para Getúlio Vargas, havia uma resposta simples: o nacionalismo. Na turbulência dos anos 1930, Vargas assina o Decreto nº 19.482, conhecido como Lei de Nacionalização do Trabalho, ou Lei dos Dois Terços. O país, que tanto incentivara a imigração de mão de obra europeia em um projeto de embranquecimento populacional, passava a criar alguns entraves. Aqui, uma fotografia se revela. Uma das grandes preocupações da época, o desemprego, tinha uma de suas causas expressamente citadas no decreto: a "entrada desordenada de estrangeiros, que nem sempre trazem o concurso útil de quaisquer capacidades, mas frequentemente contribuem para o aumento da desordem econômica e da

1. Os autores agradecem as colaborações de Carlos Henrique Leite Corseuil e Felipe Vella Pateo para a construção deste capítulo, bem como as fontes citadas pelas entrevistas realizadas. Todo o conteúdo é de responsabilidade dos autores.

2. Técnica de planejamento e pesquisa na Coordenação-Geral de Imprensa e Comunicação Social do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (CGCOM/Ipea). *E-mail*: ana.correia@ipea.gov.br.

3. Técnico de planejamento e pesquisa na CGCOM/Ipea. *E-mail*: cleber.goncalves@ipea.gov.br.

4. Técnico de planejamento e pesquisa na CGCOM/Ipea. *E-mail*: guilherme.alves@ipea.gov.br.

5. MTE é a sigla atual da pasta, por isso adotada neste texto. Entretanto, em outros momentos, existiram outras construções, como Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC).

insegurança social". Assim, tornava-se necessário limitar a entrada de "passageiros estrangeiros de terceira classe" (Brasil, 1930).

Demasiadamente estrangeira, a imagem do trabalho precisava mudar. Por isso, o decreto não terminava ali. Ele determinava o que consta em seu apelido: as empresas precisariam garantir, em suas contratações, que dois terços dos empregados fossem brasileiros natos. Em 90 dias, deveriam prestar essas informações ao MTIC. Quanto aos desempregados, eles também tinham suas obrigações, devendo se apresentar às delegacias de recenseamento, informando sua identidade, profissão e residência – caso contrário, poderiam sofrer processo por vadiagem. Um destaque merece ser feito: a lei também previa um imposto de emergência, descontado mensalmente na folha de pagamento dos funcionários da União. O valor era destinado a um fundo especial no Tesouro Nacional e seria utilizado para os serviços citados de localização de trabalhadores nacionais, em primeiro lugar, seguidos de imigrantes. Assim era o Brasil coletando os dados do mercado de trabalho e, mais, traçando políticas a partir deles.

Contudo, era preciso melhor regimentar e fiscalizar. Afinal, a lei estava sob a mira dos jornais. No *A Noite* de dezembro daquele mesmo ano, uma nota traz a notícia de que o diretor da empresa Light foi até o Ministério da Fazenda (MF) entregar em mãos ao então ministro Lindolfo Collor a relação dos seus funcionários. O jornal publica os números com precisão. Detalha que, dos 15.145 funcionários empregados, 10.226 são brasileiros – um total de 67,5%, dentro da lei. Mas os olhos públicos esmiuçavam mais, conferindo os números de cada setor da empresa, concluindo com uma ressalva: "no Departamento do Tráfego e na Companhia do Jardim Botânico, como se vê, não foram guardadas as proporções do decreto 19.482" (Um dos diretores [...], 1930). Mas, convenhamos, um diretor entregar em mãos a lista e cada uma ser fiscalizada por uma nota de jornal não é o método ideal.

Em 1931, Vargas publica o regulamento sobre as prestações das informações. As empresas – e todos que explorassem qualquer ramo de comércio ou indústria – teriam a obrigação de enviar anualmente à Secretaria do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) a relação nominal dos empregados, seguindo o modelo disponibilizado. Dentre os itens obrigatórios estavam: nome, sexo, idade, estado civil, nacionalidade, profissão, salário, data da admissão ao serviço. Não era um trabalho fácil, e o próprio ministério mencionava as dificuldades de uma eficiente fiscalização em seus relatórios. Mas não havia passo atrás – muito pelo contrário. Pois ao falar de trabalho, a marca indelével de Getúlio Vargas está na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e lá está uma seção voltada para as relações anuais de empregados.

3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A distância entre a Lei dos Dois Terços e a aprovação da CLT é grande. Tão grande que, nesse meio tempo, o Brasil promulgou uma nova Constituição em 1934 e, no que seria o final do mandato de Getúlio Vargas, outorgou a Constituição de 1937. O Congresso foi fechado e se iniciou a ditadura do Estado Novo. São mudanças que refletem a complexidade política em uma época que enfrentava crises econômicas, disputas ideológicas e até mesmo guerra mundial. Nesses treze anos tão movimentados, voltando ao mundo do trabalho do varguismo, há diversos outros marcos quanto à legislação trabalhista.

Entre decretos e leis, o Brasil decidia sobre temas como acidentes de trabalho, organização sindical, salário mínimo, aposentadorias e pensões. O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio da época, Alexandre Marcondes Filho, diante de uma legislação tão dispersa, trabalhou para organizá-la. O resultado foi aprovado em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5452, a CLT, com as diretrizes da área agora compiladas, atualizadas e complementadas (Cezar, 2008). A CLT determinava que a jornada de trabalho não podia exceder oito horas por dia e deveria ser, no máximo, de 44 horas semanais. Também previa que, para o mesmo cargo, não poderia existir diferença de salário por conta do sexo. Tratou do descanso semanal e do salário mínimo. Retirou, expressamente, os trabalhadores domésticos e rurais da aplicação desta lei.

O capítulo II, sobre a nacionalização do trabalho, soa familiar.

> As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo (Brasil, 1943).

A obrigatoriedade era de dois terços, tal qual na legislação de 1930, mas passível de ser inferior em casos excepcionais. Essas mesmas empresas tinham obrigações listadas na Seção II – Das relações anuais de empregados. Elas deveriam "apresentar anualmente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de 2 de maio a 30 de junho, uma relação, em três vias, de todos os seus empregados, segundo o modelo que for expedido" (Brasil, 1943).

Pode-se perguntar por que deveriam ser três vias. A lei respondia. Uma delas era enviada para o Departamento Nacional de Mão de Obra (DNMO). Ela serviria como subsídio para estudos sobre o mercado de trabalho e especialmente sobre a mão de obra qualificada. A segunda via tinha como destino o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho. Este era um órgão do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com o objetivo de levantar as estatísticas, realizando pesquisas a partir delas sobre temas relacionados ao trabalho no país, como massa trabalhista, salário, duração do trabalho, desemprego, imigração, dentre outros.

Por fim, a terceira via era autenticada e devolvida às empresas. O não cumprimento deste ponto acarretaria multa para as empresas.

Se tudo parece bem delineado, fica na mesa uma grande incumbência: novamente, a fiscalização. Ela não era necessariamente defendida, como mostra a nota *As leis trabalhistas*, publicada no *Correio Paulistano* em julho de 1947. Diz o texto que "a criação de postos para fiscalização das leis trabalhistas, ou melhor, da sua fiel execução na indústria e no comércio, denota que o governo não confia no povo" (As leis [...], 1947, p. 4). Para o jornal, a fiscalização era uma afronta, visto que significava que o governo não acreditava que a legislação trabalhista funcionasse por si mesma. Por que pensar que os empregadores, concluía, não tinham noção do dever e precisassem ser vigiados? Já em outros jornais da época, as chamadas alertavam para a falta de fiscais do trabalho, especialmente no interior do país. "A ausência de fiscalização tem provocado o não cumprimento das leis trabalhistas, deixando as empresas, firmas e empregadores em geral não só de apresentar, por exemplo, relações anuais de empregados, como também de recolher o imposto sindical", publicava o jornal *A Noite*, em maio daquele mesmo ano (Fiscalização [...], 1947).

4 O FLUXO DO MERCADO FORMAL

Uma outra medida para compreender o mercado de trabalho no Brasil que merece destaque é a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Ela instituiu o cadastro de admissões e dispensas de empregados – o que vem a ser o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). As empresas ficaram obrigadas a comunicar mensalmente às delegacias regionais do trabalho (DRTs) as admissões e dispensas em uma relação nominal, indicando a carteira profissional ou informando os dados de identificação da pessoa (Brasil, 1965). O Brasil enfrentava, no início daquela década, uma crise econômica marcada por baixas taxas de crescimento do produto interno bruto (PIB) – chegou a apenas 0,6% em 1963, quando a inflação atingia 93%. A recuperação econômica estava em pauta e os dados do Caged guiavam as discussões.

O Caged marcou presença no folhear dos jornais. Ele entrava no balaio do "furor legisferante que tem sido a tônica dos últimos tempos, levando a um verdadeiro estado de caos e balbúrdia" (Registro [...], 1966) – ao menos eram essas as palavras do *Jornal do Maranhão*, em 1966. O problema de logística também ganhava espaço. Eram publicadas reclamações quanto a estruturas e mão de obra para realizar as coletas de dados. O *Correio da Manhã*, naquele mesmo ano, relatava: "filas enormes formam-se na Rua Martins Fontes, chegando, nos últimos dias, a dar a volta do quarteirão" (Desemprego, 1966). Em 1967, quando saiu o primeiro levantamento do cadastro, o *Jornal do Brasil* falava de uma lenta recuperação da economia nacional com base nos dados do Caged e destacava, também, a dimensão que era fazer um levantamento como esse.

> [...] estes dados chegam ao Ministério do Trabalho mensalmente de todo o País – cerca de uma tonelada de papel por mês – enviados pelas Delegacias Regionais do Trabalho e pelas agências do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através de malotes aéreos (Caldas, 1967).

Trabalhoso, sim. Mas de extrema relevância. Com o Caged, o governo consegue monitorar o fluxo de admissões e dispensas dos vínculos registrados em carteira de trabalho. Visualizar esse fluxo é fundamental para implementar algumas políticas públicas. A lei de criação do cadastro, por exemplo, previa

> um plano de assistência aos trabalhadores que, após 120 (cento e vinte) dias consecutivos de serviço na mesma empresa, se encontrarem desempregados ou venham a se desempregar, por dispensa sem justa causa ou por fechamento total ou parcial da empresa (Brasil, 1965).

Ou seja, o Caged possibilitaria o controle, por exemplo, de auxílios – tanto para saber efetivar o direito daquele que necessita, como para suspender o pagamento no momento em que a pessoa voltar ao mercado formal. Ele vai ser a base para o controle, por exemplo, do seguro-desemprego, formalmente instituído como política pública em 1986.

Com o tempo, o Caged vai aprimorando as suas regras e os seus dados. Cabe acrescentar que os dados não se limitam a uma ideia de fluxo de admissões e demissões. Isso porque esse detalhamento é capaz de oferecer insumos importantes para outras áreas. Um exemplo está na formação dos trabalhadores. É um esforço que já existia, a exemplo do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), das escolas técnicas e ginásios industriais. Com o Caged, consegue-se identificar as áreas que estão absorvendo mais trabalhadores, que necessitam de mão de obra qualificada. Assim, é possível pensar mais estrategicamente sobre os cursos de formação e melhorar o investimento em políticas de educação que acompanhem as necessidades da indústria. Monitoramento e qualificação se alinham em políticas, a exemplo do Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra (PIPMO), de 1963 a 1982, dentro da Diretoria de Ensino Industrial do Ministério da Educação e Cultura (MEC).

O Caged é um dos registros administrativos mais importantes do MTE. Emília Veras trabalhou no ministério de 1996 a 2016, incluindo a Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho. Veras enfatiza que "a Rais e o Caged são as duas bases centrais do Ministério do Trabalho para monitorar o mercado de trabalho formal".[6] Assim, esses registros se complementam, ainda que com origem, metodologias e propósitos distintos. "Quando integradas, fornecem subsídio técnico para políticas de emprego, qualificação profissional, previsão de demanda trabalhista

6. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

e alocação de recursos do Sistema Nacional de Emprego (Sine) e do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET)", destaca.

A Rais seria criada pouco após o Caged, na década de 1970. Nestes cinquenta anos de história, o relatório vai se consolidar como um dos mais importantes registros administrativos do país. Com as informações recolhidas, tem-se um conjunto de dados capazes de dar um importante retrato do trabalho no país. Da Rais, por exemplo, é possível extrair informações sobre quem está nos postos de trabalho do país: idade, sexo, escolaridade, remuneração etc. São dados que proporcionam diversos estudos capazes de guiar políticas públicas. É também esta declaração que vai possibilitar o abono salarial, visto que ela é capaz de identificar quem tem direito ao benefício. Ficando cada vez mais robusta ao longo do tempo, a ferramenta segue com desafios, bem como avança no aprimoramento de captação, tratamento, curadoria e divulgação dos dados, além de ser uma das mais importantes fontes para estudos sobre o trabalho no Brasil.

5 SURGE A RAIS

Foi no Natal de 1975 a publicação do Decreto nº 76.900 (Brasil, 1975), que instituiu a Rais, descrita como um instrumento voltado a suprir necessidades de controle, estatísticas e informações das entidades governamentais da área social. A proposta era condensar em um único documento informações sociais de interesse do governo, como dados relativos ao Programa de Integração Social (PIS) e ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e ao MTE.

Com isso, a Rais passou a substituir a Relação Anual de Salários (RAS) e a Relação de Salários Pré-emitida (Rasp). Ainda em 1976, foi firmado convênio entre a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) e o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), responsáveis pela implantação do projeto, com assinaturas também do Banco do Brasil, do MTE e da Caixa Econômica Federal. Nesse mesmo período, cerca de 500 mil empresas receberam pelo correio o formulário da Rais, enviado pelo Serpro a partir de 18 de novembro de 1976. As empresas deveriam remeter as informações até 15 de fevereiro de 1977.

A Rais unificou os dados sociais fornecidos pelas empresas e permitiu a criação de um cadastro nacional centralizado, de atualização anual, substituindo a maior parte das informações exigidas separadamente para fundos e registros. O sistema se baseou nos cadastros do PIS e do Pasep, os maiores e únicos centralizados na época, utilizando inclusive os mesmos números de identificação dos indivíduos. O novo modelo possibilitou consolidar informações sobre benefícios sociais e permitia, por exemplo, identificar saldos do FGTS, PIS ou Pasep, além de valores de benefícios

do INPS. Inicialmente, a Rais reunia cerca de 20 milhões de trabalhadores cadastrados e ajudou a reduzir custos operacionais das empresas com exigências legais. Antes da Rais, as empresas precisavam informar até quatro vezes, no mesmo ano, os mesmos dados para finalidades diferentes.

Em 1977, o *Diário de Pernambuco* fazia um trocadilho com o sobrenome do ex-governador pernambucano Miguel Arraes, do antigo Partido Social Trabalhista (PST), após a mensagem da Loteria Esportiva afirmar que "a Rais reúne a maior torcida do Brasil: mais de 40 milhões de trabalhadores". O contexto era sombrio; Arraes havia sido deposto pelo golpe civil-militar de 1964. O jornal falava de um "pesadelo político anterior a março de 1964" e destacava o "alívio dos que detestavam os velhos tempos" (Craveiro, 1977).

No mesmo ano, funcionários do IBGE em Pernambuco passaram a atender interessados para explicar os códigos necessários ao preenchimento da declaração, especialmente os de classificação de atividades. Em anúncios oficiais, destacava-se que quatro ministérios haviam trabalhado para simplificar o documento. Na primeira edição, o formulário foi enviado aos empregadores e sindicatos pelo correio, parcialmente preenchido, trazendo dados do empregador e inscrições no PIS/Pasep, além de informações pessoais de empregados já registrados. Em caso de dúvidas, os empregadores também poderiam buscar orientação nas agências da Caixa (IBGE vai [...], 1977).

Um anúncio reproduzido pelo *Correio Braziliense* alertava que não compensava descumprir as instruções, pois isso poderia impedir trabalhadores de participarem da distribuição do PIS/Pasep e ainda prejudicar o trabalho dos ministérios no esforço de definir o perfil social do país. Mesmo com a campanha massiva, o prazo de entrega precisou ser prorrogado: a solicitação veio de centenas de empresas e associações de classe, e a Caixa estendeu o prazo para 31 de março, pois a maioria não havia cumprido o calendário original.

Apesar de o objetivo ser simplificar, o novo formulário foi considerado mais sofisticado e difícil de preencher. Pequenas empresas conseguiram entregar com mais facilidade, enquanto as maiores enfrentaram dificuldades pelo volume de empregados e pela alta rotatividade. Mesmo assim, a Rais eliminou redundâncias, já que antes as empresas reportavam as mesmas informações separadamente até quatro vezes ao ano.

Para lidar com os problemas de prazo, o governo definiu regras diferenciadas: empresas com até cinquenta empregados deveriam enviar o formulário entre 2 de janeiro e 15 de fevereiro, enquanto empresas maiores teriam prazo até 31 de março. A entrega dos formulários fazia parte do cardápio de serviços bancários. A propaganda "Confie sua Rais ao Bradesco. É só falar com a moça" ilustra como os bancos competiam pelo recebimento dos formulários.

Mais para frente, em 1984, o Banco de Crédito Real de Minas Gerais (Credireal) anunciava um serviço "exclusivo": entrega da Rais por telefone, com a promessa de que o gerente da agência iria até a empresa levar formulários e orientar o preenchimento. A Caixa reforçava em mensagem publicitária que, como o PIS era administrado pela própria instituição, mesmo que a entrega fosse feita em outro banco, o ideal seria "eliminar intermediários" e entregar diretamente à Caixa. Valia tudo, até mesmo contar com o rei do futebol. Em 1982, ano de Copa do Mundo, Edson Arantes do Nascimento, o Pelé, era garoto-propaganda do Unibanco, e apareceu vestindo a camisa da Rais em um anúncio publicado no *Jornal do Brasil*.[7]

6 OS PRIMEIROS DADOS E PESQUISAS

Com os dados divulgados, foi possível fazer vários retratos do trabalho no Brasil. Em 1979, o Centro de Documentação e Informática da Secretaria-Geral do MTE apresentou evidências de aumento na participação feminina no mercado de trabalho formal (Mulheres [...], 1979). Tudo a partir dos dados da Rais de 1976. O cadastro considerava apenas trabalhadores regidos pela CLT: eram 11.289.373 trabalhadores, dos quais 2.731.337 eram mulheres e 8.568.036, homens. Ficavam de fora trabalhadores avulsos, funcionários públicos, a maior parte dos trabalhadores rurais e autônomos. Com esses grupos, o total de trabalhadores poderia chegar a 42 milhões, mas o MTE afirmava que a participação feminina não mudaria muito caso fosse possível medir com precisão os demais segmentos.

Os dados mostravam maior presença feminina no setor público. Em 1976, havia 503.394 pessoas trabalhando na administração pública sob CLT, sendo 189.850 mulheres (37,71%). No *Diário de Pernambuco*, o ministro Murilo Macedo ressaltava a tendência crescente de participação feminina, mas com salários baixos, afirmando que 76% das mulheres recebiam um salário mínimo ou menos (Cavalcante, 1979).

Ainda em 1979, a Rais permitiu dimensionar o número de sindicalizados no Brasil em 1976: eram 8.010.729 pessoas, das quais 6.970.819 eram empregados urbanos e rurais e 125.241, profissionais liberais. Naquele período, o país contava com treze confederações, 238 federações e 7.273 sindicatos. Em 1980, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) realizou um estudo com base nos dados mais recentes da Rais para avaliar a influência da política salarial sobre a folha de pagamento e observar os impactos da política que o governo pretendia adotar (Lei salarial [...], 1980). O Dieese também se debruçava sobre a rotatividade a partir dos dados de desligamentos, mostrando que ela tendia a ser mais elevada no momento de expansão da atividade econômica,

7. O anúncio foi publicado na edição de 11 de fevereiro de 1982, na página 26, no caderno de Economia/Negócios.

especialmente entre as mulheres. Além disso, concluía que quanto maior fosse o grau de instrução do trabalhador, menor seria a taxa de rotatividade. Dados como esse ajudavam a traçar onde estavam os laços mais frágeis e o papel da estabilidade do emprego, por exemplo (Dieese, 2011).

Para Patrícia Pelatieri, economista do Dieese, a sistematização e utilização da Rais pelos sindicatos a transformaram em instrumento político na disputa distributiva.

> A Rais fornece dados detalhados sobre vínculos formais, remuneração e estrutura ocupacional do trabalho formal, que permitem aos sindicatos qualificar suas análises sobre dinâmica do trabalho e desigualdades, fundamentando reivindicações e estratégias de ação coletiva. Essa apropriação técnica dos registros administrativos e sua transformação em indicadores socioeconômicos para fortalecer a negociação coletiva e a defesa de direitos confere à Rais um papel político indireto na história do sindicalismo brasileiro.[8]

O Dieese atua na tradução técnica e na elaboração de indicadores a partir dos dados da Rais para o movimento sindical. Patrícia destaca que, desde a sua fundação, "a instituição desenvolve pesquisas, metodologias e análises que transformam informações administrativas brutas em conhecimento aplicado às reivindicações e à formulação de estratégias dos trabalhadores".[9] Para o movimento sindical, dados e estudos sobre estrutura salarial, emprego formal e perdas salariais, por exemplo, são essenciais nas negociações coletivas e na atuação por melhores condições de trabalho.

> O Dieese incorpora sistematicamente a Rais em seus relatórios e atividades de assessoria às categorias, qualificando o uso desses dados para além da simples descrição do mercado de trabalho. Essa produção técnica permite aos sindicatos fundamentarem campanhas salariais, pautas de negociação e avaliações conjunturais com base empírica consistente.[10]

Em 1982, dados da Rais indicavam que, no Rio de Janeiro, 65,2% dos assalariados recebiam entre um e dez salários mínimos em 1980, enquanto em São Paulo o percentual chegava a 69%. No ano seguinte, dados da Rais permitiram concluir que o trabalhador brasileiro havia perdido 19% do poder aquisitivo em apenas dois anos, entre 1979 e 1981. A renda média teria sido de Cr$ 9.616,60; um ano depois, apesar de subir para Cr$ 14.414,11, o poder de compra real teria diminuído em 24%. Ainda em 1983, a Rais também foi utilizada como base para cálculos sobre redução da jornada de trabalho. Técnicos do MTE estimaram que a redução de 48h para 46h30, com uma nova redução para 45h em 1985,

8. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

9. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

10. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

poderia gerar 1,3 milhão de empregos. O ministro Murilo Macedo conduziu um projeto de lei nesse sentido, que não avançou, e a redução efetiva da jornada só ocorreria em 1988, com a Constituição Federal (CF/1988) fixando 44h semanais (Macedo [...], 1983).

O recorte por escolaridade mostrava diferenças não apenas salariais, mas também geográficas. Um levantamento do MTE, com base na Rais, mostrava que em 1981 havia 773.955 pessoas analfabetas no mercado de trabalho, com maior concentração no Nordeste (266.697), enquanto São Paulo registrava 467.296 pessoas em atividade com ensino superior completo. No período, havia 16.783.501 brasileiros trabalhando e 118.325 estrangeiros, incluindo 38.869 portugueses (Várias, 1984). Novamente, são dados que possibilitam à União, estados e municípios pensar um leque de políticas de forma conjunta e territorializada, como os mencionados programas de formação que se baseiam em dados do Caged e da Rais.

Pelos dados da Rais, a fotografia da crise é praticamente instantânea. Na simples conta matemática, a redução dos postos de trabalho e, consequentemente, o aumento do desemprego se revelam. Em 1986, dados da Rais mostraram que 18.876.000 pessoas estavam no mercado de trabalho em 1979 e que, cinco anos depois, em 1984, esse total havia caído para 18.840.000. Considerando que a população brasileira cresceu ao menos 12% no período, os números apontavam estagnação no fim do governo Figueiredo (Coutto, 1986). A rotatividade também se acentuava. Em 1985, a do Brasil estava entre as maiores do mundo: as empresas brasileiras dispensaram mais de 8 milhões de trabalhadores, muitas vezes para reduzir salários.

Olhando mais de perto, dá para ver que os trabalhadores não são todos iguais – e isso vai além de região, escolaridade e setor. Levantamento do MTE de 1987, por exemplo, indicava discriminação contra mulheres no mercado de trabalho. Dos 20,5 milhões de trabalhadores, 13,8 milhões (67%) eram homens e 6,6 milhões (33%), mulheres. Nas faixas salariais mais altas, a participação feminina diminuía: eram 43% entre quem ganhava meio salário mínimo e apenas 8% entre os que recebiam mais de 20 salários mínimos.

6.1 E a fiscalização?

Era imperativo que a fiscalização fosse realizada: o objetivo da Rais dependia do amplo envio das informações. O MTE informou ter fiscalizado, em 1983, 450 mil empresas, atingindo 15 milhões de trabalhadores, e projetava ampliar esse número em 1984, motivado pela informatização do tratamento de dados. O secretário de Relações do Trabalho, Alencar Naoum Rossi, relatava que um sistema informatizado começou a ser organizado em 1979 e passou a operar em 1982, utilizando dados da Rais armazenados em computadores e distribuídos aos

fiscais, permitindo concentrar esforços em locais com maior chance de infrações. A experiência foi tratada como modelo internacional e integrou o I Encontro Internacional de Proteção ao Trabalho, realizado em Brasília entre 24 e 27 de janeiro, com representantes de vários países (Segurança [...], 1984).

Ainda em 1984, a Rais passou a ser destacada como instrumento de combate a fraudes previdenciárias. O presidente do INPS esperava que o Comando de Concessão Eletrônica (CCE), operando junto à Dataprev, reduzisse fraudes, usando dados da Rais para controlar empresas e detectar companhias fantasmas ou falidas, frequentemente ligadas a benefícios fraudulentos (INPS diz [...], 1984). Como a Rais consegue identificar empresas que informam não ter empregados ou ter menos empregados que o compatível com o seu tamanho, ela segue tendo um papel importante no mapeamento de fraudes até os dias de hoje.

Em 1985, com base em dados da Rais, o então presidente da Associação Comercial de São Paulo (ACSP), Guilherme Afif Domingos, afirmou que em 1983 o Brasil tinha 988.792 empresas com pelo menos um empregado. Além dessas, havia 2.030.521 empresas (67,2% do universo empresarial brasileiro) que declaravam não ter empregados. Ele contestava essa informação, atribuindo o cenário ao peso de encargos sociais, burocracia e exigências da legislação trabalhista, que desestimulavam o registro formal. Nas contas de Afif, ele estimava que, mantendo em média três empregados, essas empresas poderiam estar ocultando 6 milhões de pessoas (Um Brasil [...], 1985).

Para incentivar a entrega do relatório, o governo decidiu reduzir a multa por atraso e deixar de exigir pagamento prévio. A mudança foi feita por portaria assinada pelo ministro do trabalho Walter Barelli em 1993. O secretário Alexandre Loyolan afirmou que o modelo anterior era ilegal e "passava atestado de incompetência da fiscalização" (Rais vai [...], 1993). A multa variava entre Cr$ 9,5 milhões e Cr$ 25,9 milhões (R$ 5.056,38 a R$ 13.785,29), dependendo do tamanho da empresa, além de Cr$ 479 mil (R$ 254,95) por empregado. Com a mudança, passou a ser de Cr$ 3,8 milhões (R$ 2.022,55), independentemente do porte, mais Cr$ 95 mil (R$ 78,32) por empregado.[11]

Hoje em dia, fiscalizar é um tanto mais fácil – o que não significa que é implacável. Obviamente, o processo digital está intrinsecamente relacionado a isso. Em 2014, foi instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Através dele, os empregadores passam a comunicar ao governo, de forma unificada e eletrônica, informações relativas aos trabalhadores, como vínculos empregatícios, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações

11. Valores atualizados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

fiscais e dados sobre o FGTS. Também são informados eventos ligados à saúde e segurança do trabalho. O sistema busca centralizar informações que antes eram prestadas separadamente, substituindo o envio de múltiplos formulários e declarações a diferentes órgãos por uma única plataforma digital.

O uso do eSocial é obrigatório para empresas de todos os portes. Aqui, a fiscalização também é facilitada e o descumprimento das obrigações legais pode resultar em penalidades. Nos valores de 2024, em casos em que o empresário não registra o empregado, por exemplo, ele leva uma multa de R$ 3.101,73, acrescida de igual valor em caso de reincidência. O não pagamento das verbas rescisórias no prazo legal pode gerar multa administrativa de R$ 176,03 por trabalhador prejudicado, além da obrigação de pagar ao empregado quantia equivalente ao seu salário. A ausência de envio das informações dos colaboradores ao eSocial também tem multa: R$ 620,35 por empregado afetado.

Se, em sua origem, a Rais tinha como objetivos centrais o controle do recolhimento do FGTS, o cálculo das cotas individuais do PIS/Pasep e o monitoramento do grau de nacionalização da mão de obra, esse escopo foi redefinido com a promulgação da CF/1988. O art. 239 introduziu mudanças relevantes ao estabelecer que as contribuições ao PIS e ao Pasep deixariam de ser creditadas diretamente aos participantes e passariam a ser destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Regulamentado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, o FAT passou a financiar o pagamento do seguro-desemprego e do abono salarial. Nesse novo contexto, a principal função da Rais passou a ser a identificação dos beneficiários do abono salarial.

Quanto ao abono, algumas mudanças têm sido feitas: a partir de 2026, o limite de renda para acesso ao abono salarial passará a ser corrigido anualmente pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Nesse caso, terão direito ao abono os trabalhadores que, no ano-base de 2024, tenham recebido remuneração média mensal de até R$ 2.766,00. Estima-se que cerca de 26,9 milhões de pessoas sejam contempladas (Obter [...], 2026). A vinculação abono-Rais acaba sendo crucial na continuidade do registro, pois os dados não fogem de corda bamba. Em 1990, o Brasil faz mais um censo demográfico. Ou melhor, faria. Durante o governo de Fernando Collor, contenção de gastos e reforma administrativa apareceram frequentemente noticiados como um empecilho à realização do censo, feito de dez em dez anos, naqueles que terminam em zero: era assim desde 1940. Mas ali falhou. O *Jornal do Brasil* adicionou: "é a primeira vez desde 1930 que se rompe a tradição de realizar o censo a cada 10 anos. Mesmo em 1940, durante a Segunda Guerra Mundial, não se deixou de realizar o censo" (Funcionários [...], 1990).[12] O censo ficou para 1991 – e quando um dos mais importantes levantamentos do

12. O censo decenal de 1930 estava previsto em lei, mas não foi realizado. O recenseamento volta a ser realizado em 1940, pelo IBGE, com periodicidade decenal (IBGE, [*s. d.*]).

Brasil fica instável, qual não fica? Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho no MTE, descreve o cenário.

> Na época do governo Collor, todo mundo se assustou muito com as transformações propostas. Houve uma tentativa forte de desmonte dos sistemas de informação. Era um ano censitário, e o censo não foi realizado, sob o argumento de que o governo não teria obrigação de fazê-lo.[13]

Para manter a Rais protegida, Paula reforça que a mobilização dos servidores evitou danos, mas que não era apenas uma luta interna.

> As empresas também perceberam que, embora quisessem pagar menos impostos, as informações eram importantes. A Rais sempre teve um papel central no pagamento do abono salarial, e isso ajudou a sustentar sua permanência.[14]

A relevância da Rais como alicerce do abono salarial já estava dada, mas ainda permanecia um desafio estrutural: transformar dados brutos em informação inteligível, pública e socialmente útil. Em outras palavras: não bastava coletar; era necessário organizar, sistematizar, interpretar e, sobretudo, disseminar.

7 O PDET E A DISPUTA PELO SENTIDO DOS DADOS DO TRABALHO

O Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), criado no âmbito do MTE, surgia como uma resposta institucional à crescente demanda por transparência, uso social da informação e qualificação do debate público sobre emprego, renda e condições de trabalho. Como destaca Emília Veras, o desenvolvimento do PDET é uma das marcas de otimização e modernização do trabalho. Ela explica que

> o PDET nasce da articulação entre três pilares do MTE: as bases administrativas consolidadas, Rais e Caged, que são seu coração estatístico; a infraestrutura tecnológica e metodológica, que permitiu transformar dados brutos em gráficos, tabelas, painéis e relatórios acessíveis; e a ideia de oferecer aos municípios, estados e instituições ferramentas para analisar mercado de trabalho local, planejar a qualificação profissional, monitorar ocupações emergentes, bem como estudar tendência de emprego.

A disseminação, vale dizer, não era neutra. Ao contrário, ela se inscrevia em um campo de disputas. Quem acessa os dados? Para quê? Com que mediações técnicas? Desde os anos 1990, com a intensificação das reformas do Estado, a ampliação do uso de registros administrativos passou a conviver com ameaças recorrentes de descontinuidade institucional, redução de equipes e esvaziamento das áreas técnicas. Tornar os dados públicos e compreensíveis era, também, uma forma de protegê-los.

13. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
14. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

Nesse contexto, o PDET nasce como estratégia de institucionalização da transparência estatística. Seu objetivo era nítido: garantir que informações produzidas a partir da Rais, do Caged e de outras bases administrativas não ficassem restritas aos fluxos internos do governo, mas chegassem a gestores públicos, pesquisadores, sindicatos, jornalistas e à sociedade em geral. Assim, o programa se estruturou em torno da produção de boletins, tabelas padronizadas, sistemas de consulta e publicações analíticas que permitissem acompanhar, de forma regular, a dinâmica do mercado de trabalho formal.

A criação do PDET dialoga diretamente com a experiência acumulada ao longo dos anos anteriores. Desde a década de 1970, os dados da Rais já eram utilizados em estudos pontuais, reportagens de jornais e análises governamentais. Mas a ausência de um programa estruturado de disseminação tornava o acesso irregular, dependente de relações institucionais específicas ou de esforços quase artesanais de técnicos e pesquisadores.

A abrangência territorial, com informações até o nível municipal, transformou a Rais, disseminada pelo PDET, em ferramenta cotidiana de diagnóstico e negociação coletiva. Estados e municípios passaram a demandar dados mais detalhados para a implementação de programas locais. A disseminação também impôs novos desafios. Tornar os dados públicos exigia maior rigor metodológico, validações mais robustas e explicações claras sobre limites e possibilidades das informações. Não se tratava apenas de divulgar números, mas de construir confiança estatística.

A divulgação sistemática dos dados evidenciava desigualdades persistentes. Diferenças regionais, salariais, de gênero e raça tornavam-se visíveis de forma incontornável. A estatística, nesse sentido, deixava de ser apenas descritiva para assumir um papel normativo: apontava problemas e pressionava por respostas.

A disseminação promovida pelo PDET não eliminou a necessidade de mediação técnica. Pelo contrário: ampliou-a. Quanto mais complexos os bancos de dados, maior a necessidade de interpretação qualificada. E, aos poucos, ao mesmo tempo em que o PDET ampliou o acesso e uso social das estatísticas do trabalho, ele também se tornou alvo indireto de disputas políticas. Em diferentes momentos, propostas de reestruturação institucional, cortes orçamentários e mudanças na governança dos registros administrativos colocaram em risco a continuidade do programa e de suas bases.

A experiência acumulada ao longo das décadas mostrou que a existência de usuários externos, como pesquisadores, sindicatos e gestores locais, funciona como mecanismo de proteção institucional. Quando os dados circulam, tornam-se mais difíceis de serem suprimidos. Nesse sentido, o PDET pode ser visto não apenas como um programa técnico, mas como um arranjo político-institucional que ancora as

estatísticas do trabalho em uma rede ampliada de interesses sociais. Afinal, disseminar é, também, garantir permanência.

Esses movimentos de disseminação das informações permitiram o desenvolvimento de inúmeros estudos que são realizados até hoje e fazem um retrato da situação laboral no Brasil. Graça Parente, que atuou no MTE até 2016, disse que uma de suas defesas era a de que a informação chegasse limpa, coerente e confiável às instâncias superiores.[15] Uma vez publicados e disseminados, esses dados abrem espaço para as análises e pesquisas das quais todo o sistema necessita para se atualizar e modernizar.

Mas afinal, de que estudos estamos falando? Quais são as pesquisas que os dados da Rais permitem desenvolver? Graça, com sua experiência, destaca alguns.

> Os dados da Rais permitem desenvolver análises amplas sobre a estrutura do emprego formal, abrangendo a distribuição do emprego por atributos, a composição setorial e geográfica, e o porte dos estabelecimentos, além do acompanhamento dos vínculos individuais ao longo do tempo – como rotatividade, permanência, trajetórias profissionais, estabilidade e sazonalidade no mercado de trabalho, algo raro entre as bases disponíveis. Também viabilizam estudos detalhados de remuneração por setor, ocupação, escolaridade, sexo e região, a análise da evolução da massa salarial e a avaliação de políticas públicas, sendo um insumo essencial para medir resultados de iniciativas como o Primeiro Emprego, a Lei de Aprendizagem e as cotas para pessoas com deficiência.[16]

A necessidade de simplificação, tradução e transparência dos dados foi compreendida. Porém, não bastava a criação das primeiras formas de disseminação. Era e é necessária a constante atualização. Por essa razão, Veras explica que

> a partir de 2010 [por exemplo], o PDET foi modernizado com interface *web*, incorporando painéis dinâmicos, *big data* básico e microdados públicos. Hoje é uma plataforma estruturada que serve de base ao DataMTE.[17]

8 TRANSIÇÕES TECNOLÓGICAS E MUDANÇAS DIANTE DAS NOVAS DEMANDAS SOCIAIS

A Rais acompanha as mudanças da sociedade. A partir de 2000, não podia mais ser entregue em papel. Passou a ser preenchida por meio de um programa, o Programa Gerador de Declaração da Relação Anual de Informações Sociais (GDRAIS), disponível para *download* no *site* do Banco do Brasil ou obtido em suas agências. A

15. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
16. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
17. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

declaração também podia ser feita via disquete, distribuído gratuitamente nas agências do Banco do Brasil ou da Caixa, mas era necessário levar um disquete novo para troca. Essa foi, na história da Rais, uma mudança que não se encerrava ali: exemplificou outras necessárias e constantes atualizações. E uma das motivações foi justamente a transformação digital pela qual o Estado passa e que confere aos diferentes programas, plataformas e projetos novas potencialidades de alcance, otimização e simplificação.

Falando assim, parece até que tudo se seguiu de maneira bastante amistosa e sem qualquer questionamento. Mas vale registrar que não foi bem dessa forma. E é isso que conta Graça Parente.

> A modernização da Rais enfrentou resistências internas e externas. Foi uma crise de transição para a digitalização completa. Esta crise se estendeu para a integração com outros sistemas, como Caged, em razão das diferenças metodológicas que geravam números distintos, bem como tentativas frustradas de unificar bases com o [Cadastro Nacional de Informações Sociais] CNIS.[18]

Algo que também é importante de ser registrado é que, muito embora reconheçamos a importância das mudanças tecnológicas digitais, elas também apresentam instabilidades, erros, incertezas e necessidades de adaptação. Ainda assim, os ganhos do que hoje conhecemos como o modelo de alimentação das informações são incomparáveis. Graça Parente exemplifica.

> A validação da Rais nos primeiros anos apresentou grandes problemas, pois ela era entregue em meios físicos como disquetes, fitas e formulários em papel. Seu *layout* era fixo em TXT puro, e muitas vezes preenchido manualmente. A validação somente ocorria após o recebimento pelo MTE. As conferências eram limitadas e muitos [dados de Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas] CNPJ, PIS e [Classificação Nacional de Atividades Econômicas] CNAE eram aceitos mesmo inconsistentes, com baixa integração com cadastros externos, e com alto volume de registros rejeitados apenas na crítica posterior.[19]

O trabalho era desafiador.

> [...] tudo isso exigia maior esforço manual das equipes: cruzamentos, limpeza e reconciliação. O retorno aos declarantes era feito de modo lento, por carta, telefone ou mesmo presencialmente. As correções demoravam dias ou semanas. Assim, antes da digitalização, a validação era feita manualmente, sujeita a erros físicos, com validação tardia e dependência da equipe local. Com os avanços tecnológicos, foi possível ampliar a cobertura a partir da implantação de processo de geração de tabelas com os estabelecimentos omissos, que eram notificados e contactados.[20]

18. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
19. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
20. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

Essa mudança permite validações quase imediatas, cruzamentos automáticos com cadastros administrativos e maior padronização dos registros, além de diminuir erros, retrabalho e o tempo de retorno aos declarantes. O eSocial também dá um passo para onde a Rais não consegue chegar. Este é o destaque feito pelo ministro Luiz Marinho: "novas outras formas de trabalho estão sendo captadas pelo eSocial e estamos buscando dar a estas informações maior visibilidade".[21] Marinho cita, como exemplo, a captação de vínculos dos estagiários, pescadores artesanais e professores substitutos com contratos temporários. O ministro aponta os desafios.

> A análise dos diferentes tipos de contratos, inclusive nos entes públicos, a possibilidade de empregados formais terem ao mesmo tempo inscrições como microempreendedores individuais, a passagem de um indivíduo de um vínculo celetista ou estatutário para uma situação de prestador de serviços na condição de MEI, ou como sócio da empresa, são pontos que precisam ser considerados para melhorar as análises sobre o trabalho no país.[22]

A Rais, nesse formato, deixa de ser apenas uma obrigação acessória isolada e passa a funcionar como um produto consolidado de múltiplas bases, refletindo a maturidade do processo de transformação digital do Estado e sua capacidade de produzir estatísticas mais confiáveis, tempestivas e abrangentes sobre o mercado de trabalho formal. Essa é a percepção de Emília Veras.

> A Rais evoluiu de um sistema semidigital, dependente de disquetes e validações simples, para uma plataforma totalmente *online*, robusta, integrada e fundamental para as políticas públicas do trabalho no Brasil. Houve uma melhoria da qualidade dos dados em razão de validações mais rígidas, cruzamentos sistemáticos e fortalecimento do seu uso em políticas públicas, especialmente no cálculo do abono salarial.[23]

Muita coisa mudou. Mas a Rais também ajuda a ver o que persiste. Os baixos salários das mulheres continuam estampando matérias nos jornais. A pauta se repete: "Elas ganham menos", destaca o *Correio Braziliense* em 2010 (Cristino, 2010). Naquele ano, os dados da Rais mostravam um aumento do estoque de mulheres trabalhando formalmente no país, reflexo da abertura do mercado de trabalho para a mão de obra feminina. Mas a média salarial mostrava barreiras, especialmente quando aumentava a faixa etária. Mulheres de 40 a 49 anos recebiam em média R$ 1.594,00 por mês, enquanto os homens desta mesma faixa recebiam R$ 2.022,00. As pesquisas se esmiuçavam nas comparações por estados ou entre setores de ocupação. O que se observa, portanto, é o recorrente uso da Rais para compreender as questões sociais do país e a importância da sua longevidade para as pesquisas comparativas.

21. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
22. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.
23. Informação disponibilizada pela fonte durante entrevista realizada em dezembro de 2025 pela equipe da CGCOM/Ipea, visando à construção do capítulo.

Com os dados, pode-se acompanhar por um longo período as questões relacionadas à igualdade salarial entre homens e mulheres, além da presença no mercado de trabalho. Pode-se citar o *Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho*, publicado em março de 2025 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que utiliza dados da Rais para analisar esse cenário, indicando a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas para mudar o quadro. Como a Rais possibilita enxergar o mercado de trabalho pelo grupamento de setor, as análises conseguem mostrar que, dentro do aumento do estoque de trabalho feminino, encontra-se a maior presença no setor de serviços de "administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais", no qual elas representam 65,1%, e no de "alojamento e alimentação", com 57,2% de participação. O boletim destaca que dados como esses mostram a persistência da divisão sexual do trabalho, com as mulheres mais inseridas em atividades que envolvem o cuidado, por exemplo (Brasil, 2025). A publicação do boletim está prevista na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres e determina a divulgação de relatórios de transparência salarial a cada semestre (Brasil, 2023b).

Quanto ao cenário étnico-racial, a Rais enfrenta algumas questões. A informação não era prevista nos formulários iniciais. Apenas em 1999, conforme a Portaria MTE nº 1.740, passa a existir obrigatoriamente esta entrada. De mais recente, pode-se citar a Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023 – o Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2023a). Ele também determina que os registros administrativos, dentre eles expressamente a Rais, tenham obrigatoriamente o campo destinado a identificar o segmento étnico e racial do trabalhador. Por mais que expresse a necessidade de usar o critério da autoclassificação em grupos previamente delimitados, esta entrada possui uma fragilidade: quem preenche a Rais é o empregador. Isso, porém, não invalida a recente construção, por tal registro, do retrato racial do mercado de trabalho brasileiro.

Em um recente estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), este debate é revisitado, destacando que a heteroidentificação do campo de raça/cor, por mais que cause inexatidões, não invalida o seu uso. Analisando os dados de grandes declarantes, o estudo demonstrou que há um número considerável de empresas com alta concentração de informações em apenas uma raça/cor. Isso levanta a hipótese de falta de acurácia na prestação das informações. O acompanhamento da obrigatoriedade da declaração e as mudanças de declaração destas empresas desenha novas abordagens, traçando metodologias para melhor percepção do quadro racial através da Rais. O trabalho não deixa de apontar a necessidade de campanhas de sensibilização, bem como auditoria das informações prestadas. Além disso, salienta a importância de autodeclaração, que poderia ser efetivada, por exemplo, através da carteira de trabalho digital (Pateo *et al.*, 2026).

Dentro de uma agenda emergente, vale mencionar os avanços nas discussões de igualdade de gênero. Aqui entram, por exemplo, os direitos das pessoas trans. Um estudo do Ipea, publicado em 2025, utilizou uma nova metodologia para captar a presença das pessoas trans no mercado formal de trabalho brasileiro a partir de dados da Rais e do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Cavalcanti, Pateo e Silva Filho (2025) apontam que, em 2023, apenas 25% das pessoas trans estavam empregadas formalmente, com rendimentos 32% menores que a média nacional. A questão racial também aparece aqui: uma pessoa trans preta ganha em média 80% do salário de uma pessoa trans branca. Como mencionado, a metodologia precisou inovar, usando como base a retificação de nome e gênero no cadastro das pessoas. A Rais abarca a possibilidade de novos usos e pode vir a acompanhar tal questão – e outras tantas geradas pelos movimentos sociais – de forma mais precisa.

As transformações da sociedade são, portanto, refletidas na Rais, possibilitando que seus dados sejam usados em políticas e pesquisas sobre desigualdades no país. É a Rais que possibilita, por exemplo, o Atlas do Estado Brasileiro, do Ipea, que detalha, analisa e disponibiliza informações sobre o funcionalismo público. Entre outros objetivos, o atlas atua na qualificação do debate sobre o tema, ampliando a capacidade de diagnósticos e análises do setor. A Rais aparece, inclusive, em pesquisa do economista vencedor do prêmio Nobel de 2021, o canadense-americano David Card. Reconhecido pelos estudos sobre salário mínimo e geração de emprego, Card é um dos autores de um estudo sobre discriminação racial no mercado de trabalho que utiliza dados da Rais (Gerard *et al.*, 2021).

Dessa maneira, ao falarmos da trajetória da Rais, entendemos que ela ajuda a compreender como o Estado brasileiro foi construindo, ao longo do tempo, instrumentos para enxergar e administrar o mercado de trabalho formal. Dos primeiros recenseamentos ligados à nacionalização da mão de obra, passando pela CLT, pelo Caged e pela criação do FAT, até a integração mais recente com o eSocial e com iniciativas de disseminação como o PDET, o registro foi se ajustando a novas demandas técnicas e sociais. Nessa linha do tempo, a Rais deixa de ser apenas uma obrigação acessória e é compreendida como um ativo público: um banco de informações que permite acompanhar transformações, medir desigualdades e qualificar decisões, ajudando, inclusive, no desenho de políticas de emprego e renda, na alocação de recursos e no planejamento de formação profissional.

Ao mesmo tempo, entendemos que sua relevância depende de continuidade institucional, qualidade do dado e capacidade de tradução. Informações que não circulam tendem a ficar restritas, vulneráveis a descontinuidades e a usos fragmentados; informações que circulam sem mediação técnica também podem ser mal interpretadas. Fortalecer a Rais como patrimônio informacional passa, assim, por aprimorar validações, ampliar transparência metodológica e adaptar o sistema a

mudanças no mundo do trabalho, inclusive nas dimensões de raça/cor e identidade de gênero. Em última instância, a Rais é uma ponte entre rotina administrativa e interesse público; se bem alimentada, disseminada e compreendida, ela não apenas descreve o trabalho formal, mas, também, oferece base concreta para políticas mais efetivas e mais justas.

REFERÊNCIAS

AS LEIS trabalhistas. **Correio Paulistano**, São Paulo, p. 4, 17 jul. 1947. Disponível em: https://memoria.bn.gov.br/docreader/DocReader.aspx?bib=090972_09&pagfis=33784.

BRASIL. Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. **Diário Oficial**, 19 dez. 1930.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial**, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o caderno permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 dez. 1965.

BRASIL. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – Rais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 dez. 1975.

BRASIL. Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 abr. 2023a.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 set. 2023b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho**. Brasília: MTE, mar. 2025.

CALDAS, Álvaro Machado. Mercado de emprego no Brasil está se recuperando da crise. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 1º caderno, p. 20, 1º out. 1967.

CAVALCANTE, Carlos. Força emergente. Pesquisa confirma: tende a aumentar influência do poder feminino. **Diário de Pernambuco**, Recife, 2 dez. 1979. Mercado de Trabalho, D-4.

CAVALCANTI, Filipe Matheus Silva; PATEO, Felipe Vella; SILVA FILHO, Alberto Luis Araújo. A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 80, p. 47-62, out. 2025.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2008.

COUTTO, Pedro do. Um êxito de Sarney. **Correio Braziliense**, Opinião, p. 4, 3 set. 1986.

CRAVEIRO, Paulo Fernando. Quem ler depressa. **Diário de Pernambuco**, Recife, seção B, p. 1, 26 jan. 1977.

CRISTINO, Vânia. Elas ganham menos. **Correio Braziliense**, Brasília, Caderno de Economia, p. 16, 9 mar. 2010.

DESEMPREGO. **Correio da Manhã**, Rio de Janeiro, 1º caderno, p. 3, 19 mar. 1966.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2011. Disponível em: https://www.dieese.org.br/livro/2011/livro-Rotatividade11.pdf.

FISCALIZAÇÃO das leis trabalhistas em todo o país. **A Noite**, Rio de Janeiro, p. 2, 22 maio 1947.

FUNCIONÁRIOS criticam adiamento do Censo 90. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 1º caderno, p. 6, 1990.

GERARD, François *et al*. Assortative matching or exclusionary hiring? The impact of employment and pay policies on racial wage differences in Brazil. **American Economic Review**, v. 111, n. 10, p. 3418-3457, 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censos demográficos. **IBGE**, [*s. d.*]. Disponível em: https://memoria.ibge.gov.br/historia-do-ibge/historico-dos-censos/censos-demograficos.html. Acesso em: 9 abr. 2026.

IBGE vai atender empresários hoje. **Diário de Pernambuco**, Recife, 12 fev. 1977. Economia e Finanças, A-17.

INPS diz ser impossível evitar todas as fraudes. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 1º caderno, p. 6, 30 mar. 1984.

LEI SALARIAL só aumenta o lucro. **Jornal do Commercio**, Rio de Janeiro, Geral, p. 8, 5 nov. 1980.

MACEDO entrega a Leitão projeto que reduz jornada. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 19, 25 maio 1983.

MULHERES avançam no mercado de trabalho. **Diário de Pernambuco**, Recife, p. 18, 23 jun. 1979.

OBTER o abono salarial. **Gov.br**, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/mte/obter-o-abono-salarial.

PATEO, Felipe Vella *et al*. **Avanços entre desafios**: uma análise da evolução da qualidade das informações de raça/cor na Rais e no novo Caged. Brasília: Ipea, fev. 2026. (Texto para Discussão, n. 3184).

RAIS vai ter multa menor por atraso. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, Negócios & Finanças, p. 3, 26 fev. 1993.

REGISTRO de empregados que saem ou entram é obrigatório. **Jornal do Maranhão**, Boletim de Assuntos de Capital Importância, p. 5, 1966.

SEGURANÇA do trabalho usa a informática. **Correio Braziliense**, Brasília, Nacional, p. 5, 13 jan. 1984.

UM BRASIL ilegal. **Jornal do Commercio**, Rio de Janeiro, p. 2, 23 fev. 1985.

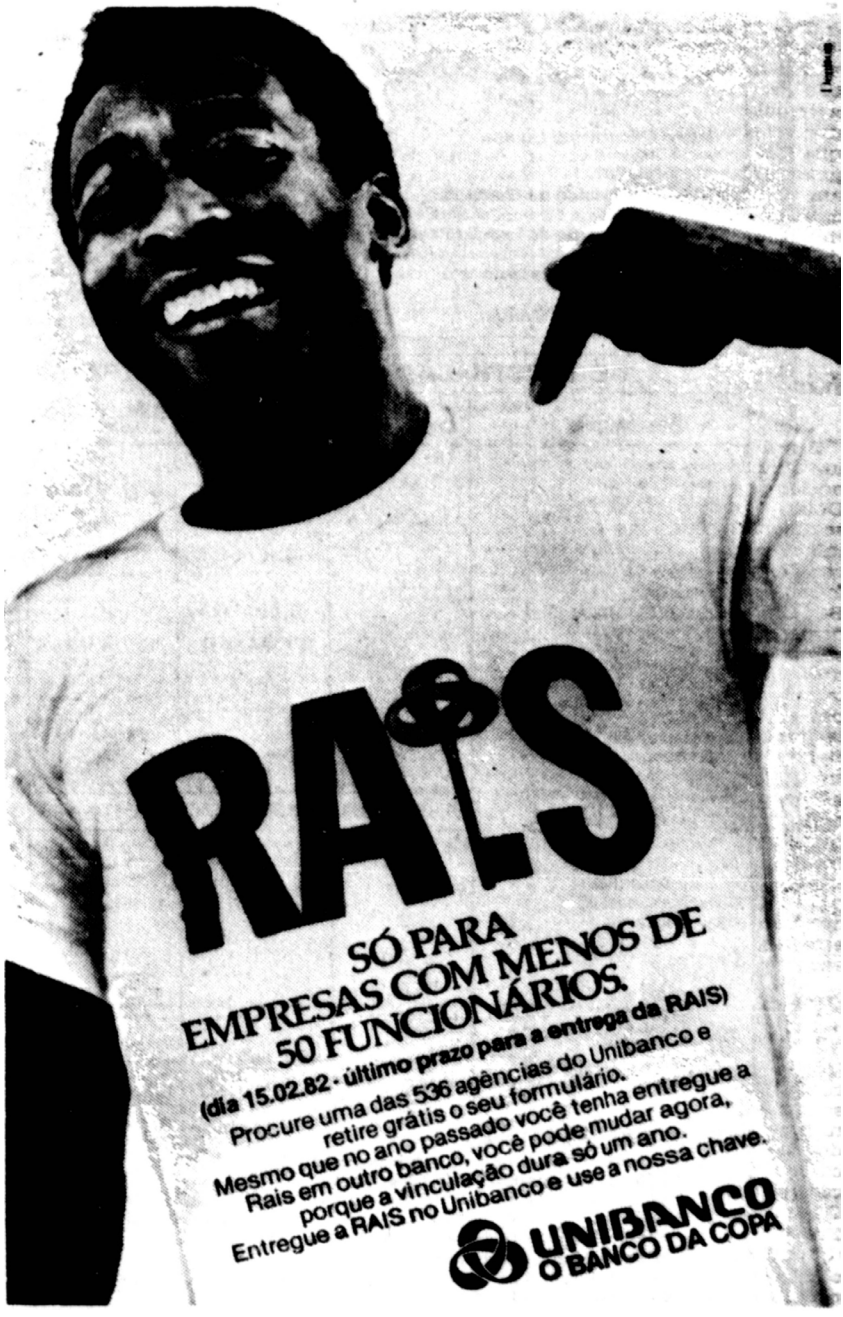
UM DOS DIRETORES da Light esteve no Ministério do Trabalho. **A Noite**, 18 dez. 1930.

VÁRIAS. **Correio Braziliense**, Brasília, Cidade, p. 28, 4 nov. 1984.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **O mercado de trabalho formal no Brasil nos últimos 15 anos**. Brasília: MTE, 2010

MERCADO de trabalho paga muito menos às mulheres. **Correio Braziliense**, Brasília, Caderno Economia, p. 9, 11 maio 1986.



Em ano de Copa do Mundo, anúncio da Rais pelo Unibanco tem como garoto propaganda o rei Pelé. A imagem aparece no 1º caderno do *Jornal do Brasil* (p. 26), na edição de 11 de fevereiro de 1982.



Um exemplo do formulário da Rais é usado em anúncio veiculado no 1º caderno do *Jornal do Brasil* (p. 13), de 28 de dezembro de 1976.



Está chegando a hora de mostrar quem faz este país.

Todos os anos o Brasil fica conhecendo melhor os responsáveis pelo seu crescimento: os trabalhadores.

É a época da entrega da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, que assegura aos trabalhadores a participação no Fundo PIS/PASEP e complementa as informações necessárias aos órgãos da área social do governo.

As empresas ou estabelecimentos e empregadores com até 50 empregados devem preencher a RAIS e entregá-la nas agências da Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil ou na rede bancária autorizada, de 2 de janeiro a 15 de fevereiro.

Para as empresas ou estabelecimentos com mais de 50 empregados, o prazo é maior: de 2 de janeiro a 31 de março. Não esqueça estas datas.

PIS/PASEP
Somar para dividir melhor.

A responsabilidade pelos eventuais prejuízos causados aos empregados é da empresa ou estabelecimento.

Preencher a RAIS é facílimo.

Todas as instruções estão no verso dos formulários e no Manual que se encontra nas agências da Caixa ou dos bancos autorizados.

Se a sua empresa ou estabelecimento já recebeu pelo correio a RAIS pré-emitida, basta complementar os dados relativos a cada empregado. Caso não receba até 20 de janeiro, é preciso adquirir os formulários nas papelarias.

Pense bem no que significa a RAIS para a empresa ou estabelecimento, para o trabalhador e para o país.

E não deixe para o último dia.

BANCO DO BRASIL S.A.
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

RAIS

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

Um exemplo do formulário da Rais é usado em anúncio veiculado no 1º caderno do *Jornal do Brasil* (p. 13), de 28 de dezembro de 1976.

CAPÍTULO 3

50 ANOS DE MICRODADOS DA RAIS: COLETA, TRATAMENTOS OPERACIONAIS E ESTATÍSTICOS E RECUPERAÇÃO DAS BASES HISTÓRICAS (1976-1984)[1]

Lucas Ferreira Mation[2]

1 INTRODUÇÃO

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) completa cinquenta anos em 2026. Instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975 (Brasil, 1975), o primeiro ano-base de coleta de informações foi 1976. Os microdados da Rais Estatística contêm dados identificados dos vínculos trabalhistas desde 1985 e são amplamente usados nas pesquisas sociais e econômicas e na avaliação de políticas públicas. Por meio de uma parceria entre o Ministério do Trabalho e o Ipea, com apoio operacional do Serpro, pudemos recuperar os microdados do período 1976 a 1984. Este capítulo documenta o nascimento da Rais, as motivações para sua criação, além do processo de recuperação dos dados deste período, que se consideravam perdidos. Portanto, apresentamos neste texto meio século de microdados do mercado de trabalho formal brasileiro.

O capítulo registra diversos aspectos sobre os processos operacionais de produção da Rais que podem ajudar usuários atuais a compreender melhor os dados. A seção 2 descreve as políticas públicas dos anos 1970, especialmente políticas de poupança forçada individualizada introduzidas na época com o Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep) e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que requeriam que o governo federal conhecesse o universo dos vínculos laborais do Brasil. Estas políticas tinham processos de coleta de dados segregados e redundantes. A Rais surgiu para unificá-los, ainda que parcialmente. Posteriormente, os dados passaram a servir de base para pagamento do abono salarial, fiscalização do seguro-desemprego e concessão de benefícios previdenciários. A seção 3 aborda a gestão institucional e custos. A gestão da Rais inicialmente era

1. O autor agradece a Igor Nascimento e Luiz Mario Andrade pela ajuda com o processamento dos dados, a Pedro Belchior pelo auxílio nas buscas no Diário Oficial da União e às equipes do arquivo e da biblioteca do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro). Também agradece a Carlos Corseuil e Matheus Stivali pelos comentários e sugestões que contribuíram para a melhora deste texto.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Coordenação-Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação (CGDTI) do Ipea. *E-mail*: lucas.mation@ipea.gov.br.

feita pelo Grupo Coordenador da Rais, um colegiado de órgãos que usavam as informações operacionalmente (MTE, Banco Nacional da Habitação – BNH, Caixa Econômica Federal – CEF, Dataprev e Banco do Brasil) e estatisticamente (IBGE e Ipea). Estes órgãos rateavam o custo operacional da Rais. Até início dos anos 1990, o grupo foi responsável pela definição das informações coletadas, materiais de apoio ao preenchimento e definição das datas de entrega. A partir de 1992 estas funções passaram a ser centralizadas pelo Ministério do Trabalho, que também assumiu o financiamento da Rais, apoiado por recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A seção 4 descreve a evolução do formulário de declaração e meios de envio deste ao longo dos cinquenta anos da Rais. Após uma racionalização inicial, com retirada de campos disponíveis de outras fontes, e inclusão dos campos de remuneração mensal, os campos coletados ficaram estáveis até meados dos anos 1990. O processo de transcrição das informações submetidas em papel para meio digital envolvia um enorme e sofisticado trabalho de digitação e crítica dos dados, além de alta capacidade computacional para processá-los. Com o avanço dos meios digitais de coleta da informação, a Rais passou a incorporar mais campos, passando a contar com mais de cem variáveis.

Em seguida, a seção 5 descreve o processo logístico de coleta e transcrição da Rais para formato digital. Em 1976, o primeiro ano-base, a Rais registrava 22,5 milhões de vínculos, ou seja, aproximadamente um terço do número de vínculos de 2025. Já a capacidade computacional da época era ordens de magnitude menor que a atual. Portanto, a tarefa de registrar, armazenar e processar as informações da Rais representava um desafio considerável. Coube ao Serpro esta função. Pode-se presumir que toda a operação fosse feita baseada em papel, de forma analógica, mas, desde o seu surgimento, a Rais contou com soluções complexas, como uma sofisticada logística de digitalização, com crítica automática e instantânea das informações transcritas; formulários pré-emitidos, enviados às empresas com as informações dos trabalhadores declarados previamente impressas, requerendo apenas o preenchimento dos campos correntes (salário, desligamento etc.); e a possibilidade de entrega das declarações por fitas magnéticas, posteriormente ampliadas para disquetes e entrega pela internet. A despeito destes avanços, o processo de transcrição costumava demorar um ano.

Ainda na seção 5, descrevemos o processo de geração e disseminação de estatísticas a partir da Rais. Um primeiro grande desafio era que poucas instituições tinham parque computacional habilitado para implementar tabulações da Rais. Os usos na comunidade científica se baseavam nestas estatísticas, que eram divulgadas por meio dos anuários Rais, conjuntos de centenas de tabulações seguindo um

plano tabular pré-estabelecido. Outra preocupação destas primeiras publicações era separar o crescimento efetivo do emprego do aumento da taxa de cobertura da Rais, o que era contornado através dos painéis bienais fixos de empresas. Apenas no final dos anos 1990 algumas instituições como o Ipea, IBGE e algumas universidades (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – Fipe e Universidade de São Paulo – USP) passaram a ter acesso a microdados da Rais construídos para fins estatísticos, algo que já estava previsto desde os primeiros planos da Rais, mas que demorou vinte anos para se efetivar. O processo de geração destes microdados, denominados Rais Estatística, envolve uma limpeza e deduplicação da base e geração de variáveis derivadas.

Na sequência, a seção 6 documenta o processo de recuperação dos microdados e processos de harmonização para a construção da Rais Estatística cinquenta anos. Após a leitura dos dados brutos pelo Serpro, foi feita uma "engenharia reversa" nos dados para resolver pequenas deficiências dos dicionários de dados (variáveis diferentes na mesma posição do arquivo em diferentes anos). Em seguida, foi replicado o processo de deduplicação e limpeza dos dados, para gerar uma série para o período 1976-1984 compatível com a Rais Estatística existente.

Por fim, a seção 7 traz ainda uma breve análise dos dados, mostrando a evolução dos números de vínculos e trabalhadores e das taxas de cobertura.

2 ANTECEDENTES DA RAIS

2.1 Políticas que demandavam informação dos vínculos empregatícios antes da Rais

A necessidade de reportar ao governo federal a lista dos trabalhadores e suas remunerações surgiu no início da era Vargas com a chamada Lei dos Dois Terços (Nacionalização do Trabalho).[3] Vigente desde 1931, esta lei determinava que todos os estabelecimentos acima de cinco funcionários deveriam ter um limite inferior de dois terços de funcionários brasileiros. Para o monitoramento por esta lei, os empregadores reportavam ao governo federal listas contendo a nacionalidade dos seus trabalhadores.

Além disso, o governo militar, ao longo dos anos 1960 e 1970, criou os fundos sociais de poupança compulsória, como o FGTS em 1966 e o PIS e o Pasep em 1970. Estes, como veremos, recolhiam uma parcela dos salários para um fundo que só poderia ser acessado em casos de demissão ou aposentadoria. Os recursos destes fundos eram usados para financiar os grandes projetos habitacionais

3. O Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930, instituiu o limite de dois terços por empresa. Este foi regulamentado pelo Decreto nº 20.291, de 12 de agosto de 1931, que estabeleceu a obrigação do envio da relação de empregados ao governo federal.

e de infraestrutura urbana.[4] Além destas políticas, neste período também se consolidou o sistema previdenciário por meio do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). A execução dessas políticas exigia a identificação individualizada dos trabalhadores formais, o registro de seus vínculos empregatícios e o acompanhamento de suas remunerações.

Além destas políticas, também surgiu nos anos 1960 mais um instrumento de coleta de informações "em tempo real" sobre admissões e desligamentos de trabalhadores. A Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965 (Brasil, 1965), com a finalidade de subsidiar políticas de assistência ao desemprego, deu origem ao registro administrativo posteriormente denominado Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). A experiência acumulada com as limitações desse sistema também orientou o desenho institucional da Rais. Entretanto, por se tratar de um registro de declaração no mês corrente, e não ao final do ano, os formulários do Caged só passaram a ser integrados aos da Rais a partir de 2015, com o surgimento do eSocial.

O surgimento destas políticas de forma separada resultou numa série de formulários redundantes pelos quais empregadores declaravam ao governo as suas listas de funcionários e a remuneração destes. Neste contexto, a Rais surgiu como instrumento de racionalização, unificando em um único formulário anual as demandas informacionais de múltiplas políticas que, até então, coletavam dados de forma fragmentada.

2.1.1 A Lei dos Dois Terços e a Relação Anual de Empregados (1931-1975)

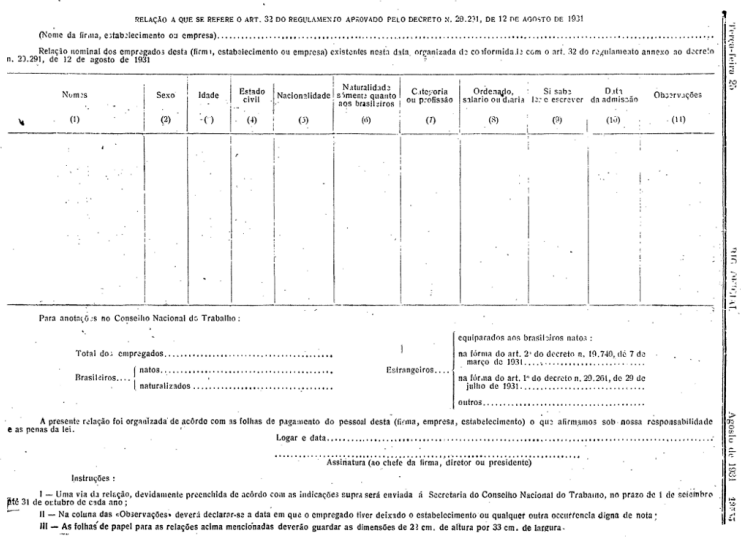
As altas taxas de imigração até 1920 contribuíram para o surgimento de um movimento que defendia preferência a trabalhadores nascidos no Brasil no mercado de trabalho, que ganhou força política após a Revolução de 1930. O governo provisório de Getúlio Vargas, por meio do Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930 (Brasil, 1930), instituiu a chamada Lei dos Dois Terços, determinando que ao menos dois terços dos empregados de cada empresa fossem brasileiros natos ou naturalizados. A medida foi regulamentada pelo Decreto-Lei nº 1.843, de 7 de dezembro de 1939, e consolidada nos arts. 352 a 371 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).[5]

Para fins de fiscalização, os empregadores eram obrigados a enviar anualmente às delegacias regionais do trabalho (DRTs) uma relação de seus empregados, discriminando nacionalidade, sexo e função (CLT, art. 360). Essa Relação Anual de Empregados constitui o antecedente mais direto e antigo do formulário da Rais. A figura 1 reproduz um exemplar do formulário utilizado a partir de 1931.

4. Estes recursos eram emprestados a juros baixos, e muitas vezes corrigidos abaixo da inflação. Isso significou que estes fundos apresentavam rendimentos muito abaixo de outras aplicações financeiras, constituindo uma espécie de imposto de fato (Arida, Bacha e Lara-Resende, 2005).

5. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942 – Consolidação das Leis do Trabalho.

FIGURA 1
Formulário da Relação Anual de Empregados: Lei dos Dois Terços (1931)



RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ART. 32 DO REGULAMENTO APROVADO PELO DECRETO N. 20.291, DE 12 DE AGOSTO DE 1931

(Nome da firma, estabelecimento ou empresa).....

Relação nominal dos empregados desta (firma, estabelecimento ou empresa) existentes nesta data, organizada de conformidade com o art. 32 do regulamento annexo ao decreto n. 20.291, de 12 de agosto de 1931

Numes (1)	Sexo (2)	Idade ( )	Estado civil (4)	Nacionalidade (5)	Naturalidade: si menz quanto aos brasileiros (6)	Categoria ou profissão (7)	Ordenado, salario ou diaria (8)	Si sabe ler e escrever (9)	Data da admissão (10)	Observações (11)

Para anotações no Conselho Nacional do Trabalho:

Total dos empregados.....

Brasileiros.... natos..... naturalizados.....

Estrangeiros.... equiparados aos brasileiros natos: na fórma do art. 2º do decreto n. 19.740, de 7 de março de 1931..... na fórma do art. 1º do decreto n. 20.261, de 29 de julho de 1931..... outros.....

A presente relação foi organizada de acôrdo com as folhas de pagamento do pessoal desta (firma, empresa, estabelecimento) o que afirmamos sob nossa responsabilidade e as penas da lei.

Logar e data.....

.....
Assinatura (ao chefe da firma, diretor ou presidente)

Instruções:

I — Uma via da relação, devidamente preenchida de acôrdo com as indicações supra será enviada á Secretaria do Conselho Nacional do Trabalho, no prazo de 1 de setembro até 31 de outubro de cada anno;

II — Na coluna das «Observações» deverá declarar-se a data em que o empregado tiver deixado o estabelecimento ou qualquer outra occurrencia digna de nota;

III — As folhas de papel para as relações acima mencionadas deverão guardar as dimensões de 21 cm. de altura por 33 cm. de largura.

Fonte: Anexo do Decreto nº 20.291, de 12 de agosto de 1931, publicado no *Diário Oficial da União* (DOU) de 25 de agosto do mesmo ano.
Obs.: Ilustração reproduzida conforme o original (nota do Editorial).

Além dos campos de identificação do trabalhador (nome, sexo, idade, estado civil, naturalidade, sabe ler) e do vínculo (data de admissão e salário), o campo de nacionalidade permitia calcular a fração de estrangeiros no estabelecimento.

A despeito deste requisito da CLT, com a drástica redução nos fluxos migratórios, a Lei dos Dois Terços perdeu seu efeito prático. Os fluxos migratórios caíram em termos absolutos e a população crescia fortemente (Levy, 1974). Isso fez com que as taxas de imigração acumulada na década, que chegava a 3% da população entre 1900 e 1920, caíssem para menos de 0,3% nas décadas subsequentes (exceto 1% na década de 1950). Os imigrantes dos anos 1920 foram obtendo sua cidadania e/ou saindo do mercado de trabalho. Portanto, por mais que o limite de estrangeiros ainda pudesse ser atingido para alguma região e setor específicos, a chance de isso ocorrer era cada vez menor. A Constituição de 1988, ao estender igualdade de direitos aos estrangeiros residentes, tornou a exigência dos dois terços progressivamente obsoleta, embora os dispositivos da CLT nunca tenham sido formalmente revogados. Curiosamente, a despeito de não corresponder a uma restrição "ativa" ou com respaldo legal, o campo "nacionalidade" persistiu no formulário da Rais até os anos 2000.

Arias (1974) elaborou um diagnóstico detalhado das deficiências do sistema de informação estatística do Centro de Documentação e Informática do Ministério

do Trabalho (CDI/MTb).[6] Entre as principais críticas ao monitoramento da Lei dos Dois Terços, destacam-se: previsão em sistema de cobertura censitária, mas limitação ao receber formulários passivamente, sem ação ativa para controlar e cobrar respostas, resultando em altas taxas de não resposta; ausência de verificação da qualidade do preenchimento dos formulários na recepção; pouca utilidade estatística das informações coletadas pelos formulários, com omissão de variáveis como idade, sexo, educação e tamanho do estabelecimento; e lentidão do sistema, com atrasos de publicação de até dois anos, agravados pela escassez de pessoal e pela limitada capacidade de processamento mecânico. Entre as sugestões, Arias (1974) propunha substituir a coleta censitária por uma amostra de 50 mil a 60 mil estabelecimentos selecionados a partir de cadastros atualizados; ativar a coleta por meio de organismos regionais conveniados; e redesenhar os formulários com variáveis de real utilidade estatística e códigos compatíveis com outras fontes de informação. Estas últimas recomendações foram incorporadas ao desenho da Rais instituída pelo Decreto nº 76.900/1975.

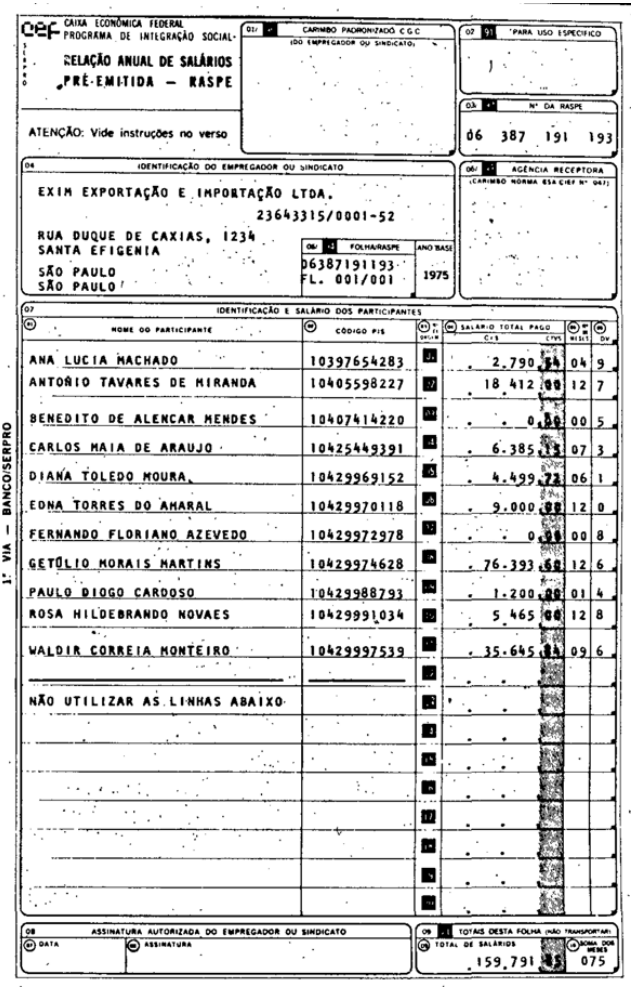
2.1.2 O PIS/Pasep (1970-1975) e a Relação Anual de Salários

O PIS, instituído pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970 (Brasil, 1970a), e o Pasep, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970 (Brasil, 1970b), estabeleceram mecanismos de poupança compulsória vinculados ao trabalhador individual. O PIS era administrado pela Caixa Econômica Federal e o Pasep, pelo Banco do Brasil, e ambos exigiam a identificação individualizada de cada trabalhador para o crédito das cotas correspondentes. As informações referentes ao PIS eram informadas por meio da Relação Anual de Salários (RAS). As informações do Pasep eram informadas por meio de formulário próprio do Banco do Brasil.[7]

O processamento do PIS para a Caixa Econômica Federal ficou a cargo do Serpro, envolvendo um cadastro de mais de 14 milhões de trabalhadores. Com a unificação do PIS-Pasep pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, o Serpro desenvolveu novos sistemas, entre os quais a Relação Anual de Salários Pré-Emitida (Raspe), destinada ao fornecimento de informações salariais de mais de 7 milhões de empregados vinculados a 380 mil empresas (Lobato, 1982). A Raspe é precursora direta da Rais na lógica de coleta anual de informações salariais vinculadas ao PIS. A figura 2 reproduz um exemplar da Raspe. Note que o formulário já vinha impresso com o nome e o cadastro PIS de cada empregado no ano anterior, cabendo ao empregador apenas informar o salário total e meses trabalhados no ano corrente. Essa lógica de pré-emissão, na qual o declarante apenas confere e complementa os dados, foi posteriormente adotada na Rais.

6. O autor atuava como consultor da CEPAL/Ipea junto ao CDI/MTb no âmbito do projeto BRA/70/550 (PNUD/OIT), um projeto estruturante de redesenho do Estado brasileiro no início dos anos 1970.
7. Não conseguimos localizar exemplares deste formulário.

FIGURA 2
Formulário da Relação Anual de Salários Pré-Emitida: PIS (1975)



cef CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

RELAÇÃO ANUAL DE SALÁRIOS
PRÉ-EMITIDA – RASPE

ATENÇÃO: Vide instruções no verso

01 CARIMBO PADRONIZADO C.G.C. (DO EMPREGADOR OU SINDICATO)

02 PARA USO ESPECIFICO

03 Nº DA RASPE: 06 387 191 193

04 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR OU SINDICATO

EXIM EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO LTDA.
23643315/0001-52
RUA DUQUE DE CAXIAS, 1234
SANTA EFIGENIA
SÃO PAULO
SÃO PAULO

04 FOLHA/RASPE: 06387191193 FL. 001/001
ANO BASE: 1975

05 AGÊNCIA RECEPTORA (CARIMBO NORMA 83A CIEF Nº 047)

1ª VIA – BANCO/SERPRO

07 IDENTIFICAÇÃO E SALÁRIO DOS PARTICIPANTES

01 NOME DO PARTICIPANTE	02 CÓDIGO PIS	03 SALÁRIO TOTAL PAGO Cr$	Ctvs	04 MESES	DV
ANA LUCIA MACHADO	10397654283	2.790	84	04	9
ANTONIO TAVARES DE MIRANDA	10405598227	18.412	80	12	7
BENEDITO DE ALENCAR MENDES	10407414220	0	80	00	5
CARLOS MAIA DE ARAUJO	10425449391	6.385	13	07	3
DIANA TOLEDO MOURA	10429969152	4.499	72	06	1
EDNA TORRES DO AMARAL	10429970118	9.000	00	12	0
FERNANDO FLORIANO AZEVEDO	10429972978	0	00	00	8
GETÚLIO MORAIS MARTINS	10429974628	76.393	68	12	6
PAULO DIOGO CARDOSO	10429988793	1.200	00	01	4
ROSA HILDEBRANDO NOVAES	10429991034	5.465	00	12	8
WALDIR CORREIA MONTEIRO	10429997539	35.645	14	09	6
NÃO UTILIZAR AS LINHAS ABAIXO					

08 ASSINATURA AUTORIZADA DO EMPREGADOR OU SINDICATO
06 DATA
07 ASSINATURA

09 TOTAIS DESTA FOLHA (NÃO TRANSPORTAR)
08 TOTAL DE SALÁRIOS: 159.791 45
09 NORMA DOS MESES: 075

Fonte: Caixa Econômica Federal, reproduzido no *Jornal da Cidade – Aracaju*, em 7 de Janeiro de 1976.
Obs.: 1. O formulário vinha pré-impresso com todas as informações, exceto os dados de salário total, os meses trabalhados no ano (colunas da direita) e o carimbo da empresa.
2. Ilustração reproduzida conforme o original (nota do Editorial).

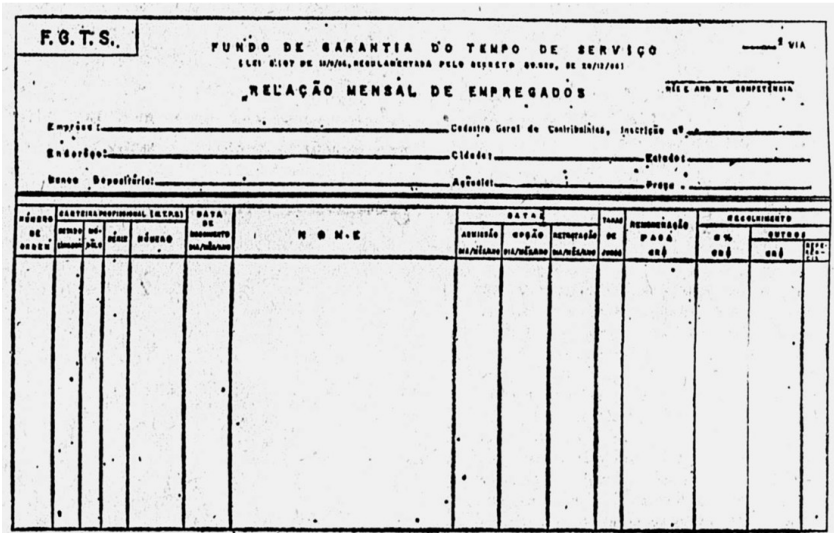
2.1.3 O FGTS (1966)

O FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 (Brasil, 1966a), e regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966 (Brasil, 1966b), substituiu o regime de estabilidade decenal previsto na CLT. Sob o sistema anterior, o trabalhador com dez anos de serviço adquiria estabilidade e só podia ser demitido por justa causa. Na prática, os empregadores evitavam a estabilidade

demitindo empregados antes de completarem o decênio, gerando alta rotatividade e insegurança. O FGTS criou um mecanismo alternativo: o empregador depositava mensalmente 8% da remuneração de cada trabalhador em conta vinculada individual, administrada pelo BNH até 1986 e, após sua extinção pelo Decreto-Lei nº 2.291/1986 (Brasil, 1986), pela Caixa Econômica Federal.

O funcionamento do FGTS exigia um fluxo contínuo de informações entre empregadores e bancos depositários. O Decreto nº 59.820/1966 estabelecia que as empresas deveriam comunicar ao banco depositário as admissões, demissões e demais alterações contratuais de cada empregado. Na prática, os bancos recebiam mensalmente informações atualizadas: a identificação de cada empregado (pelo número da carteira profissional), o valor da remuneração que serviu de base ao depósito e, quando aplicável, o motivo da movimentação. O instrumento utilizado para essa comunicação era a Relação Mensal de Empregados (RME), formulário padronizado pelo BNH (figura 3).

FIGURA 3
Relação Mensal de Empregados: FGTS (1967)


F.G.T.S.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Empresa:

Endereço:

Banco Depositário:

Cadastro Geral de Contribuintes, inscrição nº

Cidade:

Estado:

Agência:

Praça

NOME

Fonte: Banco Nacional de Habitação, reproduzido no *Correio do Amanhã*, de 25 de janeiro de 1967.
Obs.: Ilustração reproduzida conforme o original (nota do Editorial).

O formulário já continha campos de identificação do estabelecimento (Cadastro Geral de Contribuintes), do empregado (carteira profissional, nome), e informações do vínculo (data de nascimento, opção pelo FGTS, remuneração, recolhimento). Um segundo formulário, a Relação Mensal de Empregados Afastados (RMEA), registrava os desligamentos, com campos para tipo de afastamento, data e remuneração no

mês de saída. Esses dois formulários, entregues mensalmente pelos empregadores aos bancos depositários, constituem antecedentes diretos da Rais.

Além das políticas citadas anteriormente, que antecederam a criação da Rais, os dados da Rais passaram a ser fundamentais para políticas criadas posteriormente, as quais veremos a seguir.

2.1.4 O Abono Salarial (1990)

A Constituição Federal de 1988 vinculou a arrecadação do PIS e do Pasep ao financiamento do seguro-desemprego e de outro benefício por ela instituído, o abono salarial. Ao mesmo tempo, estabeleceu que esses fundos deixariam de receber novos aportes, enquanto o cadastro nos programas PIS e Pasep (administrados pela Caixa Econômica Federal e pelo Banco do Brasil, respectivamente) passaria a constituir critério de elegibilidade para o abono salarial. Este benefício foi regulamentado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (Brasil, 1990), detalhando as diretrizes constitucionais. Conforme o art. 9º da lei, trabalhadores cadastrados no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos, que tivessem recebido até dois salários mínimos mensais no ano-base, passaram a ter direito ao abono salarial, um benefício monetário no valor de um salário mínimo. A concessão do abono depende diretamente do valor da remuneração declarado pelo empregador na Rais.

Embora a Lei nº 7.998 seja posterior à criação da Rais, o abono salarial merece destaque entre os antecedentes porque transformou a Rais de um instrumento de coleta estatística e acúmulos de pequenas somas de abonos eventuais do PIS/Pasep em uma obrigação com consequências financeiras diretas para uma grande parcela dos trabalhadores. A vinculação do abono à declaração Rais criou forte incentivo para que empregadores e trabalhadores cobrassem a entrega da declaração, elevando substancialmente a taxa de cobertura da Rais a partir dos anos 1990. O abono é, possivelmente, o fator isolado mais importante para explicar a melhoria de cobertura da Rais entre os anos 1980 e os anos 2000.

2.1.5 A Previdência Social (INPS)

O controle de vínculos, contribuições e concessão de benefícios previdenciários também figurava entre as demandas informacionais que a Rais veio atender. O INPS necessitava de informações individualizadas sobre vínculos empregatícios para o processamento de aposentadorias e outros benefícios. A Dataprev, criada pela Lei nº 6.125, de 4 de novembro de 1974, era a empresa responsável pelo processamento de dados previdenciários e viria a desempenhar papel relevante na gestão da Rais.

2.1.6 Unificação e simplificação de formulários

Ao criar a Rais pelo Decreto nº 76.900/1975, o governo unificou em um único instrumento anual as informações que antes eram coletadas separadamente pela Lei dos Dois Terços (Relação Anual de Empregados), pelo FGTS (Relação Mensal de Empregados e Afastados), PIS (Relação Anual de Salários) e INPS. A periodicidade, contudo, mudou de mensal para anual. A Rais não substituiu o fluxo mensal de depósitos do FGTS; mas serviu como instrumento de verificação e conciliação anual, permitindo à CEF conferir a consistência dos depósitos e identificar empresas inadimplentes.

2.2 O sistema de informação estatística sobre o mercado de trabalho da Rais

Antes da criação da Rais, o país carecia de um registro anual abrangente do emprego formal. O diagnóstico dessa lacuna informacional motivou o projeto BRA/70/550, uma cooperação técnica entre o governo brasileiro, o PNUD e a OIT para o planejamento de recursos humanos. O projeto, que mobilizou mais de US$ 3 milhões e 25 consultores internacionais ao longo de sua fase preparatória (1969-1973) e de execução (1973-1980), subsidiou a preparação e a implementação da Rais (Walker e Oliveira, 1991).

No contexto deste projeto, Arias e Oliveira (1973) apresentaram um inventário das pesquisas domiciliares (como Censo e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD). Estes diagnósticos fundamentaram a proposta de criação de um registro anual unificado. As fontes existentes – censos demográficos (decenais), PNAD (a partir de 1967, amostral), censos econômicos e industriais do IBGE, e registros da Previdência Social – não atendiam às necessidades de monitoramento contínuo do mercado de trabalho. Já os censos econômicos do IBGE, realizados em 1920, 1940, 1950, 1960, 1970, 1975 e 1985, coletavam informações sobre número de empregados, remunerações e horas trabalhadas, mas com periodicidade insuficiente e defasagem de publicação de vários anos.

Como vimos, Arias (1974) apresentou um diagnóstico das deficiências informacionais dos dados da Lei dos Dois Terços: eram incapazes de gerar informações detalhadas e em tempo hábil para orientar a tomada de decisão. Ainda que fosse possível em tese, nenhum texto da época cogita o uso das informações das contribuições do PIS/Pasep (formulários RAS) ou do FGTS (formulários RME e RMEA) para fins estatísticos. Isso indica que tais informações não eram usadas para esta finalidade, talvez por questões de sigilo bancário.

Por fim, como vimos, mesmo com a unificação das declarações anuais e a perspectiva de ganhos de eficiência na digitalização, permanecia a necessidade de manter um sistema paralelo de monitoramento de curto prazo das condições do

mercado de trabalho, o Caged.[8] Enquanto o Caged capturava fluxos mensais de admissões e desligamentos, a Rais foi concebida como um censo anual de estoques de vínculos do ano-base. Esta coexistência de declarações da Rais e do Caged perdurou até 2019, quando a declaração dos vínculos empregatícios pelos empregadores começou a migrar para o eSocial. Esta última base, por refletir o estoque de vínculos ativos em tempo real, permite gerar tanto as fotografias do estoque para certo período anual (Rais) como as movimentações de certo mês (Caged).

2.3 A criação da Rais: o Decreto nº 76.900/1975

O Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, assinado pelo presidente Ernesto Geisel e pelos ministros Mário Henrique Simonsen (Fazenda), Arnaldo Prieto (Trabalho), João Paulo dos Reis Velloso (Planejamento), Maurício Rangel Reis (Interior) e L. G. do Nascimento e Silva (Previdência), instituiu a Rais. O art. 1º estabeleceu cinco finalidades: o atendimento às necessidades de controle da atividade trabalhista (PIS/Pasep, sob supervisão da CEF), a legislação de nacionalização do trabalho, o controle dos registros do FGTS, a arrecadação e concessão de benefícios do INPS, e estudos técnicos de natureza estatística e atuarial.

O art. 2º determinou que a empresa seria identificada pelo número do Cadastro Geral de Contribuintes – CGC (que seria posteriormente substituído pelo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ) e o empregado, pelo número do PIS. O art. 3º previa a criação de um instrumento único de coleta que unificasse as necessidades do INPS, PIS e FGTS. O art. 4º atribuiu ao Serpro a execução do processamento até a geração do cadastro final, cabendo a CEF e Dataprev determinar as alterações do sistema. O art. 5º criou uma comissão interministerial para estabelecer a codificação da Rais segundo normas do IBGE.

A Rais substituiu a Relação Anual de Salários (RAS), utilizada anteriormente pela CEF e pelo INPS. A primeira coleta referiu-se ao ano-base 1976, e a obrigatoriedade de declaração passou a vigorar a partir do exercício de 1977.

3 A GESTÃO INSTITUCIONAL DA RAIS

A gestão da Rais passou por três fases institucionais distintas. Logo após a criação da Rais pelo Decreto nº 76.900/1975, as portarias interministeriais nºs 383 e 384, de 7 de abril de 1976, instituíram as primeiras comissões responsáveis pela implantação do sistema. A Portaria nº 384 criou uma comissão interministerial encarregada de definir o critério de rateio dos custos de processamento entre os órgãos usuários do sistema, na forma preconizada pelo art. 4º do Decreto nº 76.900/1975. Em 1978, essa estrutura inicial foi substituída pelo Grupo Coordenador da Rais, que funcionou

8. Posteriormente, foi criada pelo IBGE a Pesquisa Mensal do Emprego, em 1980, com vistas a também contribuir com o monitoramento de curto prazo do mercado de trabalho.

como instância colegiada de governança até o início dos anos 1990, quando suas atribuições foram progressivamente absorvidas pelo Ministério do Trabalho.

3.1 O Grupo Coordenador da Rais (1978-1990)

O Decreto nº 81.241, de 23 de janeiro de 1978 (Brasil, 1978), criou o Grupo Coordenador da Rais, composto por representantes do IBGE, Ipea, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, BNH, Dataprev e CDI/MTb. O grupo tinha competência para aprovar formulários, definir procedimentos de processamento, aprovar o calendário anual e arbitrar o rateio de custos entre as instituições envolvidas.

O grupo coordenador editou 29 instruções normativas (INs), cobrindo os anos-base de 1979 a 1991 (apêndice A). As INs principais, uma para cada ano-base, aprovavam o modelo de formulário, definiam as instruções gerais de preenchimento, estabeleciam os prazos e locais de entrega e traziam anexos o manual de orientação e o formulário da Rais. INs secundárias eram editadas ao longo do período de coleta para prorrogar prazos, esclarecer dúvidas ou corrigir dispositivos das INs principais.

O rateio dos custos da Rais entre os membros do grupo coordenador era um dos temas mais recorrentes e controversos de suas reuniões. O custo total do processamento era executado pelo Serpro e faturado aos órgãos participantes segundo frações de participação definidas em ata. A proposta de critério de rateio remonta a 1976, antes mesmo da criação formal do grupo, quando o departamento de documentação e informática encaminhou ao Ministério do Trabalho uma proposta de distribuição dos custos de processamento entre os órgãos usuários. Em 1978, a Secretaria de Planejamento (Seplan) do Ministério do Planejamento elaborou uma proposta de rateio que definia a distribuição entre os ministérios participantes com base nos itens de informação de interesse de cada órgão. Em síntese, quem demandava quais campos do formulário pagava proporcionalmente por seu processamento. O orçamento do Serpro para o ano-base 1979, por exemplo, totalizava aproximadamente Cr$ 334.860.000, subdividido em fases de pré-emissão, coleta e processamento. O Ipea, o BNH, a CEF, o Banco do Brasil, a Dataprev e o MTb assinavam individualmente ajustes de rateio a cada ano, formalizados em atas do grupo coordenador.[9] O Serpro emitia faturas separadas a cada órgão conforme os percentuais aprovados.

O funcionamento do grupo coordenador é documentado por ao menos 32 reuniões realizadas entre 1978 e 1981.[10] O Serpro prestou amplo assessoramento à Comissão Interministerial para a gestão do Sistema Rais, que envolveu a CEF,

9. Ao IBGE e ao Ipea, membros do grupo coodenador interessados no uso estatístico dos dados, correspondeu uma fração menor, de 7,3%

10. Infelizmente não encontramos atas para essas reuniões, exceto alguns documentos localizados no arquivo do Ipea referentes à comunicação entre o representante do Ipea no grupo e a direção do instituto.

o MTb, o Ministério da Previdência, a Dataprev, o BNH, o Banco do Brasil, a Seplan e o IBGE (Lobato, 1982).

A tabela 1 apresenta a evolução do orçamento global do Sistema Rais em três anos documentados nos contratos do acervo Ipea. Os valores em reais de 2026 foram obtidos pela aplicação do Índice Geral de Preços – Disponibilidade Interna (IGP-DI) e das conversões de denominação monetária.

A partir do ano-base 1992, o papel de coordenação da Rais passou a ser centralizado no Ministério do Trabalho, refletindo a reestruturação promovida pelo Decreto nº 509, de 24 de abril de 1992. Ainda que o Decreto nº 81.241/1978, de criação do grupo coordenador, só tenha sido formalmente revogado pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 (Brasil, 2021), na prática, o grupo deixou de funcionar no início dos anos 1990, e a gestão e o custeio da Rais passaram a ficar centralizados no MTE.[11]

TABELA 1
Orçamento do Sistema Rais: custo total e participação do Ipea

Ano-base	Custo		Fonte
	Cr$	R$ jan./2026 (1 milhão)[1]	
1979	334.860.000	388	Orçamento Serpro
1980	570.800.270	353	Estimativa Serpro

Fonte: Serpro (1979, 1980); Ipea (1987).
Nota: [1] Valores em R$ de fevereiro de 2026 obtidos pela aplicação do índice de preços IGP-DI acumulado e conversões monetárias (2,75 X10^12 Cr$/R$). Assumimos dezembro do ano-base como mês de referência dos custos, apesar de esta informação não estar explicitada nos documentos-fonte. Devido à alta inflação do período, a escolha do mês de referência altera consideravelmente os valores deflacionados.

3.2 A coordenação direta pelo Ministério do Trabalho (1992 em diante)

A partir dos anos 1990, o modelo colegiado do grupo coordenador deu lugar a uma gestão centralizada no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) e da Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho (CGET). Entre 1992 e 2015 foram editadas 27 portarias do MTE, dando publicidade aos formulários e manuais de declaração da Rais e publicando extensões dos prazos de entrega (apêndice A).

O arcabouço normativo vigente é dado pelo Decreto nº 10.854/2021, que consolidou diferentes decretos na área trabalhista, revogou o Decreto nº 76.900/1975 e regulamentou a Rais como uma derivação dos dados submetidos ao eSocial.

11. Algum tipo de consulta aos demais órgãos aparentemente continuou existindo na década seguinte, pois os manuais da Rais de 1994 a 2005 fazem referência ao Grupo Técnico da Rais. Nos manuais, consta que os membros do grupo técnico eram: MTE (coordenação), Ministério da Previdência Social, Banco do Brasil, CEF e Serpro. Entretanto, não encontramos registros sobre a atuação deste grupo. Os manuais posteriores não mencionam a consulta a outros órgãos.

Com a substituição gradual da Rais como instrumento de coleta pelo eSocial, a Rais permanece como base de dados consolidada para fins estatísticos e de política pública (Pateo, Almeida e Albuquerque, 2025).

4 A EVOLUÇÃO DO FORMULÁRIO DA RAIS (1976-2026)

Desde a primeira declaração, referente ao ano-base 1976, o formulário da Rais passou por diversas transformações que refletem mudanças nas necessidades informacionais do Estado, nas classificações oficiais e nos meios tecnológicos disponíveis para a coleta e o processamento dos dados. O formulário pode ser dividido em informações do estabelecimento (dados cadastrais, endereço, entre outras) e do vínculo (identificação do trabalhador, dados do contrato de trabalho, remuneração e movimentação).

4.1 Anos iniciais

O formulário original (1976-1978) era bastante abrangente, com catorze campos caracterizando o estabelecimento e trinta campos, o vínculo (figura 4). Além das informações contratuais como remuneração total anual, remuneração de dezembro e remuneração de dezembro do ano anterior, e recolhimentos trimestrais ao FGTS, havia doze campos de identificação do trabalhador incluindo estado civil, número de dependentes, qualificação profissional, local de nascimento (UF ou país) e UF do emprego anterior. O nível do estabelecimento incluía a atividade econômica secundária, tamanho do estabelecimento no ano anterior, número de diretores e familiares atuantes (não empregados) e número de turnos.

Inicialmente, a coleta era feita majoritariamente por meio de formulários em papel. No primeiro ano (1976, cuja declaração ocorreu no início de 1977), foram enviados pelos Correios formulários pré-emitidos para 500 mil estabelecimentos, contendo informações impressas (nome, número do PIS/Pasep) de 13 milhões de trabalhadores, o que corresponde a mais de metade dos vínculos coletados ao final do processo de coleta (Serpro, 1978). O empregador complementava apenas as informações do ano corrente, como remuneração, admissões e desligamentos, minimizando erros de preenchimento. Empresas que não recebessem tais formulários obtinham, na rede bancária e nas DRTs, o formulário da "Rais em branco", com todos os campos vazios. A Rais também poderia ser entregue em fitas magnéticas.[12]

Nos anos iniciais da Rais (1976 a 1980) muitos bancos, entre eles Itaú, Bradesco, CEF, Banco do Brasil e Banespa, publicavam anúncios em jornais oferecendo serviços de auxílio ao preenchimento da Rais como forma de atrair e fidelizar novos

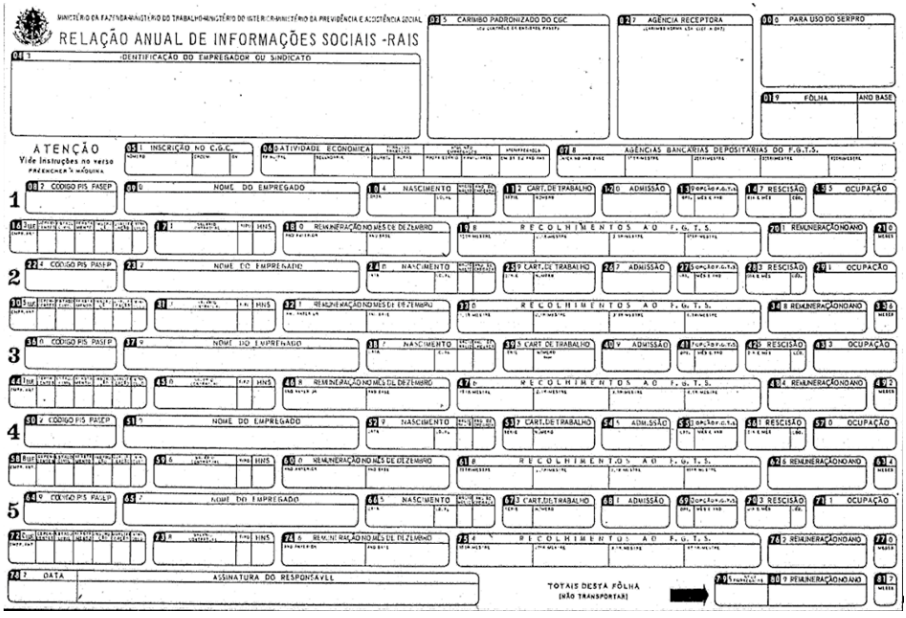
12. Essas fitas magnéticas eram entregues diretamente nas unidades do Serpro. Os arquivos digitais nelas contidos seguiam um padrão de arquivo de largura fixa, cujas posições eram informadas pelas "circulares Rais" publicadas pelo Ministério do Trabalho e pelo Serpro. Essa forma de declaração era adotada apenas por grandes empresas, com acesso aos recursos computacionais necessários, o que ainda era raro na época.

clientes empresariais, o que indica que o preenchimento da Rais não era atividade trivial para as empresas.

A transcrição e crítica das informações recebidas em papel constituía um enorme desafio logístico e operacional, considerando a tecnologia disponível nos anos 1970. Entretanto, em meados dos anos 1970 o Serpro havia desenvolvido equipamentos próprios (o concentrador de teclados – STD-3200) e dispunha de mais de mil pessoas envolvidas na transcrição das informações das declarações de imposto de renda, além de mecanismos de crítica automática na entrada de dados (dígitos verificadores, entrada dupla de dados – digita-e-redigita). Esta capacidade pré-existente foi reaproveitada para as atividades de transcrição da Rais, que chegou a representar 10% do volume de documentos processados pelo Serpro (Lobato, 1982).[13]

FIGURA 4

Formulário da Relação Anual de Informações Sociais: ano-base 1976



Fonte: Ministérios da Fazenda, Trabalho, Interior, Previdência e Assistência Social; reproduzido no jornal *O Globo*, de 11 de fevereiro de 1977.

Obs.: Ilustração reproduzida conforme o original (nota do Editorial).

13. Ver apêndice B para mais detalhes do processo de transcrição e crítica dos dados no período.

4.2 Evolução do formulário

O quadro 1 sintetiza as principais inclusões e exclusões de variáveis do formulário da Rais ao longo do tempo. Após a remoção de alguns campos presentes nos formulários dos primeiros seis anos (de 1976 a 1982), cuja informação estava disponível em outras fontes, e inclusão das remunerações mensais (1982), o formulário ficou relativamente estável até 1994. A partir daí, houve um aumento considerável nas variáveis perguntadas. Este aumento foi viabilizado pela queda, ao longo do tempo, do volume de digitalização em função da disseminação dos mecanismos de envio das informações em formato digital (disquete, internet). Em contrapartida, os informantes tinham que responder anualmente com um conjunto crescente de informações sobre cada vínculo, aumentando o tempo de preenchimento da Rais. Olhemos mais detalhadamente para as mudanças ao longo do tempo.

QUADRO 1
Variáveis do formulário da Rais por período

Variáveis	Ano-base					
	1976-1978	1979-1981	1982-1984	1985-1993	1994-1998	1999-
Painel A: estabelecimento						
Identificação (CGC/CNPJ, razão social)	x	x	x	x	x	x
Endereço, município, UF, CEP, telefone	x	x	x	x	x	x
Atividade econômica principal	x	x	x	x	x	x
Atividade econômica secundária	x	x				
Número de empregados em 31 dez./ano anterior	x					
Natureza jurídica				x	x	x
Alterações cadastrais (CGC, endereço, estab. anterior)				x	x	x
Indicador de causa da alteração					x	x
CEI vinculado (1996-)						x
Painel B: vínculo						
PIS-Pasep, nome, dt. nasc., CTPS, instrução	x	x	x	x	x	x
Nacionalidade						
CPF (desde 1994 p. todos, 1978 p. Pasep)					x	x
Dependentes, estado civil, qualificação	x					
Emprego anterior (UF, causa do afastamento, rem. dez.)	x					
Tipo de vínculo, data de admissão, causa de desligamento	x	x	x	x	x	x
Ocupação/CBO, salário contratual, horas contratuais	x	x	x	x	x	x
Salário anual, remuneração dez. (*t*), remuneração dez. (*t*-1)	x	x				
Remuneração mensal (jan.-dez.)			x	x	x	x
FGTS recolhido (trim.), contribui previdência, UF-CTPS	x	x				

(Continua)

(Continuação)

Variáveis	Ano-base					
	1976-1978	1979-1981	1982-1984	1985-1993	1994-1998	1999-
Remuneração anual, meses trabalhados	x	x	x	x		
Opção pelo FGTS	x	x	x	x	x	
13º salário (adiantamento e parcela final)				x	x	x
Situação do vínculo em 31 dez.				x		
Tipo de admissão					x	x
Sexo (2001-), deficiência (2000-), raça/cor (2006-)						x
Aviso prévio (2001-), verbas rescisórias (2005-)						x
Afastamentos temporários detalhados (2003-)						x
Horas extras (mensal, 2005-), contribui sindicato (2005-)						x
Trabalho intermitente/parcial (2017-)						x

Fonte: Formulários e manuais de declaração da Rais.
Elaboração do autor.

Entre 1979 e 1981, houve simplificação do formulário com remoção dos campos de estado civil, dependentes, qualificação, local de nascimento, UF do emprego anterior do trabalhador e remuneração de dezembro do ano anterior. Foram adicionados o CPF (1978) e a UF de emissão da CTPS (1978-1981). No nível do estabelecimento, o tamanho no ano anterior e a atividade econômica secundária foram removidos. A Portaria MTb nº 3.558/1979 padronizou oficialmente o formulário neste período.

Entre 1982 e 1984 foram introduzidos doze campos correspondentes à remuneração mensal (jan.-dez.) e removidos os quatro campos de recolhimento trimestral de FGTS. A remuneração anual agregada continuou sendo coletada até 1993, coexistindo de forma redundante com os campos mensais. A inclusão destas remunerações mensais no período significa que é possível acompanhar as flutuações sazonais desde 1982. No nível do estabelecimento, foram removidos os campos de atividade econômica secundária e de contribuição previdenciária. O Cadastro Específico do INSS (CEI) foi introduzido como alternativa ao CGC para identificar o "estabelecimento".[14] A partir de 1983, além das fitas magnéticas, o disquete passou a ser aceito como meio de entrega.

Entre 1985 e 1993 o nível do estabelecimento foi ampliado de doze para dezesseis campos, com a inclusão de: natureza do estabelecimento, indicadores de alteração de CGC/CEI e de endereço, e identificação do estabelecimento anterior. No nível do vínculo, foram acrescentados campos para o 13º salário (adiantamento e parcela final)

14. O CEI foi estabelecido pelo Decreto nº 84.430, de 28 de julho de 1982 e regulamentou a figura dos contribuintes equiparados a empresas: empregadores pessoa física (autônomos, profissionais liberais), condomínios, obras de construção civil e produtores rurais. A sigla originalmente se referia ao Cadastro Específico do Iapas, órgão posteriormente convertido no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), permanecendo portanto a sigla CEI. Posteriormente, o CEI também passou a ser usado para identificar obras da construção civil vinculadas a um CGC/CNPJ. Por fim, com a entrada do eSocial, essas duas atribuições foram desmembradas no Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física (CAEPF), para empregadores pessoa física, e o CNO (Cadastro Nacional de Obras).

e a situação do vínculo em 31 de dezembro (disponível até 1993). Ao final do período (1993), o formulário contava com dezesseis campos de estabelecimento e 41 de vínculo.

O formulário do ano-base 1994 teve alterações significativas. No nível do vínculo, foram introduzidos tipo de admissão, causa do desligamento (com nova tabela), horas contratuais e remuneração de dezembro em reais. Além disso, a variável CPF passou a ser de preenchimento recomendado para todos os trabalhadores, não apenas para servidores públicos que contribuíam ao Pasep. Também foram eliminadas as variáveis de situação do vínculo, natureza do vínculo (substituída por tipo de vínculo), meses trabalhados, remuneração anual agregada e opção pelo FGTS (que se tornou desnecessário com a obrigatoriedade do FGTS para todos os vínculos, exceto domésticos, após 1988). A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) substituiu a classificação IBGE anterior no nível do estabelecimento. A transição do CGC para o CNPJ ocorreu em 1998.

Nos anos subsequentes, o formulário incorporou campos ligados a novas agendas de política pública: CEI vinculado (1996), indicador de deficiência (2000, Lei de Cotas), valor do aviso prévio (2001) e gênero/sexo (2001). Em 2003, foram adicionados o registro na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 2002 e campos para até três afastamentos temporários.

Nos anos 1990, houve grande avanço na informatização da entrada de dados por parte das empresas. A partir de 1991 (ano-base 1990), foi disponibilizado um programa analisador de conteúdo de arquivos, que verificava a consistência das informações do disquete/fita magnética na própria empresa, garantindo maior qualidade dos dados enviados. Também foi disponibilizado o programa gerador de dados, no qual o empregador digitava os dados diretamente no programa, que gerava o arquivo. Em 1992, as duas funções foram unificadas no gerador/analisador de dados. A partir do ano-base 1996, o programa foi rebatizado como Gerador de Declaração Rais (GD-Rais), ganhou versão Windows e passou a incluir funções de importação de dados de sistemas de folha, geração de cópias de segurança e retificação de declarações. Finalmente, em 1997, foi introduzido o programa Raisnet para transmissão do arquivo via internet. A partir de 2006, a entrega passou a ser feita exclusivamente pela internet.

O GD-Rais teve papel central na melhoria da qualidade dos dados da Rais: seu módulo analisador aplicava automaticamente centenas de regras de validação – verificando a consistência entre datas de admissão e desligamento, a validade de códigos de ocupação e CNAE, a coerência entre tipo de vínculo e remuneração, e a conformidade dos dígitos verificadores de CPF e PIS/Pasep, entre outras. O programa gerava dois relatórios: um de erros, com inconsistências que impediam a geração do arquivo e deviam ser obrigatoriamente corrigidas, e um de advertências, com inconsistências que não impediam a entrega, mas sinalizavam possíveis problemas.

A digitalização desde o início e validação prévia, realizada no próprio equipamento do declarante, representou um salto qualitativo em relação ao processo anterior, em que os erros só eram detectados após a entrega ao Serpro. Isso viabilizou que o sistema passasse a incluir mais variáveis.

Nos anos 2000, a expansão dos campos coletados continuou. No vínculo, foram adicionados campos de horas extras mensais, cinco de verbas rescisórias, município de trabalho, tipo de deficiência (2005) e raça/cor (2006). Um bloco inteiramente novo de sindicato (dez-onze variáveis) passou a registrar valores e CNPJ de até cinco contribuições sindicais. O estabelecimento ganhou município de trabalho e CNAE 2.0 (2006). O vínculo recebeu campos detalhados de afastamento temporário (datas, causas, dias) e 13º salário (ambos em 2007).

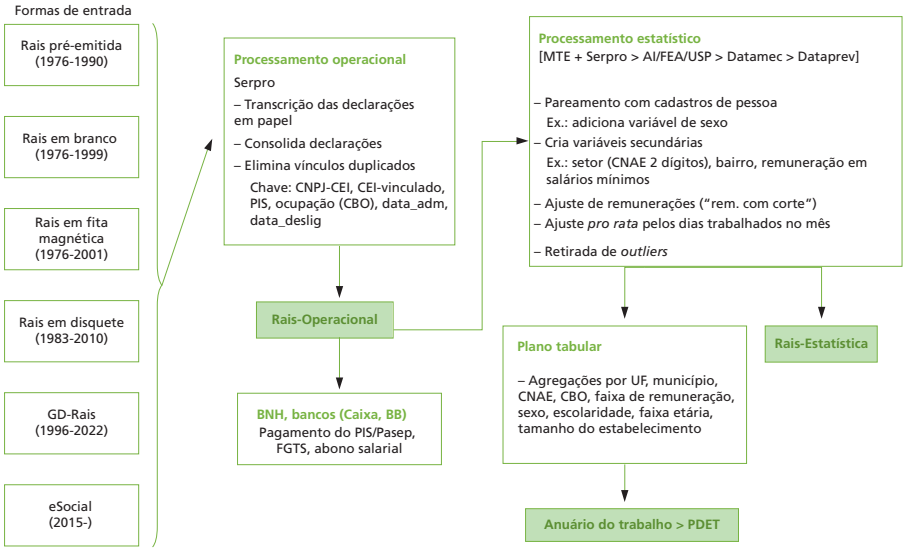
Como consequência da reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017), foram criados dois novos tipos de contrato de trabalho, o que resultou na inclusão de indicadores de trabalho intermitente e trabalho parcial na Rais.

Por fim, em 2019, teve início a transição da fonte de dados da Rais, isto é, de uma declaração enviada anualmente pela empresa via GD-Rais para uma extração automática a partir dos lançamentos do eSocial. Em funcionamento desde 2015, o eSocial integra múltiplas obrigações trabalhistas e previdenciárias e é atualizado em tempo real conforme os eventos (admissão, desligamento, pagamento de contribuições mensais) vão sendo efetuados. Neste contexto, a Rais e o Caged deixaram de ser uma declaração ativa do empregador para se tornarem um produto derivado das informações já prestadas ao eSocial. É importante levar em conta os detalhes desta transição, pois ela pode introduzir novas descontinuidades nas séries (Pateo, Almeida e Albuquerque, 2025). Para além dos desafios de harmonização, os autores enfatizam como as informações do eSocial apresentam grande possibilidade de expansão da cobertura e frequência da Rais (Pateo, Almeida e Albuquerque, 2025).

5 OS DADOS DA RAIS OPERACIONAL E DA RAIS ESTATÍSTICA

Esta seção descreve o processo de consolidação das bases de dados da Rais. Como vimos, este registro administrativo foi desenhado desde sua criação para cumprir o duplo propósito de prover informações diretas para a execução de políticas públicas (Lei dos Dois Terços, fundos PIS/Pasep, FGTS, abono salarial), assim como de prover informações estatísticas sobre o mercado de trabalho brasileiro. Similarmente, o processamento dos dados da Rais envolve duas dimensões distintas: i) os tratamentos operacionais e estatísticos, que por sua vez produzem; ii) as bases de dados Rais Operacional e Rais Estatística, conforme descrito na figura 5.

FIGURA 5
Fluxo de elaboração da Rais Operacional e da Rais Estatística



Elaboração do autor.

5.1 O processamento operacional

O processamento dos dados da Rais envolvia três grandes fases: i) o planejamento da operação, impressão e envio às empresas dos formulários em papel (em branco e pré-emitidos); ii) a recepção, a transcrição (no caso de declarações em papel), a crítica e o processamento (de duplicação) das declarações pelo Serpro; e iii) a consolidação da base de dados Rais Operacional.

Como vimos, em meados dos anos 1970, o Serpro havia desenvolvido uma tecnologia e equipamentos próprios e dispunha de grandes equipes para a transcrição para meio digital das informações das declarações de imposto de renda. Esta capacidade pré-existente foi reaproveitada para as atividades de transcrição da Rais, que chegou a representar 10% do volume de documentos processados pelo Serpro (Lobato, 1982). Como as demandas de processamento eram sazonais, a prestação de serviços de transcrição para outros órgãos ajudava a manter as equipes e máquinas em atividade entre os ciclos anuais de transcrição das declarações de imposto de renda.[15]

Após a transcrição e a validação dos dados, o Serpro consolidava as informações de todas as declarações (formulários em papel, fitas magnéticas e disquetes) em um cadastro final unificado, conforme previsto no art. 4º do Decreto nº 76.900/1975. A partir desse cadastro, eram geradas fitas magnéticas

15. Ver apêndice B para mais detalhes das tecnologias e procedimentos de transcrição.

contendo os microdados da Rais, que eram distribuídas aos órgãos usuários do sistema: a CEF (para o PIS), o Banco do Brasil (para o Pasep), a Dataprev (para a previdência) e o BNH (para o FGTS). A geração dessas fitas era o produto final da operação logística e o insumo para todos os usos subsequentes: pagamento do abono salarial, fiscalização do seguro-desemprego, produção de estatísticas e, posteriormente, disponibilização de microdados para pesquisa.

O ciclo completo, da distribuição dos formulários à geração do cadastro final, costumava durar cerca de um ano.

5.2 O processamento dos dados da Rais para fins estatísticos

A segunda dimensão, estatística, corresponde à produção de tabulações, indicadores e bases de microdados para o acompanhamento do mercado de trabalho e para a pesquisa. Essas etapas envolvem o cruzamento com outras bases (para adicionar a variável de sexo antes de 2001), a geração de variáveis derivadas (retropolações de categorias setoriais e ocupacionais), e o tratamento de *outliers*. Nesta seção, detalhamos o processo de produção dessa base.

A produção de tabulações estatísticas seguiu caminhos institucionais distintos ao longo do tempo. O primeiro grande produto estatístico da Rais foi o Anuário do Trabalho 1976, publicado em dois tomos em 1980, três anos após a coleta das informações, em 1977. Essa defasagem reflete a complexidade do primeiro processamento. Em 1981, foi firmado um convênio entre o MTb e o Instituto de Administração da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo – IA/FEA/USP (contrato SG/MTb nº 9/81) para a elaboração de tabulações estatísticas a partir das fitas de dados da Rais. Esse esforço culminou na publicação de tabulações para os anos-base de 1980 a 1983 (Brasil, 1983, 1984a, 1984b, 1985).

A publicação desses planos tabulares constituía o principal meio de utilização das informações da Rais no planejamento governamental e na área acadêmica. Não havia a prática de disseminação de microdados. Há que se considerar que as instituições de pesquisa e acadêmicas não dispunham de infraestrutura computacional capaz de processar a Rais.

Mesmo o IBGE e o Ipea, membros do Grupo Coordenador da Rais que ajudavam a custear a base pelo interesse no uso estatístico dos dados da Rais, tampouco tinham acesso aos microdados. O Ipea, apesar de compor o grupo, não atuava diretamente na tabulação dos resultados. O órgão só passou a ter acesso efetivo aos microdados da Rais no final dos anos 1990. O IBGE, igualmente, teve uso limitado da Rais para fins analíticos, embora tenha realizado uma amostra para fins estatísticos com os dados da Rais 1976. O principal uso consolidado pelo IBGE foi para compor a base cadastral do universo de empresas ativas, o Cadastro Central de Empresas – Cempre (Zacharias, 1994).

No final dos anos 1980, a atribuição de produção das tabulações passou para a Datamec, as quais foram publicadas por meio dos anuários Rais. Essas volumosas publicações, chegando a mais de mil páginas em alguns casos, apresentavam tabulações do nível de emprego e remuneração por região, setor de atividade, ocupação, sexo, instrução, faixa etária e faixa de remuneração (e interações entre essas variáveis). Além da produção das tabulações, a Datamec produziu, no final da década de 1990, a pedido do MTE, os primeiros CDs contendo microdados da Rais Estatística.

A Rais Estatística incluía variáveis derivadas adicionadas como CNAE a dois dígitos, CBOs na classificação retroativa, remuneração em salários mínimos e faixas salariais. Em 2001 a Datamec foi privatizada, mas mantendo-se como provedor único, ainda que sendo empresa privada, dos sistemas do Ministério do Trabalho, como a Rais. Este problema foi contornado apenas em 2010, com a migração da função de consolidar a Rais Estatística para a Dataprev.

5.3 A disseminação das tabulações e dos microdados

Até o final dos anos 1990, o acesso aos dados da Rais era restrito aos órgãos executores das políticas públicas que os utilizavam. Solicitações de fitas de dados por órgãos externos eram mediadas pelas atas do grupo coordenador. A disseminação se dava primordialmente por meio de publicações impressas do MTE, como os anuários do trabalho.

O Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), vinculado à Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho (CGET) do MTE, consolidou-se a partir de meados dos anos 1990 como principal canal de acesso às estatísticas da Rais e do Caged. O portal pdet.mte.gov.br passou a oferecer tabulações *online* e, posteriormente, acesso a microdados identificados mediante termo de sigilo. A Portaria MTE nº 2.420/2023 formalizou o arcabouço normativo do PDET.

Atualmente, os microdados da Rais Estatística são disponibilizados desde 1985 em duas modalidades. Os microdados identificados, que permitem o acompanhamento longitudinal de trabalhadores e estabelecimentos, têm acesso restrito a pesquisadores e órgãos públicos, condicionado a termo de sigilo. Os microdados não identificados (anonimizados) são de acesso público. Além dos canais oficiais do MTE, bases da Rais são acessíveis por meio pacotes como microdadosBrasil e plataformas como a Base dos Dados (basedosdados.org) e o DataZoom da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

6 OS MICRODADOS E A RECUPERAÇÃO DA SÉRIE HISTÓRICA 1976-2001

6.1 O problema: lacuna nos microdados dos primeiros anos

Os microdados da Rais publicamente disponíveis de forma consolidada cobrem, em geral, o período a partir de 1985. Para os anos anteriores (1976-1984), não havia microdados consolidados disponíveis nos servidores do Ministério do Trabalho. Essa lacuna representava a perda de informação sobre quase uma década do mercado de trabalho formal, incluindo o período do "milagre econômico" e da recessão de 1981-1983.

6.2 As fitas do Serpro (1976-2001)

Em 2002, o Serpro realizou um *backup* em fita dos dados de 1976 a 2001 do antigo sistema da Rais, pois o sistema estava sendo migrado para outra plataforma. A existência destas fitas magnéticas foi "redescoberta" no contexto da parceria entre Ipea e MTE, ao diagnosticar falhas nas remunerações mensais da Rais Estatística que poderiam ser sanadas buscando acesso aos dados originais da Rais Operacional (Mation e Nascimento, [*s. d.*]). O MTE então contratou o Serpro para efetuar a leitura de fitas magnéticas contendo os dados das Rais de 1976 a 2001, convertendo-os para arquivos de texto em formato de largura fixa (*fixed-width file* – FWF). Esse processo de recuperação permitiu, pela primeira vez, o acesso aos microdados dos primeiros anos da Rais em formato digital legível.

6.3 O processo de conversão e o desafio dos dicionários de dados

O principal desafio da recuperação foi a inconsistência entre os dicionários de dados fornecidos e os valores efetivamente contidos nos campos dos arquivos. Para variáveis numéricas, especialmente as remunerações mensais – que só passaram a constar dos formulários em anos posteriores –, os campos haviam sido reutilizados para armazenar outras informações, como as contribuições trimestrais para o FGTS. Essa reutilização reflete a evolução do formulário da Rais, como vimos na seção 5. Na prática, a dificuldade do tratamento dos microdados foram campos que em um ano registravam uma variável e em anos subsequentes passavam a registrar outra, sem que o dicionário de leitura acompanhasse fielmente essas mudanças.

A solução adotada consistiu em um trabalho minucioso de batimento campo a campo, ano a ano, contrastando os valores encontrados nos arquivos com os campos disponíveis no formulário da Rais daquele ano específico, e valores plausíveis para estes campos. Esse processo permitiu a correção dos dicionários de leitura para cada ano-base. Além disso, houve o trabalho de recuperação de algumas linhas e caracteres corrompidos da base de dados.

6.4 A Rais Consolidada 50 Anos

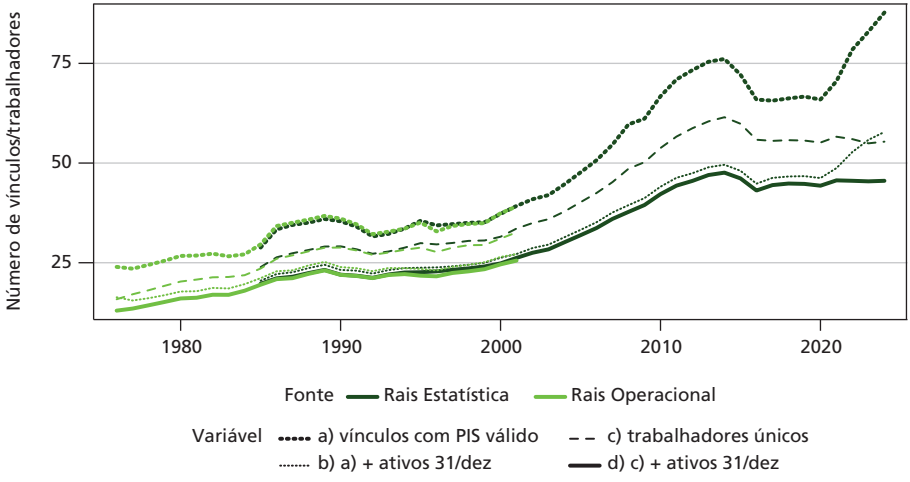
A Rais Consolidada 50 Anos é um projeto de construção de uma base de microdados contínua cobrindo o período 1976-2025, com variáveis harmonizadas ao longo de cinco décadas. Trata-se da mais longa série de microdados administrativos do mercado de trabalho no Brasil. As principais limitações incluem a cobertura inferior nos primeiros anos, as mudanças de classificação (CNAE, CBO) e a necessidade de harmonização de códigos entre diferentes versões dos formulários.

6.5 A cobertura e representatividade ao longo do tempo

O mercado de trabalho brasileiro cresceu consideravelmente ao longo de cinco décadas, conforme ilustrado no gráfico 1. Os microdados recuperados indicam que, ao longo do primeiro ano, em 1976, foram registrados 24 milhões de vínculos de 16 milhões de trabalhadores. Dentre estes, 13 milhões de trabalhadores estavam ativos no final do ano. Em 1980, esse número já alcançava 16 milhões de trabalhadores ativos no final do ano, crescendo para 22 milhões em 1990, 25 milhões em 2000, 42 milhões em 2010 e 45 milhões em 2024.

A definição do que se entende por "emprego formal" depende crucialmente da unidade de observação e do recorte temporal escolhidos. O gráfico 1 compara as contagens de vínculos e trabalhadores entre a Rais Operacional e a Rais Estatística, aplicando filtros progressivamente mais restritivos: (a) o total de vínculos com PIS válido, a medida mais abrangente; (b) o subconjunto desses ativos em 31 de dezembro; (c) trabalhadores únicos, deduplicados por CPF; e (d) trabalhadores únicos ativos em 31 de dezembro, a medida mais restritiva. Para a maioria dos anos, a Rais Operacional apresenta contagens de 0,5 a 2% inferiores às da Rais Estatística, refletindo diferenças no tratamento de duplicidades entre as duas bases. A distância entre as séries mais e menos restritivas – que ultrapassa 30 milhões nos anos recentes – ilustra a importância de se explicitar a unidade de observação (vínculo ou pessoa) e o recorte temporal (fluxo anual ou estoque em 31 de dezembro) ao se utilizarem os dados da Rais.

GRÁFICO 1
Vínculos e trabalhadores formais na Rais Operacional e na Rais Estatística (1976-2024)
(Em 1 milhão)



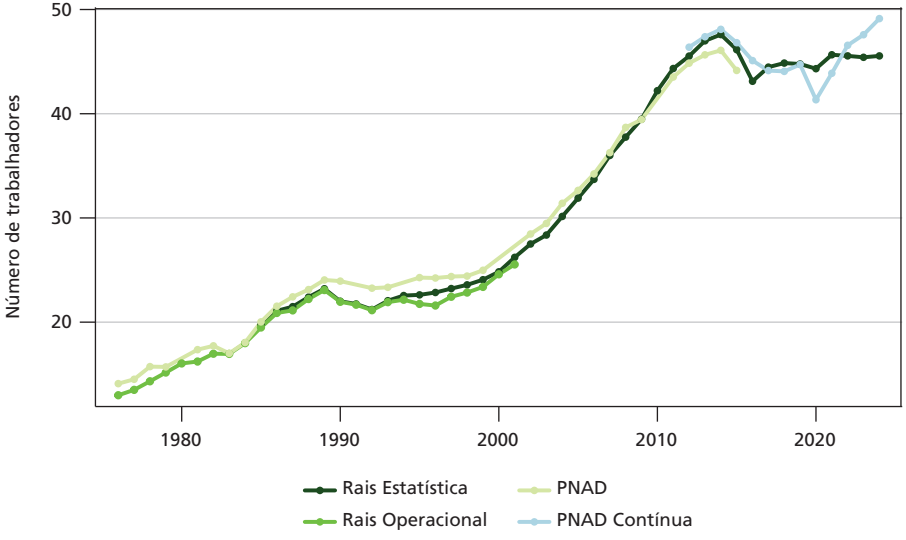
Fonte: Rais Operacional e Rais Estatística/MTE.
Obs.: A série (a) conta todos os vínculos com número de PIS válido declarados no ano. A série (b) restringe (a) aos vínculos ativos em 31 de dezembro. A série (c) deduplica (a) por número do PIS/Pasep, contando cada trabalhador uma única vez, independentemente do número de vínculos no ano. A série (d) restringe (c) aos trabalhadores com ao menos um vínculo ativo em 31 de dezembro.

Diversos estudos ao longo deste período avaliaram o grau de cobertura da Rais comparando-a a resultados de pesquisas domiciliares e censos industriais (Sabóia e Tolipan, 1985; Walker e Oliveira, 1991; De Negri *et al.*, 2001). Esses estudos documentaram alto grau de cobertura da Rais, embora também tenham registrado subenumeração, especialmente nos primeiros anos, concentrada em pequenos estabelecimentos e em regiões mais afastadas dos centros urbanos.

O gráfico 2 confronta a série de trabalhadores únicos ativos em 31 de dezembro da Rais Estatística e da Rais Operacional com as estimativas de emprego formal com carteira assinada da PNAD e da PNAD Contínua.[16] Nos primeiros anos da série, a Rais registra contagens inferiores à PNAD, refletindo a cobertura ainda parcial do registro administrativo. As duas fontes convergem a partir do final dos anos 1990, período em que a vinculação do abono salarial à declaração da Rais aumentou as consequências negativas para os trabalhadores da omissão da declaração. A partir de 2010, as séries passam a apresentar níveis muito próximos. Nos anos mais recentes, a PNAD Contínua registra contagens ligeiramente superiores às da Rais, possivelmente refletindo diferenças metodológicas na captação do emprego formal e maior abrangência do eSocial.

16. Esta comparação preliminar incorporou ajustes de cobertura por tipo de contrato de trabalho (exclusão do emprego doméstico formal na PNAD), mas não incorporou ajustes do período de coleta (Dez na Rais vs Set na PNAD) e cobertura geográfica (PNAD não incluía o norte rural até 2003). Para uma comparação mais detalhada entre a Rais Estatística e a PNAD, ver o capítulo 4 deste livro.

GRÁFICO 2
Trabalhadores formais: Rais *versus* PNAD e PNAD Contínua (1976-2024)
(Em 1 milhão)



Fonte: Rais Operacional e Rais Estatística/MTE; PNAD e PNAD Contínua/IBGE.
Obs.: As séries da Rais correspondem a trabalhadores únicos (deduplicados por número do PIS/Pasep) com vínculo ativo em 31 de dezembro. A PNAD (1976-2015) e a PNAD Contínua (2012-2024) referem-se a empregados com carteira assinada no trabalho principal na semana de referência.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste texto, documentamos como a Rais surgiu de um projeto de racionalização de requisitos informacionais de diversas políticas públicas para uma entrada única de dados. É curioso notar que, ao longo dos anos 1980, 1990 e 2000, novos formulários foram se acumulando e um processo similar de unificação deu origem ao eSocial, que atualmente é a fonte dos dados da Rais.

A trajetória da Rais, de um formulário em papel preenchido manualmente e processado em fitas magnéticas a um registro digital integrado ao eSocial, constitui um caso emblemático de transformação de registro administrativo em fonte estatística de referência. Ao longo de cinquenta anos, a Rais acumulou informações sobre centenas de milhões de vínculos empregatícios, permitindo análises longitudinais do mercado de trabalho formal e avaliações de políticas públicas usando métodos em painel. A recuperação dos microdados históricos (1976-2001) e a construção da Rais Consolidada 50 Anos representam um esforço de preservação e harmonização que amplia significativamente o potencial analítico dessa base de dados.

Os dados recuperados e harmonizados mostram que o número de trabalhadores formais empregados em dezembro passou de 13 milhões em 1976 para

45 milhões em 2024. A comparação com a PNAD revelou taxas de subdeclaração inferiores a 5% até os anos 1990, com valores ainda mais próximos daí em diante. Isso indica que essa expansão reflete sobretudo o crescimento do emprego formal, não o aumento de cobertura.

A Rais nasceu para simplificar a vida das empresas, substituindo múltiplos formulários por um único, e para permitir que o Brasil conhecesse seu mercado de trabalho. Com o eSocial, a Rais ganha novas potencialidades, como frequência mensal, maior cobertura e novas variáveis. Passados cinquenta anos, a Rais é, e continuará sendo, essencial para a capacidade do Estado de planejar e avaliar suas políticas públicas.

REFERÊNCIAS

ARIAS, A. R. **Un sistema de producción de información estadística para el Centro de Documentación e Informática del Ministerio del Trabajo**. Santiago: CEPAL, 1974. (Informe Técnico, n. 3, Proyecto BRA/70/550 – Human Resources Planning, PNUD/OIT).

ARIAS, O.; OLIVEIRA, C. **Inventario de información estadística de período postcensal**. [*S. l.*]: CEPAL, 1973/1975.

ARIDA, P.; BACHA, E. L.; LARA-RESENDE, A. Credit, interest, and jurisdictional uncertainty: conjectures on the case of Brazil. *In*: GIAVAZZI, F.; GOLDFAJN, I.; HERRERA, S. (org.). **Inflation targeting, debt, and the Brazilian experience, 1999 to 2003**. Cambridge, Estados Unidos: MIT Press, 2005. p. 265-293.

BRASIL. Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 22585, 19 dez. 1930.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1965.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 set. 1966a.

BRASIL. Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. Aprova o Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 1966b.

BRASIL. Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970. Institui o Programa de Integração Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 set. 1970a.

BRASIL. Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970. Institui o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 dez. 1970b.

BRASIL. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – Rais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1975.

BRASIL. Decreto nº 81.241, de 23 de janeiro de 1978. Cria o Grupo Coordenador da Relação Anual das Informações Sociais – Rais, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 jan. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Rais 80 – Relação Anual de Informações Sociais**: sinopse comentada do anuário do trabalho. Brasília: MTb, 1983.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Rais 81 – Relação Anual de Informações Sociais**: características gerais do emprego. Brasília: MTb, 1984a.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Rais 82 – Relação Anual de Informações Sociais**: rotatividade de mão de obra. Brasília: MTb, 1984b.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Rais 83 – Relação Anual de Informações Sociais**: características gerais do emprego. Brasília: MTb, 1985.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.291, de 21 de novembro de 1986. Extingue o Banco Nacional da Habitação – BNH, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 nov. 1986.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 1990.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017.

BRASIL. Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 nov. 2021.

DE NEGRI, J. A. *et al*. **Mercado formal de trabalho**: comparação entre os microdados da Rais e da PNAD. Brasília: Ipea, 2001. (Texto para Discussão, n. 840).

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Contrato 10518.000289.87.62 Ipea-Serpro**: processamento da Rais ano-base 1986. Brasília: Ipea, 1987. (Documento do acervo do Ipea).

LEVY, M. S. F. O papel da migração internacional na evolução da população brasileira (1872 a 1972). **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 8, supl., p. 49-90, 1974. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsp/v8s0/03.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

LOBATO, W. S. **Serpro**: uma crônica de 18 anos. Brasília: Serpro, 1982.

MATION, L. F.; NASCIMENTO, P. A. M. M. **Remunerações atípicas na Rais**: comparação entre microdados originais e da Rais-Estatística 2011 a 2021. Brasília: Ipea, [*s. d.*]. No prelo.

PATEO, F. V.; ALMEIDA, M. E.; ALBUQUERQUE, A. V. S. M. **Rais e Caged a partir do eSocial**: impactos da transição e possibilidades de ampliação das informações disponíveis. Rio de Janeiro: Ipea, ago. 2025. (Texto para Discussão, n. 3152). Disponível em: https://dx.doi.org/10.38116/td3152-port.

SABÓIA, J.; TOLIPAN, R. A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o mercado formal de trabalho no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Brasília, v. 15, n. 2, 1985.

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. **Projeto Rais**: relatório das atividades desenvolvidas desde a conclusão dos trabalhos da Comissão Interministerial criada pela Portaria Interministerial nº 384, ocorrida em 07-08-76, até fins de março de 1978. Rio de Janeiro: Serpro, mar. 1978. (Documento obtido no acervo do Ipea).

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. **Orçamento Rais ano-base 1979**. Brasília: Serpro, 1979. (Documento do acervo do Ipea).

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. **Estimativa de custos Rais/80**. Brasília: Serpro, 1980. (Documento do acervo do Ipea).

WALKER, T.; OLIVEIRA, J. **Avaliação dos impactos do projeto BRA-70-550**. [*S. l.*]: OIT/PNUD, 1991.

ZACHARIAS, R. **Cadastro central de empresas**. IBGE, 1994.

APÊNDICE A

INSTRUÇÕES NORMATIVAS E PORTARIAS RAIS (1979-2024)

Este apêndice lista as 29 instruções normativas (INs) editadas pelo Grupo Coordenador da Rais entre 1979 e 1992, bem como as duas primeiras portarias ministeriais que sucederam as INs. Para cada norma, indicam-se a data de publicação no *Diário Oficial da União* (DOU), o ano-base correspondente e as principais características. A lista foi construída a partir de reproduções digitalizadas do DOU e dos manuais de declaração da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

TABELA A.1

Normativos, forma de envio e prazos de entrega da Rais por ano-base (1976-2022)

Ano-base	Meios de envio	Prazo final de entrega	Normativos (IN/portaria, data DOU, conteúdo)
1976	P	-	Decreto nº 76.900, 23/12/1975, institui a Rais
1977	P	-	-
1978	P	-	-
1979	P; FM	31 mar. 1980	IN nº 1, 12 dez. 1979, formulário e manual, define prazos; IN nº 2, 10 mar. 1980, prorroga prazo
1980	P; FM	31 mar. 1981	IN nº 3, 15 dez. 1980, formulário e manual
1981	P; FM	31 mar. 1982	IN nº 4, 24 dez. 1981, formulário e manual; IN nº 5, 24 fev. 1982, prorroga prazo
1982	P; FM	31 mar. 1983	IN nº 6, 20 out. 1982, formulário e manual; IN nº 7, 1 fev. 1983, autoriza formulário antigo (1981)
1983	P; FM; D	31 mar. 1984	IN nº 8, 20 dez. 1983, formulário e manual, introduz disquete
1984	P; FM; D	1 abr. 1985	IN nº 9, 12 dez. 1984, formulário e manual; IN nº 10, 23 jan. 1985, classificação de atividades e ocupações
1985	P; FM; D	31 mar. 1986	IN nº 11, 29 out. 1985, formulário e manual
1986	P; FM; D	15 abr. 1987	IN nº 12, 18 dez. 1986, formulário e manual; IN nº 13, 3 fev. 1987, prorroga prazo; IN nº 14, 31 mar. 1987, prorroga prazo
1987	P; FM; D	15 abr. 1988	IN nº 15, 18 nov. 1987, formulário e manual, aprimora subarquivos e crítica
1988	P; FM; D	10 abr. 1989	IN nº 16, 29 dez. 1988, formulário e manual; IN nº 17/18, 13 fev. 1989, prorroga prazo
1989	P; FM; D	1 jun. 1990	IN nº 19, 11 jan. 1990, formulário e manual; IN nº 20, 19 fev. 1990, prorroga prazo; IN nº 21, 28 mar. 1990, tabela remuneração por região; IN nº 22, 20 abr. 1990, prorroga prazo; IN nº 23, 3 maio 1990, correção texto
1990	P; FM; D	10 maio 1991	IN nº 24, 15 fev. 1991, formulário e manual; IN nº 25, 25 mar. 1991, prorroga prazo; IN nº 26, 12 abr. 1991, prorroga prazo
1991	P; FM; D	3 maio 1992	IN nº 29, 19 mar. 1992, altera prazos (INs nº 27/28 não localizadas)
1992	P; FM; D	24 abr. 1993	Portaria nº 86, 2 fev. 1993, formulário e manual, primeira portaria MTE
1993	P; FM; D	29 abr. 1994	Portaria nº 164, 11 fev. 1994, formulário e manual, Rais negativa obrigatória
1994	P; FM; D	25 mar. 1995	Portaria nº 1.285, 12 dez. 1994, formulário e manual; Portaria nº 193, 1 mar. 1995, prorroga prazo

(Continua)

(Continuação)

Ano-base	Meios de envio	Prazo final de entrega	Normativos (IN/portaria, data DOU, conteúdo)
1995	P; FM; D	25 mar. 1996	Portaria nº 1.271, 14 dez. 1995, formulário e manual; Portaria nº 474, 3 maio 1996, prorroga prazo
1996	P; D; I	10 mar. 1997	Portaria nº 1.127, 25 nov. 1996, formulário e manual; Portaria nº 225, 25 mar. 1997, prorroga prazo
1997	P; D; I	25 mar. 1998	Portaria nº 1.126, 4 dez. 1997, formulário e manual; Portaria nº 176, 24 mar. 1998, prorroga prazo
1998	P; D; I	25 mar. 1999	Portaria nº 769, 4 dez. 1998, formulário e manual; Portaria nº 145, 26 mar. 1999, prorroga prazo
1999	P; D; I	24 mar. 2000	Portaria nº 1.740, 27 out. 1999, inclui raça/cor; Portaria nº 1.998, 6 dez. 1999, formulário e manual; Portaria nº 235, 23 mar. 2000, prorroga prazo
2000	D; I	15 mar. 2001	Portaria nº 945, 18 dez. 2000, manual; Portaria nº 160, 1 mar. 2001, prorroga prazo
2001	D; I; GD	11 mar. 2002	Portaria nº 699, 17/12/2001, manual; Portaria nº 84, 28 fev. 2002, prorroga prazo
2002	I; GD	mar. 2003	Portaria nº 540, 18 dez. 2002, manual, declaração eletrônica; Portaria nº 147, 27 fev. 2003, prorroga prazo
2003	I; GD	5 mar. 2004	Portaria nº 1.256, 8 dez. 2003, manual; Portaria nº 52, 19 fev. 2004, prorroga prazo
2004	I; GD	4 mar. 2005	Portaria nº 630, 20 dez. 2004, manual; Portaria nº 83, 24 fev. 2005, prorroga prazo
2005	I; GD	7 abr. 2006	Portaria nº 500, 26 dez. 2005, manual; Portaria nº 23, 14 mar. 2006, acrescenta ao manual; Portaria nº 27, 16 mar. 2006, prorroga prazo
2006	I; GD	16 mar. 2007	Portaria nº 205, 21 dez. 2006, manual; Portaria nº 36, 15 mar. 2007, prorroga prazo
2007	I; GD	28 mar. 2008	Portaria nº 651, 28 dez. 2007, manual
2008	I; GD	27 mar. 2009	Portaria nº 1.207, 31 dez. 2008, manual; Portaria nº 688, 24 abr. 2009, prorroga prazo
2009	I; GD	26 mar. 2010	Portaria nº 2.590, 30 dez. 2009, manual
2010	I; GD	28 fev. 2011	Portaria nº 10, 6 jan. 2011, manual
2011	I; GD	9 mar. 2012	Portaria nº 7, 3 jan. 2012, manual
2012	I; GD	8 mar. 2013	Portaria nº 5, 8 jan. 2013, manual
2013	I; GD	21 mar. 2014	Portaria nº 2.072, 31 dez. 2013, manual
2014	I; GD	20 mar. 2015	Portaria nº 10, 9 jan. 2015, manual
2015	I; GD	18 mar. 2016	Portaria nº 269, 29 dez. 2015, manual
2016	I; GD	17 mar. 2017	Portaria nº 1.464, 2 jan. 2017, manual
2017	I; GD	23 mar. 2018	Portaria nº 31, 17 jan. 2018, manual
2018	I; GD	5 abr. 2019	Portaria nº 39, 15 fev. 2019, manual
2019	I; GD; eS	17 abr. 2020	Portaria nº 6.136, 5 mar. 2020, manual, início migração eSocial
2020	eS; GD	-	Portaria nº 24.445, 2 dez. 2020, define procedimentos uso dados eSocial/ Caged/Rais
2021	eS; GD	29 abr. 2022	Decreto nº 10.854, 10 nov. 2021, regulamenta Rais; manual
2022	eS; GD	6 abr. 2023	Manual

Fonte: Instruções do Grupo Coordenador da Rais (1979-1991), portarias MTE/MTb (1992-2022) e manuais de declaração da Rais disponíveis no *Diário Oficial da União* (DOU).
Obs.: Meios de envio: P – papel; FM – fita magnética; D – disquete; I – internet; GD – GD-Rais; e eS – eSocial.

APÊNDICE B

PROCESSO DE TRANSCRIÇÃO E PROCESSAMENTO DA RAIS EM PAPEL

As declarações preenchidas em formulário eram entregues pelos empregadores nas agências bancárias da rede credenciada para empresas vinculadas ao Programa de Integração Social – PIS (especialmente a Caixa Econômica Federal – CEF e bancos conveniados como Bradesco e Unibanco), ou agências do Banco do Brasil para entidades vinculadas ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep). A entrega deveria ocorrer na agência do mesmo município do estabelecimento, ou na mais próxima. Na recepção, um carimbo era aplicado ao formulário e ao recibo de entrega da Rais, que ficava com a empresa como comprovante. As empresas que optavam pela entrega em meios magnéticos (fitas ou disquetes) entregavam seus arquivos diretamente nas unidades regionais de operações (UROs) do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), recebendo o comprovante de recepção/expedição de arquivos (Crea) como documento de controle.

Os formulários recebidos pela rede bancária eram encaminhados ao Serpro para transcrição. A operação de transcrição consiste na conversão dos dados registrados em papel para meio digital. Esta era a etapa mais intensiva em mão de obra e a que consumia mais tempo de todo o ciclo. Para dimensionar essa tarefa, convém situá-la no contexto operacional do Serpro da época. Em 1976-1977, o órgão processou 307 milhões de documentos, dos quais a Rais representou 10%. Já no ciclo de faturamento 1978-1979, a Rais correspondeu ao segundo maior sistema por faturamento: Cr$ 340,7 milhões (Lobato, 1982).

Nos primeiros anos, de 1977 a 1982, a operação de transcrição se baseou majoritariamente no concentrador de teclados (STD-3200). Este dispositivo eletrônico, desenvolvido pelo próprio Serpro, consistia em um computador (*desktop*, *mini-computer*) e até 32 teclados alfanuméricos associados (sem tela). Ao digitar um documento, o computador realizava a crítica e avisava o operador, por meio de um painel simples de luzes, os casos de erro (Maciel, Moreira e Pinheiro, 1985). Os processos de crítica eram computacionalmente simples, limitados pelo tempo de digitação e não pelo tempo de execução do teste. O concentrador de teclados e os terminais associados faziam um computador *desktop* operar com 32 terminais de digitação, em vez de apenas um. Este equipamento também deixava os escassos terminais de *mainframes* livres para outros processamentos mais críticos. Cabe notar que esta solução doméstica correspondia a uma resposta à escassez de divisas e ao alto custo dos computadores no Brasil da época. A escassez relativa dos equipamentos também pode ser vista pelo fato de que o centro de transcrição operava 24 horas por dia, em quatro turnos de 6 horas.

Por meio deste procedimento, os dados transcritos passavam por rotinas automáticas de crítica que verificavam a consistência de datas, faixas salariais, validade dos números de PIS/Pasep e Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), entre outros campos. Apenas as informações que passassem por estes testes eram salvas nas fitas magnéticas. Posteriormente, uma versão aprimorada, o STV-1600 (sistema de terminais de vídeo), adicionou de fato monitores para visualização das informações. O método de transcrição empregava a técnica de digita-e-redigita-para-conferir: cada formulário era transcrito duas vezes, por operadores diferentes, e as discrepâncias eram automaticamente sinalizadas para verificação manual (Maciel, Moreira e Pinheiro, 1985). Por fim, formulários com inconsistências eram devolvidos aos declarantes para correção.

As declarações entregues em meios magnéticos (denominadas Rais-Especial), que não requeriam transcrição, também passavam pelos mesmos procedimentos de crítica. A partir de 1990, o Serpro passou a distribuir gratuitamente um programa analisador que podia ser instalado no equipamento da empresa declarante, permitindo verificar a estrutura e o conteúdo do arquivo magnético antes da entrega, reduzindo rejeições e retrabalho no processamento.

REFERÊNCIAS

LOBATO, W. S. **Serpro**: uma crônica de 18 anos. Brasília: Serpro, 1982.

MACIEL, M. de N.; MOREIRA, M. D. D.; PINHEIRO, J. C. da R. C. **Transcrição de dados**: uma abordagem sócio-técnica. Rio de Janeiro: LTC, 1985. (Série Aplicações de Computadores).

CAPÍTULO 4

A RAIS CAPTA ADEQUADAMENTE O TRABALHO ASSALARIADO REGISTRADO? UMA COMPARAÇÃO ENTRE A RAIS/MTE E A PNAD/IBGE[1]

André Gambier Campos[2]

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste capítulo é analisar a amplitude e a qualidade da captação de informações sobre trabalho assalariado pela Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE).

Para alcançar esse objetivo, comparam-se informações de duas fontes distintas: da própria Rais/MTE e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE).

Essa comparação de informações refere-se a um período de quase quatro décadas (de 1985 a 2024), alcança quase todo o território nacional (com exceção parcial da região Norte) e abrange quase toda a população em idade ativa (15 anos de idade ou mais).

Apesar de sua aparência superlativa, essa comparação enfoca somente um tipo de trabalho: o de natureza assalariada (ou subordinada), devidamente registrado pelo Estado, sob formatos celetistas (privados/contratuais) ou estatutários (públicos/legais).

Desde seu início, ainda no século XIX, o mercado laboral brasileiro organizou-se, ainda que de forma descontínua, em torno da relação assalariada. Outras espécies mantiveram relevância na estrutura ocupacional (tais como a relação autônoma, a empreendedora e a não remunerada), mas, embora de modo oscilante, o assalariamento tornou-se, ao longo do tempo, a referência-chave do mercado laboral no país.[3]

1. Agradecimentos (em ordem alfabética) a Carlos Henrique Leite Corseuil (Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Disoc/Ipea), Felipe Vella Pateo (Disoc/Ipea) e Matheus Stivali (Coordenação-Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação – CGDTI/Ipea). Quaisquer insuficiências ou equívocos presentes neste capítulo são de responsabilidade exclusiva do autor.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: andre.campos@ipea.gov.br.

3. Uma definição jurídica do assalariamento pode ser encontrada nos arts. 2º e 3º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), envolvendo relações laborais com atributos como a alteridade, a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade.

E não qualquer assalariamento, mas especificamente aquele registrado pelo Estado, que deu início à construção de um amplo arcabouço normativo e institucional, de natureza laboral e social, destinado a regular a condição de trabalhador assalariado no Brasil. Inclusive, isso ocorreu de forma a vincular o acesso a quaisquer recursos de proteção pública (de previdência, saúde etc.) à posse da carteira de trabalho assinada.[4]

Em certa medida, a própria criação da Rais/MTE em 1975[5] deveu-se a essa relevância assumida pelo assalariamento registrado, que precisava ser mais bem compreendido pelo Estado (e pela sociedade) com o intuito de que se viabilizasse um conjunto de políticas públicas voltadas ao mercado laboral.[6]

De fato, a Rais/MTE é conhecida como uma espécie de "censo" do trabalho assalariado registrado no país, capaz de retratar com precisão diversos aspectos dessa espécie laboral, bem como de subsidiar o funcionamento de várias políticas públicas que incidem sobre ela.

O intuito neste capítulo é analisar em que medida, de que maneira, em que momento e em que espaço a Rais/MTE se mostra efetivamente capaz de realizar tudo isso. Para dar conta desse intuito, efetua-se uma comparação com o outro grande "censo" do mercado laboral do país, que é a PNAD/IBGE.

Criada em 1967, a PNAD/IBGE é um levantamento realizado em momentos em que não há Censo Demográfico, para subsidiar o Estado (e a sociedade) com informações de variadas espécies – por exemplo, demográficas, sanitárias, habitacionais, urbanitárias, educacionais, previdenciárias, laborais e de rendimentos.

No que se refere às informações laborais, a PNAD/IBGE enfoca relações que vão além do trabalho assalariado e registrado – incluindo o trabalho autônomo, o trabalho empreendedor e o trabalho não remunerado de subsistência familiar, para não falar do trabalho assalariado não registrado ("sem carteira").

Todavia, como o objetivo aqui é obter um marco empírico para a comparação com a Rais/MTE, a utilização da PNAD/IBGE foca somente nas informações que se referem ao assalariamento registrado, que ocorre sob os formatos celetistas ou estatutários.[7]

4. São muitas as referências possíveis nessa discussão a respeito da dinâmica histórica do assalariamento (especialmente de sua modalidade registrada) no Brasil. Apenas como exemplos, ver Cardoso (2010), Gomes (2005), Paoli (1985), Santos (1979) e Vianna (1976).

5. Note-se que a criação da Rais/MTE já se encontrava prevista na CLT, no título III, capítulo II, seção II ("Das Relações Anuais de Empregados").

6. Mencione-se que essa relevância do assalariamento justificou, também, a criação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do MTE no ano de 1965 (dez anos antes da Rais/MTE).

7. Uma alternativa óbvia à PNAD/IBGE, como marco de comparação da Rais/MTE, seria o próprio Censo Demográfico. Na seção metodológica deste capítulo, apresentam-se as razões da escolha da PNAD/IBGE como tal marco.

Na próxima seção deste capítulo, apresentam-se aspectos metodológicos que devem ser levados em consideração quando se procura comparar informações da Rais/MTE e da PNAD/IBGE. Tais aspectos incluem discussões relevantes acerca de referências de natureza temporal, territorial, ocupacional e assim por diante.

Na seção seguinte, são apresentadas evidências sobre o número de trabalhadores (assalariados e registrados) que é captado por ambos os levantamentos, em todo o território brasileiro e em todo o lapso 1985-2024. *Grosso modo*, a Rais/MTE e a PNAD/IBGE captam quase o mesmo número de trabalhadores até 2005, mas, a partir desse ano, a situação se altera um pouco.

Na seção posterior, apresentam-se evidências sobre o perfil de trabalhadores (assalariados e registrados) que é captado por ambos os levantamentos. Como será constatado, em todo o período de 1985 a 2024, a Rais/MTE e a PNAD/IBGE captam um perfil bastante similar, levando em conta atributos sociodemográficos e sociolaborais.

Na última seção deste capítulo, são apresentadas conclusões a respeito da amplitude e da qualidade da captação de informações pela Rais/MTE. Esse levantamento parece retratar com alguma precisão o assalariamento registrado no país (inclusive de maneira mais completa que a PNAD/IBGE, ao menos no período posterior a 2005).

2 METODOLOGIA

De início, vale a pena apresentar uma descrição sumária das duas fontes de informações utilizadas neste capítulo: a Rais/MTE e a PNAD/IBGE.

Em primeiro lugar, a Rais/MTE é uma base de microdados de natureza administrativa, resultante de uma declaração obrigatória de informações por parte de instituições empregadoras (empresas e outras instituições), que declaram seus próprios empregados (trabalhadores assalariados).

Com um ciclo anual de divulgação, as versões mais recentes da Rais/MTE contêm cerca de noventa variáveis. Apenas como exemplo, no caso das instituições empregadoras, há informações de identificação (como a razão social e o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ),[8] de endereço (físico e virtual), de organização empresarial (natureza e porte) e de setor de atividade (como a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE).[9] Por sua vez, no caso dos empregados, há informações de identificação (como o Cadastro de Pessoa Física – CPF), de perfil

8. Acerca do CNPJ, ver: https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj. Acesso em: 29 jan. 2026.

9. A respeito da CNAE, ver: https://concla.ibge.gov.br/documentacao/cronologia/204-concla/classificacao/por-tema/1365--cnae-2-0.html. Acesso em: 29 jan. 2026.

social (incluindo sexo, idade, instrução, cor/raça, deficiência e nacionalidade), de tipo de ocupação (como a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO),[10] de tipo de vínculo (duração, interrupção, jornada e remuneração no vínculo), entre outros tipos de variáveis.

Acrescente-se que a Rais/MTE deve ser declarada por instituições empregadoras de todas as espécies, no setor privado ou público, de todos os tamanhos, em todos os pontos do território brasileiro. Além disso, ela alcança todos os tipos de empregados, privados e públicos, celetistas e estatutários, permanentes e temporários, de pequenos ou grandes estabelecimentos etc.

Há bases de microdados (identificados) disponíveis para os anos entre 1976 e 2024,[11] sem quaisquer descontinuidades, mas com amplitudes e qualidades diferenciadas de informações. Ainda que isso seja tema de debate mais à frente, adianta-se que a Rais/MTE passou por várias transformações nesse lapso, com expansão dos tipos de assalariamento investigados, ampliação das variáveis de interesse, inovação nos mecanismos de coleta e assim por diante.

Finalmente, mencione-se que a Rais/MTE possibilita a gestão de diversas políticas públicas relevantes na área laboral (controle de recursos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, controle de benefícios da previdência social, pagamento do Abono Salarial etc.) e viabiliza o monitoramento e a avaliação constante da situação do mercado de trabalho (assalariado e registrado) no país.

Em segundo lugar, a PNAD/IBGE é uma base de microdados resultante de um levantamento estatístico, de natureza domiciliar, baseado em uma amostra probabilística, realizado regularmente com o intuito de disponibilizar informações variadas sobre a população brasileira. Esse levantamento possui uma versão básica, com variáveis que são coletadas em todos os campos de pesquisa, e versões específicas, com variáveis que versam sobre temas que demandam um aprofundamento em determinados campos.

As versões mais recentes da PNAD/IBGE (na versão básica) possuem 220 variáveis, tratando sobre as áreas demográfica, sanitária, habitacional, urbanitária, educacional, previdenciária, laboral e de rendimentos. No que se refere à área laboral, há 166 variáveis, que enfocam temas como condição de atividade, condição de ocupação, posição na ocupação, espécie de ocupação, espécie de atividade, setor de atividade, duração de vínculo de trabalho, jornada de trabalho, local de trabalho, rendimentos do trabalho e assim por diante.

10. Sobre a CBO, ver: https://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/ocupacao/classificacao-brasileira-de-ocupacoes.html. Acesso em: 29 jan. 2026.

11. Para a análise desenvolvida neste capítulo, o ideal seria poder contar com os microdados da Rais/MTE de 1976 (a primeira produzida em toda a série), mas, por problemas internos ao Ipea, não foi possível realizar a extração das informações referentes a esse ano.

Há bases de microdados (não identificados) disponíveis para os anos entre 1967 e 2025,[12] sem descontinuidades (com exceção dos anos do Censo Demográfico), mas com amplitudes e qualidades diferenciadas de informações. Ainda que isso também vá ser discutido mais à frente, adianta-se que a PNAD/IBGE passou por inúmeras transformações em todo esse período, algumas mais discretas e outras mais incisivas. Houve extensão da abrangência territorial, alteração na regularidade do levantamento, ampliação do conjunto de temas investigados, modificação do seu desenho amostral etc.

Mesmo com todas essas transformações (ou talvez justamente por causa delas), a PNAD/IBGE sempre forneceu insumos informacionais relevantes para a gestão de políticas públicas em várias áreas – especialmente nas áreas demográfica, sanitária, habitacional, urbanitária, educacional, previdenciária, laboral e de rendimentos. Juntamente ao Censo Demográfico, ela sempre foi uma das principais fontes de informação sobre a população brasileira.

Como o intuito deste capítulo é promover uma comparação entre as informações oriundas da Rais/MTE e da PNAD/IBGE, destaquem-se dois traços de ambas as fontes que podem ter influenciado, de certa maneira e em certa extensão, os resultados que são apresentados mais à frente.

As informações da Rais/MTE resultam de declarações de informantes que, geralmente, são profissionais especializados em procedimentos de gestão de recursos humanos e de contabilidade das instituições empregadoras. Por sua vez, as informações da PNAD/IBGE resultam de entrevistas (conduzidas por profissionais especializados do IBGE) junto a informantes que são pessoas comuns, residentes em domicílios particulares (especialmente os permanentes).

Além disso, as informações da Rais/MTE se mostram muito vinculadas à realidade "normativa" dos contratos de trabalho, até por conta das consequências administrativas ou judiciais, para as instituições empregadoras, de sua não declaração ou de sua declaração incorreta. As informações da PNAD/IBGE, por outro lado, mostram-se menos vinculadas a essa realidade "normativa", o que abre espaço para a captação de algumas informações com mais qualidade (em aspectos como a jornada efetiva de trabalho e o tempo efetivo de vínculo dos trabalhadores).

Realizada essa descrição sumária das duas fontes de informações utilizadas neste capítulo, é necessário mencionar algo a respeito dos tratamentos aplicados a cada uma delas, com o intuito de torná-las minimamente comparáveis para

12. Para a análise desenvolvida neste capítulo, mais do que os microdados da PNAD/IBGE, o ideal seria poder contar com os microdados das amostras dos censos demográficos dos anos de 1970, 1980, 1991, 2000, 2010 e 2022. Isso porque, provavelmente, e até por conta de sua dimensão, essas amostras seriam mais adequadas para analisar o assalariamento registrado do que as amostras da PNAD/IBGE – há uma discussão a respeito disso em Barbosa (2013, 2014) e em Souza (2010). Porém, por problemas internos ao IBGE, ainda não é possível utilizar as informações referentes ao Censo Demográfico 2022.

análise. É claro que esses tratamentos só se mostraram possíveis pelo fato de as informações consistirem em microdados (identificados no caso da Rais/MTE e não identificados no caso da PNAD/IBGE).

Os quadros 1 e 2 disponibilizam informações gerais a respeito dos tratamentos aplicados a ambas as fontes. Esses tratamentos incluíram referências temporais, territoriais, etárias e ocupacionais.

No que se refere às referências temporais, a PNAD/IBGE sempre captou informações sobre os trabalhadores assalariados registrados em setembro,[13] de maneira que a Rais/MTE foi tratada para também captar informações desse mês específico (ou seja, de trabalhadores com vínculos ativos em setembro de cada ano).

No que diz respeito às referências territoriais, nos anos de 1985 e 1995, a PNAD/IBGE não captou informações das áreas rurais dos estados da região Norte do Brasil (mas captou do estado de Tocantins, criado a partir de desmembramento do estado de Goiás no final de 1988). Por sua vez, a Rais/MTE nunca possuiu qualquer variável identificadora de área urbana ou rural dos estados brasileiros. Dessa forma, nos anos de 1985 e 1995, tanto a PNAD/IBGE quanto a Rais/MTE foram tratadas para excluir informações dos estados da região Norte (mantido o estado de Tocantins). Nos anos de 2005 a 2024, as informações de ambas as fontes já levaram em consideração o país como um todo.

No que concerne às referências etárias, de 1985 a 2015, a PNAD/IBGE captou informações sobre trabalhadores com 10 anos de idade ou mais e, em 2024, focou em trabalhadores com 14 anos de idade ou mais. Para fins de padronização de informações, a ideia seria lidar com esta última faixa. No entanto, a Rais/MTE de 1985 não disponibilizou informações de idade de forma discreta, mas apenas categórica – e com categorias que impossibilitaram focar na faixa de 14 anos de idade ou mais. Dessa maneira, de 1985 a 2024, tanto a PNAD/IBGE quanto a Rais/MTE foram tratadas para incluir apenas informações de trabalhadores com 15 anos de idade ou mais.

No que tange às referências ocupacionais, como já referido, o foco deste capítulo está no trabalho assalariado registrado, sob a forma celetista ou estatutária. Ressalte-se que, antes da Constituição Federal de 1988, a PNAD/IBGE não captou o trabalho estatutário em categoria específica, incluindo-o em uma categoria comum, de assalariado registrado.[14] Por sua vez, mesmo antes de 1988, a Rais/MTE já captava o trabalho estatutário em categoria específica.

13. A PNAD/IBGE de 2024, de natureza contínua, captou informações de todos os períodos do ano, mas, para possibilitar a compatibilização com os demais levantamentos, optou-se por lidar com as informações do terceiro trimestre de 2024 (meses de julho, agosto e setembro).

14. O trabalho assalariado em formato estatutário já existia no Brasil muito antes da Constituição Federal de 1988. Ele apenas não era captado, como categoria laboral específica, no levantamento da PNAD/IBGE.

Alerte-se também que, de 1985 a 2024, a Rais/MTE captou informações sobre alguns vínculos assalariados registrados que a PNAD/IBGE sempre considerou como não registrados. Trata-se dos seguintes casos: i) vínculos diretivos (diretores não regulados pela CLT); ii) vínculos assalariados públicos não efetivos (admissíveis por meio de leis especiais – que não a CLT – ou demissíveis *ad nutum*); e iii) vínculos assalariados públicos por prazo determinado, regidos por leis especiais (federais, estaduais ou municipais).[15] Desse modo, entre 1985 e 2024, a Rais/MTE foi tratada para excluir informações acerca de todos esses casos.

Mencione-se também que, em qualquer período, a Rais/MTE nunca captou adequadamente o trabalho doméstico (mesmo quando este ocorreu com vínculo assalariado registrado). Dessa maneira, de 1985 a 2024, tanto a PNAD/IBGE quanto a Rais/MTE foram tratadas para excluir informações de trabalhadores domésticos. Caso haja interesse, no apêndice A deste capítulo, há informações comparativas acerca desses trabalhadores, tais como captados em ambas as fontes, entre 1985 e 2024.

Ainda sobre as referências ocupacionais, vale destacar que as informações da Rais/MTE enfocam, essencialmente, os vínculos de trabalho assalariado registrado, precisando ser devidamente transformadas caso se deseje analisar os trabalhadores titulares desses vínculos (como é o intuito deste capítulo). Por sua vez, as informações da PNAD/IBGE enfocam, basicamente, os trabalhadores propriamente ditos (ainda que seja plenamente possível analisar seus diferentes vínculos de trabalho – caso efetivamente possuam mais de um). Dessa forma, tanto a PNAD/IBGE quanto a Rais/MTE foram tratadas para incluir apenas informações do vínculo principal dos trabalhadores no período de referência de cada fonte. O critério escolhido para a definição desse vínculo principal, em cada ano entre 1985 e 2024, foi o da PNAD/IBGE, utilizando as variáveis disponíveis na Rais/MTE para viabilizar a aproximação a tal critério.[16]

15. No caso das leis federais, pode-se citar, por exemplo, a Lei nº 8.745/1993 e a Lei nº 9.849/1999.

16. A fim de encerrar esta seção metodológica, para além das informações gerais dos quadros 1 e 2, caso haja interesse, pode-se aprofundar nos aspectos específicos dos tratamentos aplicados à Rais/MTE e à PNAD/IBGE consultando os *scripts* de processamento utilizados – que se encontram, em linguagem R e em linguagem Stata, no seguinte endereço: https://drive.google.com/drive/folders/1qLIubbfGCQJWUC8sYwOKN5LI4Xvm-ICL. Acesso em: 29 jan. 2026.

QUADRO 1

Referências utilizadas no tratamento dos microdados da Rais/MTE

	1985	1995	2005	2015	2024
Referência temporal	Período de 01/09 a 30/09/1985	Período de 01/09 a 30/09/1995	Período de 01/09 a 30/09/2005	Período de 01/09 a 30/09/2015	Período de 01/09 a 30/09/2024
Referência territorial	Brasil, com exclusão dos estados da região Norte	Brasil, com exclusão dos estados da região Norte (mas com inclusão de Tocantins)	Brasil	Brasil	Brasil
Referência etária	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +
Referência ocupacional	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de: i) vínculo diretivo (diretor não regulado pela CLT); ii) vínculo assalariado público não efetivo (admissível por meio de lei especial – que não a CLT – ou demissível *ad nutum*); e iii) vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal no ano de referência (dada a ausência da variável de jornada semanal de trabalho – que é utilizada pela PNAD/IBGE 1985 –, utiliza-se, na definição da ocupação principal, o rendimento da ocupação)	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de: i) vínculo diretivo (diretor não regulado pela CLT); ii) vínculo assalariado público não efetivo (admissível por meio de lei especial – que não a CLT – ou demissível *ad nutum*); e iii) vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal no ano de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) ocupação de maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) ocupação com maior número de horas semanais; e iii) ocupação que normalmente proporcionava maior rendimento	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de: i) vínculo diretivo (diretor não regulado pela CLT); ii) vínculo assalariado público não efetivo (admissível por meio de lei especial – que não a CLT – ou demissível *ad nutum*); iii) vínculo assalariado público por prazo determinado, regido por lei especial (federal, estadual ou municipal); e iv) vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal no ano de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) ocupação de maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) ocupação com maior número de horas semanais; e iii) ocupação que normalmente proporcionava maior rendimento	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de: i) vínculo diretivo (diretor não regulado pela CLT); ii) vínculo assalariado público não efetivo (admissível por meio de lei especial – que não a CLT – ou demissível *ad nutum*); iii) vínculo assalariado público por prazo determinado, regido por lei especial (federal, estadual ou municipal); e iv) vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal no ano de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) ocupação de maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) ocupação com maior número de horas semanais; e iii) ocupação que normalmente proporcionava maior rendimento	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de: i) vínculo diretivo (diretor não regulado pela CLT); ii) vínculo assalariado público não efetivo (admissível por meio de lei especial – que não a CLT – ou demissível *ad nutum*); iii) vínculo assalariado público por prazo determinado, regido por lei especial (federal, estadual ou municipal); iv) vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal no ano de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) ocupação com maior número de horas semanais; ii) ocupação que normalmente proporcionava maior rendimento; e iii) ocupação de maior tempo de permanência nos 365 dias de referência

Fonte: Microdados da Rais/MTE.
Elaboração do autor.
Obs.: Para mais detalhes, ver: https://drive.google.com/drive/folders/1qLIubbfGCQJWUC8sYwOKN5LI4Xvm-ICL. Acesso em: 29 jan. 2026.

QUADRO 2

Referências utilizadas no tratamento dos microdados da PNAD/IBGE

	1985*	1995*	2005*	2015*	2024**
Referência temporal	Período de 22/09 a 28/09/1985	Período de 24/09 a 30/09/1995	Período de 18/09 a 24/09/2005	Período de 20/09 a 26/09/2015	Período de 01/07 a 30/09/2024
Referência territorial	Brasil, com exclusão dos estados da região Norte	Brasil, com exclusão dos estados da região Norte (mas com inclusão de Tocantins)	Brasil	Brasil	Brasil
Referência domiciliar	Apenas moradores do domicílio	-	-	-	-
Referência etária	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +	15 anos ou +
Referência ocupacional	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal na semana de referência (definição que está associada ao número de horas semanais na semana de referência)	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal na semana de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) maior número de horas semanais na semana de referência; e iii) normalmente proporcionava maior rendimento na semana de referência	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal na semana de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) maior número de horas semanais na semana de referência; e iii) normalmente proporcionava maior rendimento na semana de referência	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal na semana de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) maior tempo de permanência nos 365 dias de referência; ii) maior número de horas semanais na semana de referência; e iii) normalmente proporcionava maior rendimento na semana de referência	Apenas ocupação que se refere a vínculo assalariado com registro (emprego com carteira assinada), com inclusão de vínculo assalariado estatutário (civil ou militar) e com exclusão de vínculo assalariado doméstico (emprego doméstico) Apenas ocupação principal na semana de referência – definição que segue a ordem decrescente de relevância: i) maior número de horas semanais na semana de referência; ii) normalmente proporcionava maior rendimento na semana de referência; e iii) maior tempo de permanência
Ponderações aplicadas	Variável de peso expansivo – "V9991" (sem incorporação de desenho amostral)	Variável de peso expansivo – "V4729" (sem incorporação de desenho amostral)	Variável de peso expansivo – "V4729" (sem incorporação de desenho amostral)	Variável de peso expansivo – "V4729" (sem incorporação de desenho amostral)	Variável de peso expansivo – "V1028" (sem incorporação de desenho amostral)

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.
Obs.: 1. Significância: * PNAD/IBGE Anual; e ** PNAD/IBGE Contínua (3º trimestre).
2. Para mais detalhes, ver: https://drive.google.com/drive/folders/1qLlubbfGCQJWUC8sYwOKN5LI4Xvm-ICL. Acesso em: 29 jan. 2026.

3 NÚMEROS DE TRABALHADORES

Um primeiro aspecto a ser destacado na comparação entre a Rais/MTE e a PNAD/IBGE é de natureza estritamente quantitativa: trata-se do número de trabalhadores assalariados registrados (celetistas e estatutários) em cada uma das fontes no período entre 1985 e 2024.

Como exposto na tabela 1 e nos gráficos 1 e 2, ambas as fontes mostram números similares em 1985, 1995 e 2005. No primeiro ano, a Rais/MTE apresenta um número de trabalhadores 4,9% superior ao da PNAD/IBGE (19,33 milhões contra 18,43 milhões); no segundo ano, esse número é 3,2% inferior (22,69 milhões contra 23,43 milhões); e, no terceiro ano, 5,3% inferior (30,85 milhões contra 32,57 milhões).

Mesmo com essas diferenças, ambas as fontes de informação mostram uma dinâmica semelhante, de razoável crescimento no número de trabalhadores assalariados registrados nos vinte anos entre 1985 e 2005 (especialmente entre 1995 e 2005). Contudo, por razões a seguir discutidas, isso se altera substancialmente nos anos seguintes.

De acordo com a tabela 1 e os gráficos 1 e 2, em 2015, a Rais/MTE apresenta um número de trabalhadores 7,0% superior ao da PNAD/IBGE (47,24 milhões contra 44,15 milhões). Em 2024, essa diferença se amplia para nada menos que 11,7% (52,93 milhões contra 47,40 milhões).

Ainda que ambas as fontes de informação mostrem uma dinâmica de intenso crescimento de trabalhadores assalariados registrados (principalmente entre 2005 e 2015), os números de cada uma começam a divergir de forma expressiva, com os da Rais/MTE se mostrando sempre superiores.

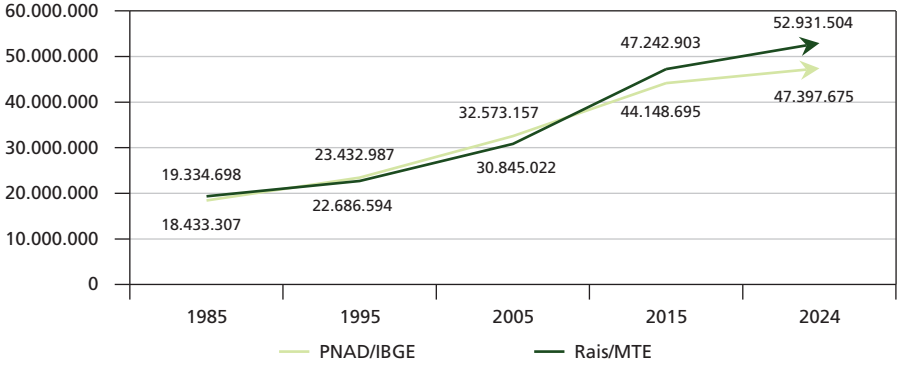
TABELA 1
Evolução do número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE

	PNAD/IBGE (A)	Rais/MTE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
1985	18.433.307	19.334.698	901.391	4,9
1995	23.432.987	22.686.594	-746.393	-3,2
2005	32.573.157	30.845.022	-1.728.135	-5,3
2015	44.148.695	47.242.903	3.094.208	7,0
2024	47.397.675	52.931.504	5.533.829	11,7
Variação 2024 - 1985	28.964.368	33.596.806	4.632.438	-
Variação 2024/1985 (%)	157,1	173,8	513,9	-

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 1

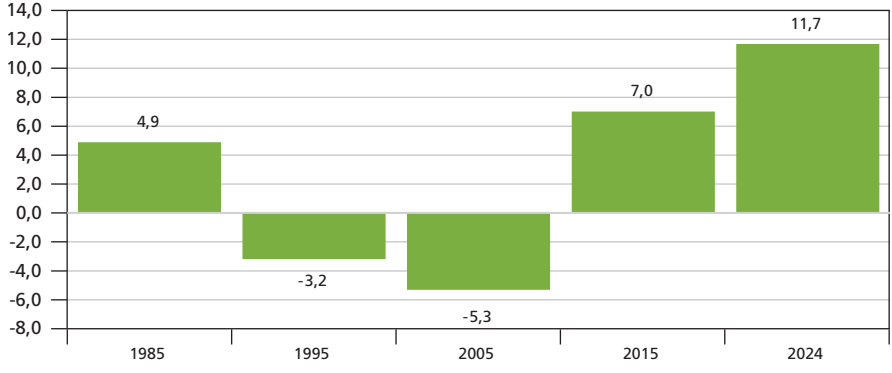
Evolução do número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE



Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 2

Diferencial na evolução do número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE ((Rais/MTE - PNAD/IBGE) / PNAD/IBGE)
(Em %)



Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

Se a Rais/MTE parece captar melhor o assalariamento registrado a partir de 2015, com números de trabalhadores sempre superiores aos da PNAD/IBGE, pode-se perguntar as razões desse fenômeno.

Neste capítulo, a ideia é tão somente elencar algumas poucas razões que podem explicar a melhor captação, sem aprofundar (com argumentos teóricos e evidências empíricas) a discussão.

Uma primeira (possível) razão está relacionada a modificações ocorridas nos focos definidos, pela Rais/MTE e pela PNAD/IBGE, para a coleta de informações laborais sobre o assalariamento (ou seja, trata-se de uma discussão sobre "o que" cada fonte coleta).

A Rais/MTE teve seu foco de coleta ampliado ao longo dos anos, passando a incorporar espécies de trabalho assalariado que não contavam com referências explícitas em seus documentos orientadores de declaração. Como exemplo, mencionem-se os trabalhadores aprendizes, os dirigentes sindicais, entre outros.[17]

Por sua vez, em que pesem as mudanças ocorridas em seus instrumentos e procedimentos (descritas a seguir), a PNAD/IBGE manteve seu foco de coleta sem alterações expressivas ao longo dos anos, seja no que se refere ao trabalho assalariado (com ou sem registro formal, celetista ou estatutário), seja no que se refere ao trabalho não assalariado (como o autônomo, o empreendedor, o não remunerado de subsistência familiar etc.).[18]

Uma segunda (eventual) razão está associada a alterações não nos focos, mas sim nos instrumentos e nos procedimentos de coleta de informações sobre o assalariamento na Rais/MTE e na PNAD/IBGE (ou seja, trata-se de uma discussão sobre "como" cada fonte coleta).

No que concerne à Rais/MTE, vários aprimoramentos realizados resultaram na ampliação e na melhora da captação de informações. Um exemplo foi a progressiva realização da declaração por meio eletrônico (e, posteriormente, por meio da internet), a partir do ano de 1997, que fez com que muitas instituições que não declaravam (ou que declaravam com deficiências de qualidade) passassem a declarar (com a qualidade esperada). Outro exemplo foi a gradual incorporação da declaração da Rais/MTE à declaração do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (SPED/eSocial), a partir do ano de 2014, que também resultou na captação de mais e melhores informações sobre o assalariamento (e sobre outras formas de trabalho, como o autônomo).[19]

Por sua vez, no que se refere à PNAD/IBGE, diversos aprimoramentos foram aplicados aos instrumentos e aos procedimentos de coleta, também resultando na ampliação e na melhora da captação de informações. No período de 1985 a 2011, esses aprimoramentos foram graduais e regulares (ocorrendo logo após a realização de cada Censo Demográfico) e envolveram aspectos como a estrutura da amostragem, o compêndio dos conceitos de pesquisa, o questionário a ser aplicado, o manual de orientação dos pesquisadores, o treinamento oferecido aos

17. A este respeito, ver Brasil (1986, 1995, 2005, 2015, 2024a).
18. Acerca disso, ver IBGE (1986a, 1986b, 1996a, 1996b, 2006a, 2006b, 2016a, 2016b, 2023a, 2023b).
19. No que tange a este ponto, ver Brasil (2024b, 2025), bem como Pateo e Almeida (2025) e Pateo, Almeida e Albuquerque (2025).

pesquisadores, o aparelho de coleta das informações em campo etc.[20] No período após 2012, no bojo da implantação do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD), esses aprimoramentos passaram a ser bastante incisivos, com a quase completa reformulação da pesquisa, que deixou de ser anual e passou a ser contínua. Para a viabilização desse novo formato, a pesquisa começou a contar com novas amostragens, novos conceitos, novos questionários, novos manuais de orientação, novos treinamentos para pesquisadores etc.[21] Acredita-se que toda essa reformulação resultou na captação de mais e melhores informações sobre o assalariamento (ainda que, como visto, provavelmente em grau distinto do que foi verificado com a Rais/MTE).[22]

Uma terceira (possível) razão está relacionada a transformações não nos focos de coleta de informações, nem nos instrumentos e nos procedimentos de coleta de informações, mas sim no próprio objeto a que se referem as informações da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.

Em termos abstratos ou concretos, subjetivos ou objetivos, o trabalho assalariado teve sua natureza bastante alterada ao longo das últimas décadas. Apenas como exemplo, modificaram-se muitas de suas regulações – destacando-se, inclusive, a reforma trabalhista encabeçada pela Lei nº 13.467/2017.[23]

Isso pode ter resultado em mudanças na maneira como a população concebe o trabalho assalariado, conduzindo a transformações na forma como ela declara sua eventual ocupação em levantamentos como a PNAD/IBGE, em que os informantes são pessoas comuns que residem nos domicílios.

Para esses informantes, contratos laborais atípicos, introduzidos ou exponenciados pela reforma trabalhista (como o intermitente, o hipersuficiente, o temporário, o terceirizado ou o remoto) podem provocar dúvidas se, de fato, possuem natureza assalariada (muito mais identificada com contratos típicos da histórica regulação celetista).

Por sua vez, dada a natureza distinta de seus informantes (quase sempre profissionais especializados em procedimentos de gestão de recursos humanos e de contabilidade), essas dúvidas podem se mostrar muito menos frequentes no caso da Rais/MTE.[24]

20. A este respeito, ver Barbosa (2014) e Souza (2010).

21. Quanto a isso, ver Carvalho (2016a, 2016b) e IBGE (2015).

22. Caso haja interesse, o apêndice B deste capítulo oferece uma comparação de informações oriundas da PNAD/IBGE em sua versão anual e em sua versão contínua, enfocando um momento em que ambas estavam sendo realizadas de forma concomitante (2015). Como pode ser examinado a partir dessas informações, as diferenças entre ambas as fontes são bastante reduzidas para quase todas as variáveis.

23. Acerca deste ponto, ver Campos (2017), Galvão *et al.* (2019) e Krein (2018).

24. Além disso, como já exposto, há consequências administrativas e judiciais (até mesmo para esses profissionais de gestão de recursos humanos e de contabilidade) em caso de declaração equivocada de informações sobre o trabalho assalariado registrado na Rais/MTE.

Enfim, sejam quais forem as razões a serem cogitadas (e note-se que elas podem ser cumuladas na explanação), de uma perspectiva estritamente quantitativa, a Rais/MTE parece captar melhor o assalariamento registrado a partir de 2015, com números de trabalhadores sempre superiores aos da PNAD/IBGE.

4 PERFIS DE TRABALHADORES

Um segundo aspecto a ser destacado na comparação entre a Rais/MTE e a PNAD/IBGE é de natureza qualitativa: o perfil dos trabalhadores assalariados registrados (celetistas e estatutários), em cada fonte de informações, no período entre 1985 e 2024.

Essa análise qualitativa é interessante, entre outros motivos, porque ela vai parcialmente na contramão da análise quantitativa anteriormente exposta. Como visto, os números de trabalhadores assalariados captados por ambas as fontes de informações eram similares nos anos de 1985, 1995 e 2005. Contudo, em 2015 e 2024, os números da Rais/MTE superaram (e de forma sempre crescente) os da PNAD/IBGE.

No que concerne aos perfis de trabalhadores assalariados captados por ambas as fontes, ao longo de todo o período de análise, nota-se que eles são bastante similares no que se refere tanto a atributos sociodemográficos (como região, sexo e idade) quanto a atributos sociolaborais (como tempo de vínculo, jornada de trabalho, setor de atividade e, em alguma medida, remuneração do trabalho).

Como exposto nos gráficos 3, 4 e 5, que se referem a atributos sociodemográficos, em cada ano do período analisado, não há diferenças acentuadas entre os perfis de trabalhadores assalariados desenhados pela Rais/MTE e pela PNAD/IBGE. De forma prevalente, esses trabalhadores se concentram na região Sudeste, são do sexo masculino e se aglutinam na faixa de 25 a 49 anos de idade.

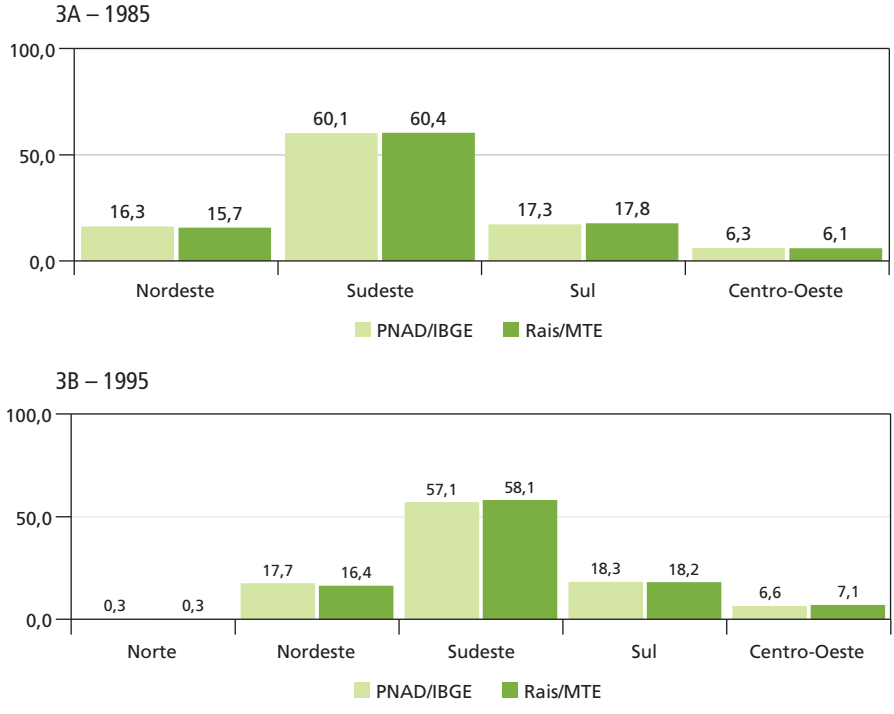
Aliás, ambas as fontes de informação descrevem as mesmas mudanças de perfis ao longo do tempo. O Sudeste perde espaço para as demais regiões do país (principalmente para o Norte e o Centro-Oeste). O sexo feminino ganha espaço ante o sexo masculino, e a faixa de idade mais avançada (50 anos ou mais) ganha espaço diante das faixas menos avançadas (até 24 anos).

Paralelamente, como exposto nos gráficos 6, 7 e 8, que dizem respeito a atributos sociolaborais, em todos os anos do lapso analisado, os perfis de trabalhadores assalariados desenhados pela Rais/MTE e pela PNAD/IBGE são razoavelmente similares (ainda que aqui se notem mais diferenças que nos perfis sociodemográficos). De modo

predominante, esses trabalhadores laboram 44 horas por semana ou mais, possuem vínculos com duração superior a três anos e estão no setor de prestação de serviços.[25]

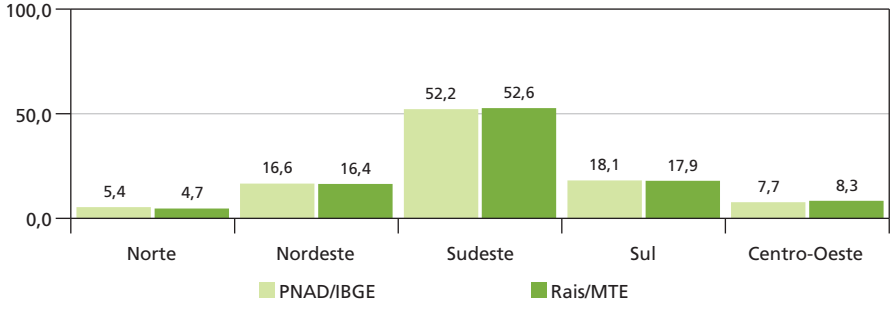
Além disso, ambas as fontes de informação descrevem quase as mesmas mudanças de perfis ao longo do tempo. A jornada de 40 horas semanais ganha algum espaço em relação às outras jornadas. A duração dos vínculos de trabalho se mantém (inclusive em seu formato "polarizado"), com dominância da duração superior a três anos. Além disso, os serviços e o comércio ganham espaço diante dos demais setores (principalmente diante da indústria).

GRÁFICO 3
Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por região geográfica
(Em %)

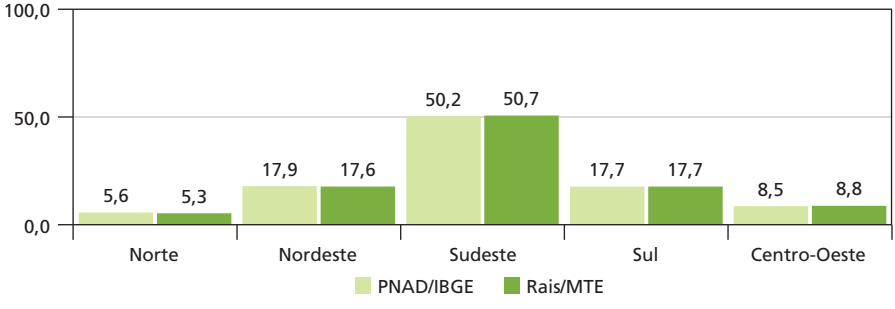


25. Acerca da jornada semanal de trabalho, a Rais/MTE de 1985 não captou informações, de modo que não há gráfico para esse ano. Sobre o tempo de vínculo de trabalho, a PNAD/IBGE de 1985 não captou informações, além de que a Rais/MTE de 2024 (em sua versão disponível no Ipea) está com informações prejudicadas nessa variável, de forma que não há gráficos para esses anos.

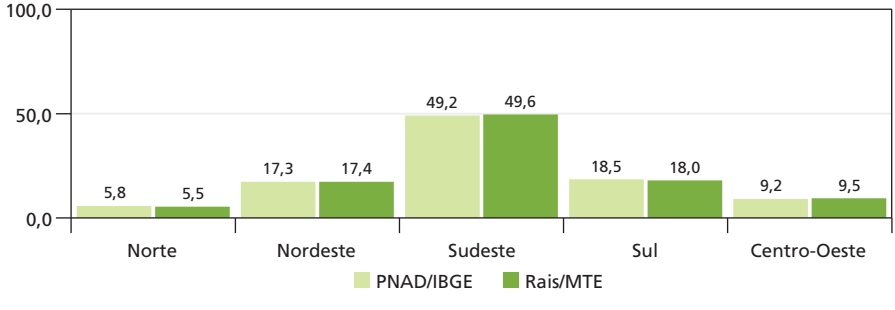
3C – 2005



3D – 2015

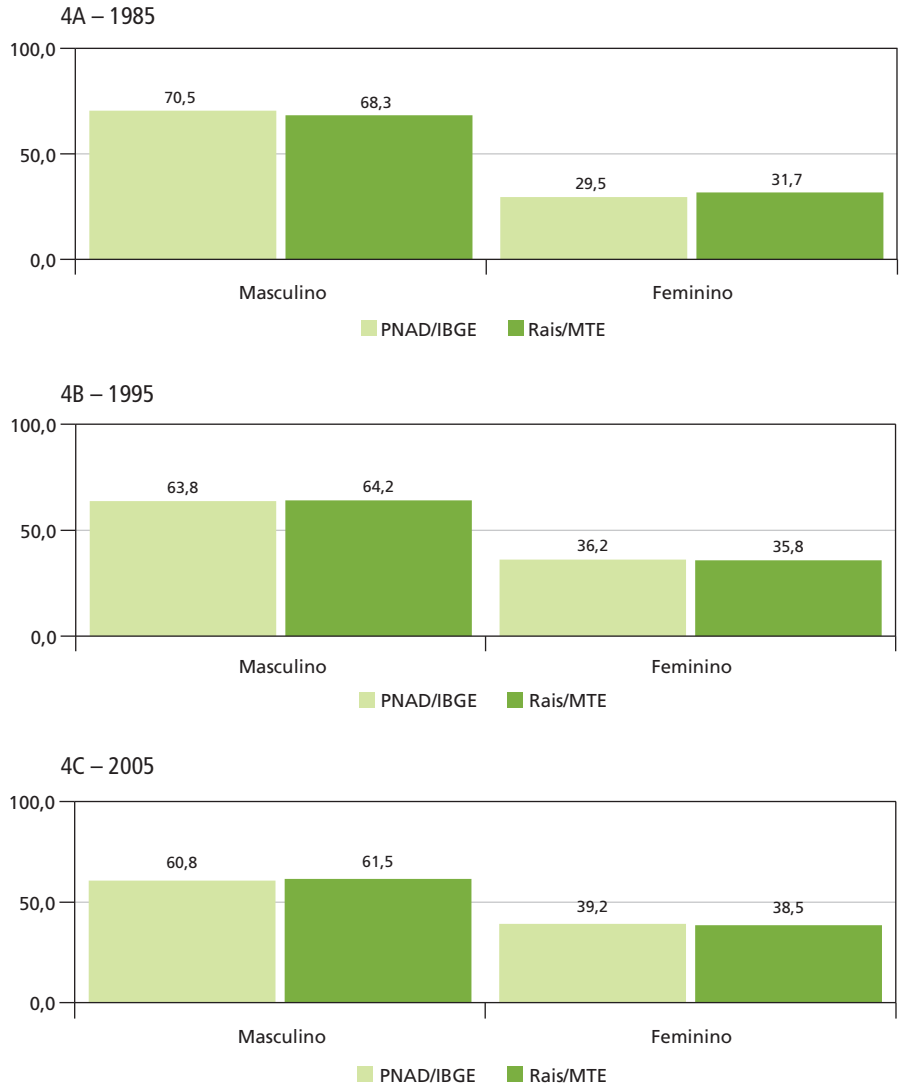


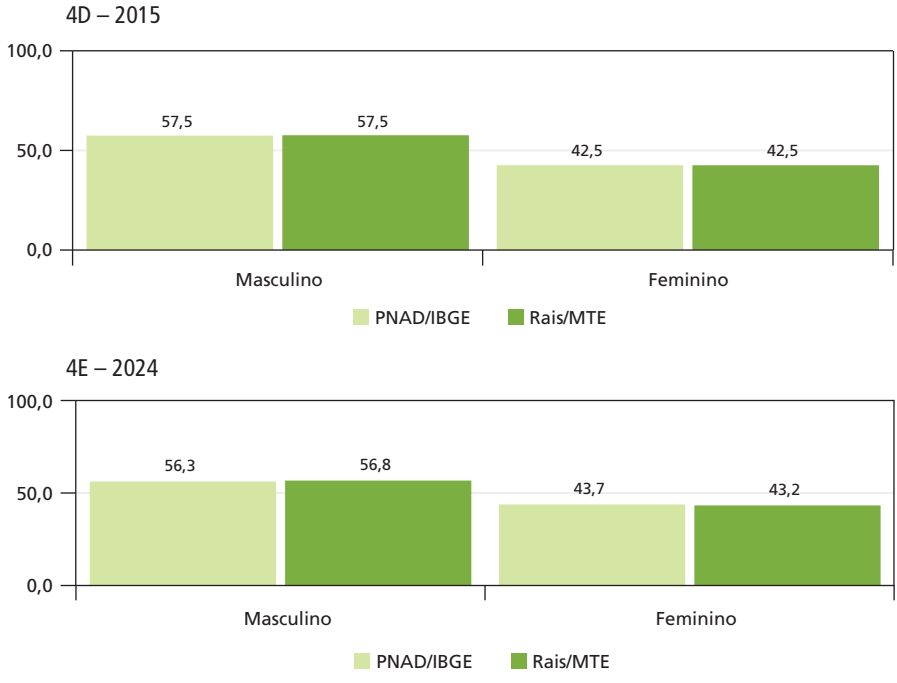
3E – 2024



Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

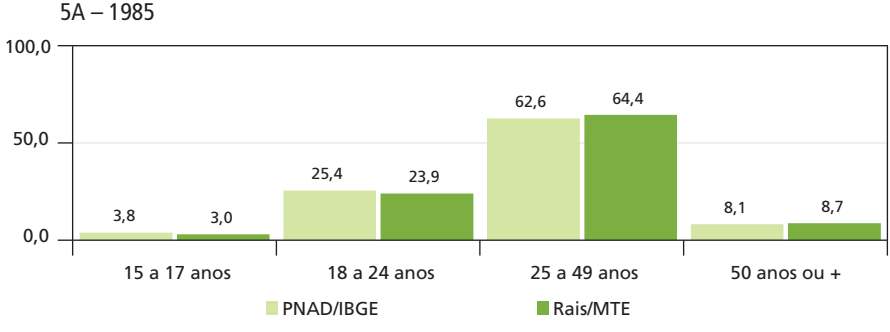
GRÁFICO 4
Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por sexo
(Em %)



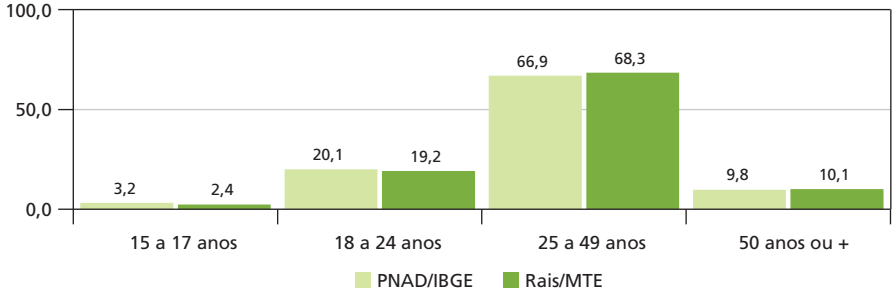


Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

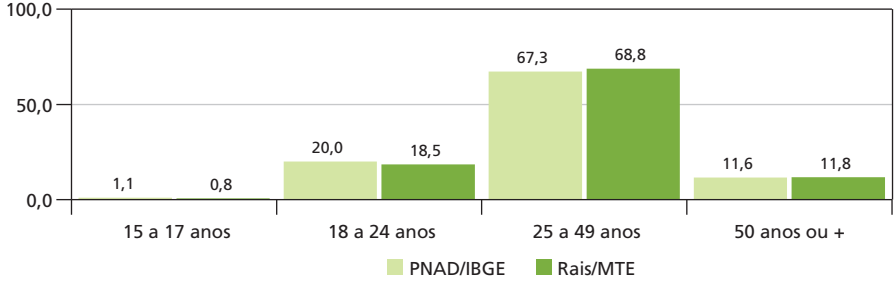
GRÁFICO 5
Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por idade
(Em %)



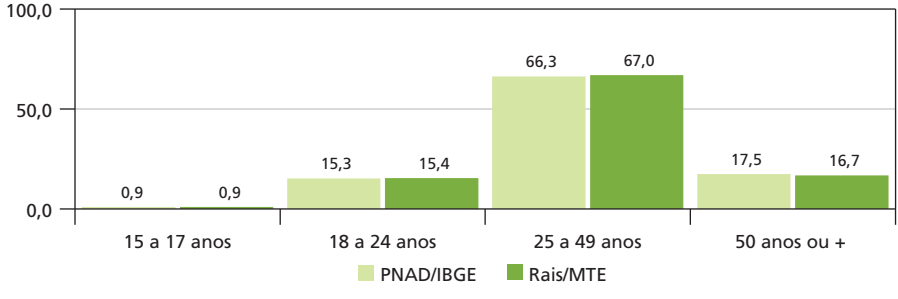
5B – 1995



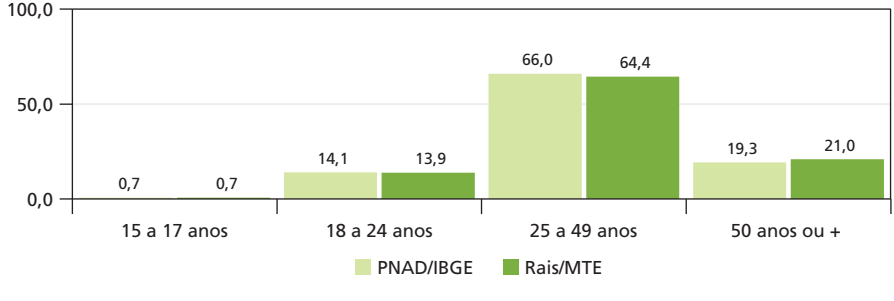
5C – 2005



5D – 2015



5E – 2024

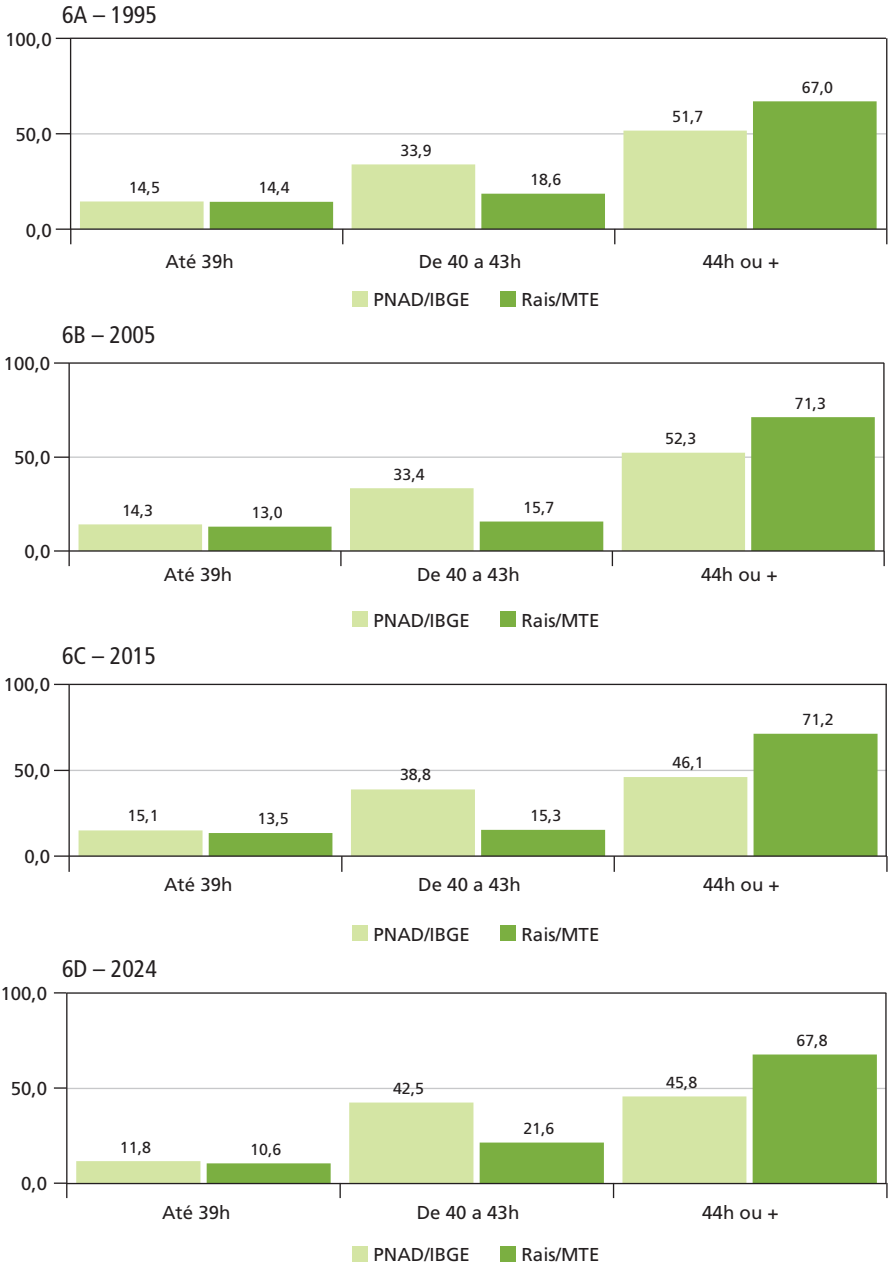


Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 6

Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por jornada semanal de trabalho

(Em %)

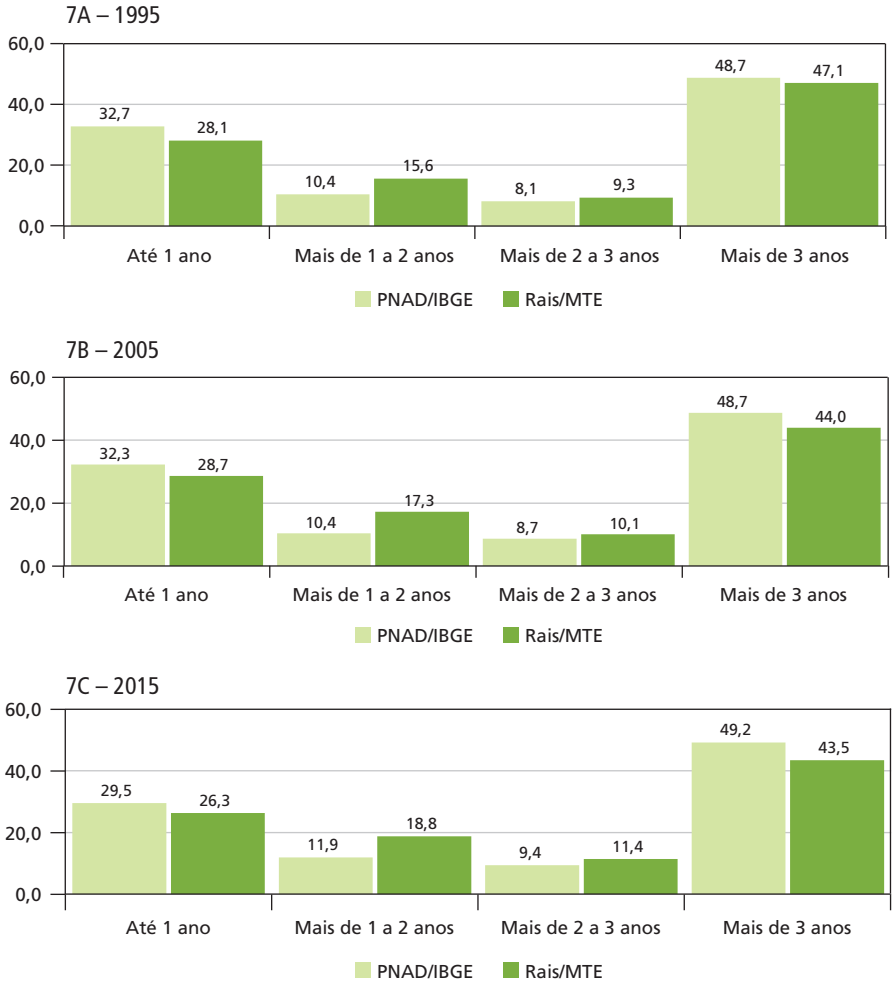


Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 7

Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por tempo de vínculo de trabalho

(Em %)



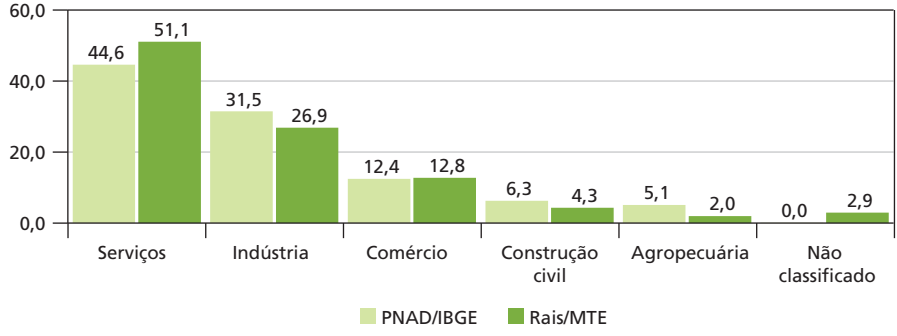
Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

GRÁFICO 8

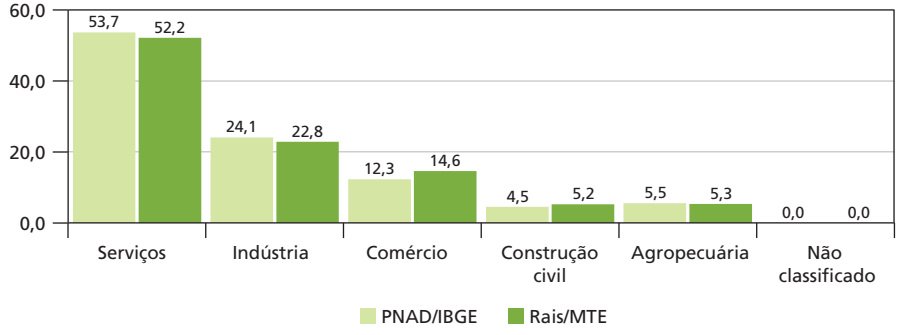
Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por setor de trabalho

(Em %)

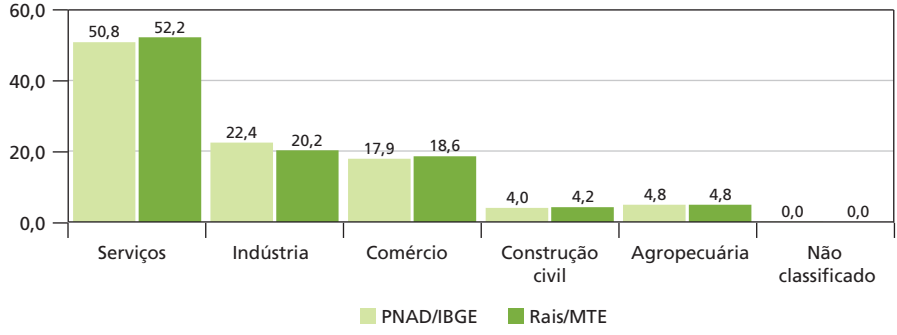
8A – 1985



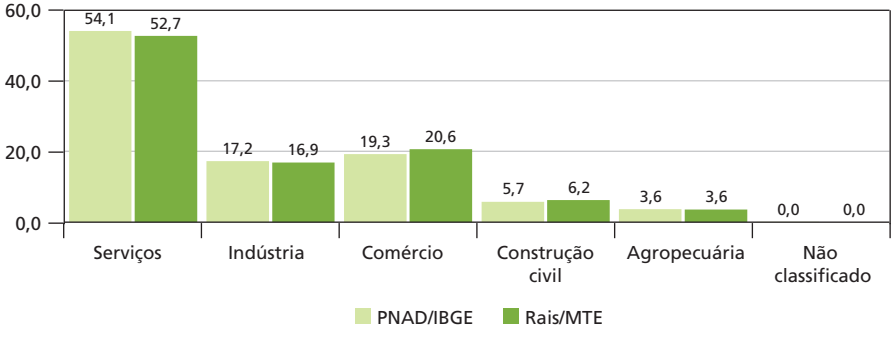
8B – 1995



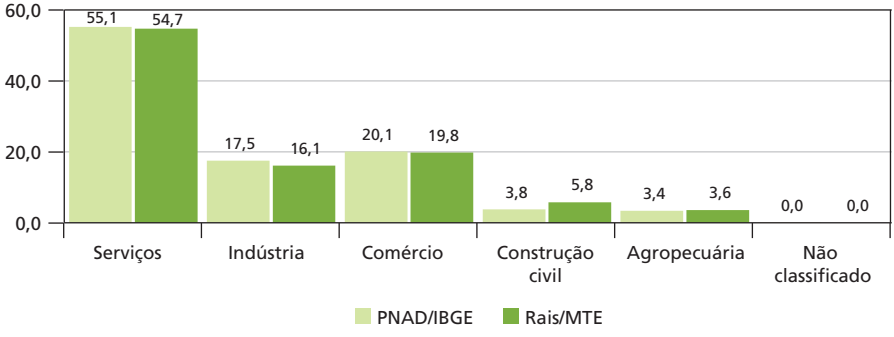
8C – 2005



8D – 2015



8E – 2024



Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

Essa similaridade de perfis de trabalhadores assalariados registrados, verificada na Rais/MTE e na PNAD/IBGE, ao longo de todo o lapso de análise, pode ser verificada não só por meio da visualização dos gráficos anteriores, mas também por meio da inspeção da tabela 2, que disponibiliza estatísticas não paramétricas de associação das informações de ambas as fontes (estatísticas correspondentes ao qui-quadrado e ao V de Cramér).

Os valores de qui-quadrado nessa tabela são quase sempre significantes, aparentemente mostrando que há associações entre as distribuições oriundas da Rais/MTE e da PNAD/IBGE (distribuições de região, sexo, idade, jornada de trabalho, tempo de vínculo e setor de trabalho dos assalariados). Entretanto, a significância dos valores de qui-quadrado é plenamente aguardada, diante dos números elevados de trabalhadores em todas as distribuições (números observados e esperados, que integram o cálculo dos valores não paramétricos).

Por conta disso, essa tabela também disponibiliza os valores do V de Cramér, que mensura a intensidade das associações entre as distribuições oriundas da Rais/MTE e da PNAD/IBGE (considerando as mesmas distribuições de região, sexo, idade,

jornada de trabalho, tempo de vínculo e setor de trabalho). O que se observa, para todas as distribuições e todos os anos, são valores V quase sempre bastante reduzidos, mesmo no caso de atributos como jornada de trabalho e tempo de vínculo dos assalariados – que, na visualização dos gráficos, sinalizavam alguma possível diferença entre Rais/MTE e PNAD/IBGE.[26]

Enfim, pelo que as evidências indicam, há muita similaridade entre os perfis de assalariados, captados por ambas as fontes de informação, ao longo de todo o período de 1985 a 2024, no que se refere seja a atributos sociodemográficos, seja a atributos sociolaborais. De forma a complementar essa percepção das evidências empíricas, que apontam para a similaridade dos perfis de trabalhadores provenientes da Rais/MTE e da PNAD/IBGE, apresenta-se a seguir a análise de duas características adicionais: ocupação e remuneração.

TABELA 2
Estatísticas não paramétricas de associação das informações da PNAD/IBGE e da Rais/MTE

	Qui-quadrado	P-valor	V de Cramér
		Região	
1985	4.165,69	0,000	0,01
1995	17.931,87	0,000	0,02
2005	22.457,27	0,000	0,02
2015	8.846,42	0,000	0,01
2024	14.354,13	0,000	0,01
		Sexo	
1985	20.911,62	0,000	0,02
1995	713,58	0,000	0,00
2005	3.330,45	0,000	0,01
2015	2,15	0,142	0,00
2024	2.287,36	0,000	0,00
		Idade	
1985	39.207,53	0,000	0,03
1995	37.647,95	0,000	0,03
2005	41.909,75	0,000	0,03
2015	10.777,84	0,000	0,01
2024	44.419,51	0,000	0,02
		Jornada semanal de trabalho	
1985	-	-	-
1995	1.484.490,09	0,000	0,18
2005	2.965.794,03	0,000	0,22
2015	7.198.723,90	0,000	0,28
2024	5.552.963,90	0,000	0,24

(Continua)

26. Sobre a jornada e o tempo de trabalho, vale retomar a observação acerca da vinculação das informações da Rais/MTE à realidade "normativa" dos contratos de trabalho (por conta das relevantes consequências, para as instituições empregadoras, de sua não declaração ou de sua declaração incorreta). Essa vinculação parece muito mais mitigada nas informações da PNAD/IBGE (dadas as parcas consequências, para as pessoas entrevistadas, de sua não declaração ou de sua declaração incorreta).

(Continuação)

	Qui-quadrado	P-valor	V de Cramér
		Duração de vínculo	
1985	-	-	-
1995	343.795,79	0,000	0,09
2005	723.681,98	0,000	0,11
2015	1.036.624,10	0,000	0,11
2024	-	-	-
		Setor de atividade	
1985	1.022.526,26	0,000	0,16
1995	70.965,26	0,000	0,04
2005	61.127,98	0,000	0,03
2015	57.926,44	0,000	0,03
2024	247.259,14	0,000	0,05

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

A tabela 3 disponibiliza as distribuições de trabalhadores assalariados registrados, na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por ocupações laborais (nos moldes da CBO). Em razão das limitações de espaço neste capítulo, as distribuições são truncadas, oferecendo somente uma visão das dez ocupações mais relevantes em cada ano e em cada fonte de informação.

É importante observar que essa tabela contém distintas classificações de ocupações. As informações de 1985 estão baseadas na CBO 1982; as de 1995, na CBO 1994; e as de 2005, 2015 e 2024, nas variações da CBO 2002.

Em paralelo, é relevante notar que as informações da Rais/MTE estão calcadas nas CBOs propriamente ditas (de 1982, 1994 ou 2002), mas as da PNAD/IBGE estão baseadas em classificações derivadas e adaptadas das CBOs (denominadas "domiciliares").[27]

Por conta dessa multiplicidade de classificações, não é viável calcular estatísticas não paramétricas de associação (tal como realizado anteriormente, com o qui-quadrado e o V de Cramér) para analisar as distribuições de ocupações na Rais/MTE e na PNAD/IBGE.

O que é viável é apresentar as distribuições simples das ocupações prevalentes, em cada ano entre 1985 e 2024 e em cada fonte de informação. No entanto, mesmo com essa limitação metodológica, as informações da tabela 3 revelam perfis ocupacionais razoavelmente similares, comparando os trabalhadores assalariados registrados na Rais/MTE e na PNAD/IBGE.

Inicialmente, observa-se que, em ambas as fontes de informação, as dez ocupações principais açambarcam uma proporção expressiva dos assalariados em

27. Acerca disso, ver IBGE (2010).

cada ano (que oscila entre 19,7% e 40,6%). Em alguma medida, isso aponta para uma divisão do trabalho pouco avançada (ou com pouca diferenciação) ao longo das últimas décadas no mercado laboral brasileiro.

Paralelamente, nota-se que as dez ocupações principais, de cada ano e cada fonte, consistem essencialmente em trabalhos de natureza manual (ou braçal), que demandam reduzido nível de educação (ou qualificação), típicos de setores como os serviços e o comércio.

Os exemplos são muitos, seja na Rais/MTE, seja na PNAD/IBGE, incluindo: auxiliares e assistentes de escritórios; vendedores e atendentes de lojas; trabalhadores de limpeza e conservação; motoristas e condutores de veículos; guardas, vigias e vigilantes; trabalhadores de manutenção geral; professores do ensino fundamental; e trabalhadores braçais e mal definidos.

Enfim, apenas reforçando o exposto: aparentemente, mesmo as evidências mais simples a respeito das ocupações dos trabalhadores mostram que há alguma similaridade entre os perfis de assalariados, captados por ambas as fontes de informação, em todo o período entre 1985 e 2024.

TABELA 3
Distribuição de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE, por ocupações (dez ocupações mais frequentes)
(Em %)

PNAD/IBGE	%	Rais/MTE	%
		1985	
65 – Auxiliar de escritório	8,2	999 – Trabalhador braçal	9,0
602 – Vendedor	4,9	393 – Auxiliar de escritório e assemelhado	8,0
751 – Motorista	4,7	451 – Vendedor de comércio e assemelhado	4,2
844 – Servente	4,3	985 – Condutor de automóvel, ônibus e caminhão	3,7
304 – Outro trabalhador agropecuário	3,7	552 – Trabalhador de serviços de conservação e limpeza de edifícios	3,4
924 – Trabalhador braçal	2,6	142 – Professor de ensino de 1º grau	3,3
40 – Encarregado administrativo	2,3	311 – Agente administrativo	2,7
926 – Outra ocupação mal definida	2,1	583 – Guarda e assemelhados	2,2
843 – Vigia	2,1	331 – Auxiliar de contabilidade, caixa e assemelhados	2,2
215 – Professor de 1ª a 4ª série	1,8	399 – Trabalhador de serviços administrativos e assemelhados	1,9
Subtotal	36,6	Subtotal	40,6
Outras	63,4	Outras	59,4
Total	100,0	Total	100,0

(Continua)

(Continuação)

PNAD/IBGE	%	Rais/MTE	%
		1995	
602 – Vendedor, balconista, frentista etc.	5,6	39310 – Auxiliar de escritório	3,3
64 – Auxiliar, escriturário nos serviços	5,5	45130 – Vendedor de comércio varejista	2,8
751 – Motorista, condutor, taxista etc.	4,8	99190 – Outros trabalhadores braçais	2,4
304 – Trabalhador braçal na agropecuária	4,3	14220 – Professor de 1ª a 4ª série (1º grau)	2,0
844 – Faxineiro, varredor, servente etc.	4,2	55290 – Outros trabalhadores de conservação e limpeza	1,8
927 – Trabalhadores diversos	3,1	55220 – Faxineiro	1,7
215 – Professor de ensino de 1º grau	2,9	39990 – Outros trabalhadores de serviços administrativos e assemelhados	1,5
40 – Chefe, encarregado, supervisor de serviços administrativos	2,2	58330 – Vigia	1,4
843 – Vigia, guarda, vigilante etc.	2,2	63150 – Trabalhador de cana-de-açúcar	1,4
813 – Cozinheiro, chapeiro, churrasqueiro etc.	2,0	31120 – Agente administrativo	1,4
Subtotal	36,8	Subtotal	19,7
Outras	63,2	Outras	80,3
Total	100,0	Total	100,0
		2005	
5211 – Vendedores, balconistas etc.	7,0	411005 – Auxiliar de escritório	5,5
4110 – Auxiliar, assistente, ajudante nos serviços	5,1	521110 – Vendedor de comércio varejista	4,6
5142 – Faxineiro, varredor, servente etc.	4,9	411010 – Assistente administrativo	3,7
5174 – Vigia, guarda, vigilante etc.	2,7	514210 – Faxineiro	2,9
6229 – Trabalhador braçal agropecuário	2,1	784205 – Alimentador de linha de produção	1,9
7825 – Motorista de caminhão	2,1	782510 – Motorista de caminhão	1,7
5132 – Cozinheiro, chapeiro, churrasqueiro etc.	2,0	717020 – Servente de obras	1,7
1320 – Chefe, supervisor de serviços administrativos	1,9	514225 – Trabalhador de limpeza e conservação de áreas públicas	1,5
1310 – Chefe, supervisor administrativo – empregador	1,9	991405 – Trabalhador de manutenção de edificações	1,5
4141 – Trabalhador braçal no comércio	1,7	331205 – Professor de nível médio – ensino fundamental	1,4
Subtotal	31,3	Subtotal	26,2
Outras	68,7	Outras	73,8
Total	100,0	Total	100,0

(Continua)

(Continuação)

PNAD/IBGE	%	Rais/MTE	%
		2015	
5211 – Vendedores, balconistas etc.	8,0	521110 – Vendedor de comércio varejista	4,6
4110 – Auxiliar, assistente, ajudante em serviços	6,5	411005 – Auxiliar de escritório	4,5
5142 – Faxineiro, varredor, servente etc.	4,0	411010 – Assistente administrativo	4,1
7825 – Motorista de caminhão	2,6	514320 – Faxineiro	2,9
5132 – Cozinheiro, chapeiro, churrasqueiro etc.	2,6	782510 – Motorista de caminhão	2,1
4221 – Recepcionista, atendente, auxiliar em serviços	2,3	784205 – Alimentador de linha de produção	2,0
5174 – Vigia, guarda, vigilante etc.	2,2	421125 – Operador de caixa	1,8
1320 – Chefe, encarregado, supervisor de serviços administrativos	2,1	717020 – Servente de obras	1,8
4211 – Caixa, atendente no comércio	2,0	517330 – Vigilante	1,4
1310 – Chefe, supervisor em serviços administrativos – empregador	1,8	514225 – Trabalhador de serviços de limpeza de áreas públicas	1,3
Subtotal	34,0	Subtotal	26,5
Outras	66,1	Outras	73,5
Total	100,0	Total	100,0
		2024	
4110 – Escriturários gerais	6,7	411010 – Assistente administrativo	4,2
5223 – Balconistas e vendedores de lojas	5,6	514320 – Faxineiro	3,8
9112 – Trabalhador de limpeza de edifícios, escritórios etc.	4,5	521110 – Vendedor de comércio varejista	3,7
8332 – Condutor de caminhões pesados	2,6	411005 – Auxiliar de escritório	3,4
2341 – Professor de ensino fundamental	2,5	784205 – Alimentador de linha de produção	2,6
5414 – Guarda de segurança	2,4	782510 – Motorista de caminhão	2,3
5230 – Caixa e expedidor de bilhetes	1,9	421125 – Operador de caixa	1,9
3221 – Profissionais de nível médio de enfermagem	2,1	322205 – Técnico de enfermagem	1,4
4321 – Trabalhador de controle de abastecimento e estoques	2,0	717020 – Servente de obras	1,4
4226 – Recepcionistas em geral	1,7	521140 – Atendente balconista	1,4
Subtotal	31,9	Subtotal	26,1
Outras	68,2	Outras	73,9
Total	100,0	Total	100,0

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

A tabela 4 disponibiliza informações sobre as remunerações dos trabalhadores assalariados registrados, na Rais/MTE e na PNAD/IBGE, em cada ano a partir de 1995. As informações de 1985 foram descartadas por se referirem a um período pré-estabilização monetária (ocorrida com o Plano Real em 1994). Nesse período,

as flutuações de valores nominais (e reais) das remunerações eram extremamente acentuadas, fragilizando qualquer análise.

Seja como for, as informações na tabela referem-se às remunerações brutas mensais nominais, auferidas pelos trabalhadores assalariados registrados em suas ocupações principais, nos anos de 1995, 2005, 2015 e 2024. Tais remunerações são apresentadas em valores médios, calculados de forma pontual e intervalar (considerando um nível de confiança de 95,0%).

Em princípio, tais informações apontam para diferenças importantes entre as remunerações captadas pela Rais/MTE e pela PNAD/IBGE. Isso ocorre porque a primeira fonte registra valores sempre superiores aos da segunda – a depender do ano, até 21,0% superiores, o que não é pouca coisa em um período pós-estabilização monetária.[28]

Porém, possivelmente, a razão desse fenômeno está relacionada a algo já registrado na literatura especializada em distribuição de rendimentos no Brasil.[29] Trata-se do fato de a PNAD/IBGE, apesar de focar na captação de remunerações brutas (em seus compêndios conceituais, manuais de orientação, questionários aplicados etc.), quase sempre conseguir captar apenas as remunerações líquidas (o que os trabalhadores colocam em seus bolsos e levam para suas casas – algo como o *take-home pay*), ou seja, são valores já descontados por rubricas como o imposto de renda incidente sobre pessoas físicas e a contribuição dos trabalhadores para a previdência social.

Provavelmente, por não ter suas informações prestadas por membros das famílias nos domicílios dos trabalhadores, mas sim por profissionais especializados em procedimentos de gestão de recursos humanos e de contabilidade, a Rais/MTE consegue efetivamente captar as remunerações brutas (que é o foco que ela se propõe, de acordo com seus manuais, formulários etc.). Isso ocorre até mesmo porque a não declaração de informações sobre remunerações nessa fonte (ou a declaração equivocada de informações) pode ter consequências sérias para as instituições – como reclamações na Justiça do Trabalho.

Enfim, se é verdade que, no caso específico das remunerações laborais, não há similaridade clara entre as informações provenientes da Rais/MTE e da PNAD/IBGE no período de 1995 a 2024, também é verdade que há razões plausíveis para que isso ocorra – razões que a literatura especializada em distribuições de rendimentos já identificou previamente.

28. Note-se que essas diferenças de remunerações podem ser observadas utilizando-se as estimativas pontuais e as estimativas intervalares (os intervalos calculados a partir da Rais/MTE e da PNAD/IBGE não apresentam interseção em quaisquer dos anos analisados).

29. Acerca disso, ver Rocha (2002, 2003, 2007).

TABELA 4

Remuneração bruta mensal nominal de ocupações principais de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE e na Rais/MTE (estimativas pontuais e intervalares – nível de confiança = 95,0%)

PNAD/IBGE (A)	R$	Rais/MTE (B)	R$	((B - A) / A)) * 100,0	%
		1985			
Média – estimativa pontual	491,89	Média – estimativa pontual	516,85	Média – estimativa pontual	5,1
Valor mínimo – estimativa intervalar	491,61	Valor mínimo – estimativa intervalar	516,57	Valor mínimo – estimativa intervalar	-
Valor máximo – estimativa intervalar	492,16	Valor máximo – estimativa intervalar	517,14	Valor máximo – estimativa intervalar	-
		2005			
Média – estimativa pontual	915,88	Média – estimativa pontual	1.102,98	Média – estimativa pontual	20,4
Valor mínimo – estimativa intervalar	915,49	Valor mínimo – estimativa intervalar	1.102,41	Valor mínimo – estimativa intervalar	-
Valor máximo – estimativa intervalar	916,28	Valor máximo – estimativa intervalar	1.103,55	Valor máximo – estimativa intervalar	-
		2015			
Média – estimativa pontual	2.035,01	Média – estimativa pontual	2.462,62	Média – estimativa pontual	21,0
Valor mínimo – estimativa intervalar	2.034,27	Valor mínimo – estimativa intervalar	2.461,68	Valor mínimo – estimativa intervalar	-
Valor máximo – estimativa intervalar	2.035,75	Valor máximo – estimativa intervalar	2.463,57	Valor máximo – estimativa intervalar	-
		2024			
Média – estimativa pontual	3.481,16	Média – estimativa pontual	3.997,85	Média – estimativa pontual	14,8
Valor mínimo – estimativa intervalar	3.480,01	Valor mínimo – estimativa intervalar	3.996,44	Valor mínimo – estimativa intervalar	-
Valor máximo – estimativa intervalar	3.482,31	Valor máximo – estimativa intervalar	3.999,26	Valor máximo – estimativa intervalar	-

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essencialmente, o propósito deste capítulo foi analisar a amplitude e a qualidade da captação de informações sobre trabalho assalariado pela Rais/MTE, considerando quase todo o território brasileiro e o período de quase quarenta anos entre 1985 e 2024.

Para tanto, compararam-se informações da Rais/MTE com as da PNAD/IBGE. Ambas as fontes são conhecidas como espécies de "censos" do trabalho, com a primeira dedicada ao trabalho assalariado registrado (celetista e estatutário) e a segunda dedicada, também, a outras formas de trabalho (como o autônomo, o empreendedor e o não remunerado – além do próprio assalariado sem registro).

Essa comparação exigiu a observância de uma série de requisitos metodológicos, incluindo o respeito a referências de natureza temporal, territorial, ocupacional etc. Ademais, ela esteve focada em aspectos quantitativos da captação de informações (como o número de trabalhadores assalariados registrados) e qualitativos (referentes a perfis sociodemográficos e sociolaborais desses trabalhadores).

Grosso modo, os resultados dessa comparação permitem responder, ao menos em alguma medida, a pergunta que se encontra no título deste capítulo, "A Rais capta adequadamente o assalariamento registrado?".

Por um lado, essa fonte de informações, quando comparada à PNAD/IBGE, demonstra captar números similares de trabalhadores assalariados registrados e, mesmo quando tais números não são similares (como no período de 2015 a 2024), ela demonstra uma melhor e mais apurada capacidade de captação (com números superiores de trabalhadores).

Por outro lado, essa fonte de informações, quando contrastada com a PNAD/IBGE, demonstra captar perfis semelhantes de trabalhadores assalariados registrados. Nas distribuições de atributos sociodemográficos e sociolaborais destes últimos, ambas as fontes convergem, apontando perfis similares de região, sexo, idade, jornada de trabalho, tempo de vínculo e setor de trabalho.

Mesmo no caso de atributos como a remuneração dos trabalhadores, em que há claras diferenças entre a captação de informações da Rais/MTE e da PNAD/IBGE, isso parece ocorrer por razões já bem definidas na literatura especializada (associadas ao conceito de remuneração em questão – se bruta ou líquida de impostos e contribuições).

Dessa maneira, levando em consideração as evidências apresentadas, conclui-se que, nos anos entre 1985 e 2024, a Rais/MTE parece ter captado (bastante) adequadamente o assalariamento registrado no Brasil.

Ressalve-se, por óbvio, todas as (muitas) limitações envolvidas na produção dessas evidências, que certamente demandam a elaboração de um estudo futuro, focado em uma avaliação mais cuidadosa e criteriosa das potencialidades (e fragilidades) dessa importante fonte de informações.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rogério Jerônimo. **Instruções para o uso dos bancos de microdados das amostras dos Censos Demográficos brasileiros (1960 a 2010)**. São Paulo: CEM, 2013. (Nota Técnica).

BARBOSA, Rogério Jerônimo. **Comparabilidade das informações disponíveis nos Censos (1960-2010) e PNADs (1976, 1985, 1995 e 2005)**. São Paulo: CEM, 2014. (Texto para Discussão, n. 17/2014).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – 1985. Brasília: MTE, 1986.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – 1995. Brasília: MTE, 1995.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – 2005. Brasília: MTE, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – 2015. Brasília: MTE, 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação**: Relação Anual de Informações Sociais – anos anteriores. Brasília: MTE, 2024a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais**: ano-base 2022. Brasília: MTE, 2024b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais**: ano-base 2023. Brasília: MTE, 2025.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: Ipea, dez. 2017. (Texto para Discussão, n. 2350).

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARVALHO, Sandro Sacchet. As diferenças entre a PME e a PNADC como fonte de indicadores de curto prazo sobre trabalho e rendimento. **Carta de Conjuntura**, n. 32, Brasília, 3. trim. 2016a.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Construção de séries longas de alta frequência de indicadores do mercado de trabalho com a PME e a PNAD-C. **Carta de Conjuntura**, n. 32, Brasília, 3. trim. 2016b.

GALVÃO, Andréia *et al*. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, p. 253-269, maio-ago. 2019.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. 320 p.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 1985. Rio de Janeiro: IBGE, 1986a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dicionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 1985. Rio de Janeiro: IBGE, 1986b.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 1995 – notas metodológicas. Rio de Janeiro: IBGE, 1996a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dicionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 1992, 1993 e 1995. Rio de Janeiro: IBGE, 1996b.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 2005 – notas metodológicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2006a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dicionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 2005. Rio de Janeiro: IBGE, 2006b.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD)**: principais diferenças entre a COD e a CBO-Domiciliar. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Principais diferenças metodológicas entre as pesquisas PME, PNAD e PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. (Nota Técnica).

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 2015 – notas metodológicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2016a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dicionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2016b.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: notas técnicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Dicionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023b.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

PAOLI, Maria Célia. **Trabalho e conflito na era do Estado**: direitos sociais, cidadania e leis do trabalho no Brasil: 1930-1950. Tese (Doutorado) – London University, Londres, 1985.

PATEO, Felipe Vella; ALMEIDA, Mariana Eugênio. O potencial do eSocial na construção de evidências para o aperfeiçoamento de políticas públicas. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, v. 31, n. 79, p. 207-220, abr. 2025.

PATEO, Felipe Vella; ALMEIDA, Mariana Eugenio; ALBUQUERQUE, Augusto Veras Soares Martinez. **Rais e Caged a partir do eSocial**: impactos da transição e possibilidades de ampliação das informações disponíveis. Rio de Janeiro: Ipea, ago. 2025. (Texto para Discussão, n. 3152).

ROCHA, Sônia. **A investigação do rendimento na PNAD**: comentários e sugestões à pesquisa nos anos 2000. Rio de Janeiro: Ipea, 2002. (Texto para Discussão, n. 899).

ROCHA, Sônia. A investigação da renda nas pesquisas domiciliares. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 205-224, 2003.

ROCHA, Sônia. **Pobreza no Brasil**: afinal, de que se trata? Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SOUZA, Pedro Herculano Guimarães Ferreira de. **Uma metodologia para decompor diferenças entre dados administrativos e pesquisas amostrais, com aplicação para o Programa Bolsa Família e o benefício de prestação continuada na PNAD**. Rio de Janeiro: Ipea, 2010. (Texto para Discussão, n. 1517).

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

APÊNDICE A

CAPTAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO NA RAIS/MTE E NA PNAD/IBGE

Na tabela A.1, apresentam-se informações a respeito de trabalhadores assalariados registrados de natureza doméstica (empregados domésticos com carteira assinada), captados pela Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE) e pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE) entre os anos de 1985 e 2024.

TABELA A.1

Número de trabalhadores assalariados registrados domésticos (empregados domésticos com carteira assinada)

	PNAD/IBGE	Rais/MTE
1985	455.560	2.542
1995	961.276	0
2005	1.748.967	0
2015	2.016.149	0
2024	1.373.285	0

Fonte: Microdados da Rais/MTE e da PNAD/IBGE.
Elaboração do autor.
Obs.: Para identificação de empregados domésticos: na Rais/MTE 1985, a partir da conexão entre as variáveis CBO 1982 (códigos 520, 531 e 540) e CNAE 1982 (códigos 5420 e 5490); na Rais/MTE 1995, a partir da variável CBO 1994 (códigos 5-20.30, 5-31.40 e 5-40.20); na Rais/MTE 2005, a partir da variável CBO 2002 (códigos 5121-05, 5121-10, 5121-15, 5121-20, 5131-05 e 5132-10); na Rais/MTE 2015, a partir da variável CBO 2002 (códigos 5121-05, 5121-10, 5121-15, 5121-20, 5131-05 e 5132-10); na Rais/MTE 2024, a partir da variável CBO 2002 (códigos 5121-05, 5121-10, 5121-15, 5121-20, 5131-05 e 5132-10); na PNAD/IBGE 1985, a partir da conexão entre as variáveis V0503 (código 805), V0505 (código 1) e V0506 (código 2); na PNAD/IBGE 1995, a partir da variável V4706 (código 6); na PNAD/IBGE 2005, a partir da variável V4706 (código 6); na PNAD/IBGE 2015, a partir da variável V4706 (código 6); e na PNAD/IBGE 2024, a partir da variável VD4009 (código 3).

APÊNDICE B

CAPTAÇÃO DE TRABALHO ASSALARIADO REGISTRADO NA PNAD/IBGE – ANUAL E CONTÍNUA – ANO 2015

Nas tabelas B.1 a B.9, apresentam-se informações a respeito de trabalhadores assalariados registrados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE) de 2015, comparando-se a versão anual e a contínua (terceiro trimestre) dessa fonte.

TABELA B.1

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015

	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B – A) / A)) * 100,0 (%)
2015	44.148.695	44.989.954	841.259	1,9

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.2

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por região geográfica

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Norte	2.493.504	2.416.183	-77.321	-3,1
Nordeste	7.881.514	8.179.321	297.807	3,8
Sudeste	22.177.933	22.698.012	520.079	2,3
Sul	7.830.100	7.955.373	125.273	1,6
Centro-Oeste	3.765.644	3.741.065	-24.579	-0,7
Total	**44.148.695**	**44.989.953**	**841.258**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.3

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por sexo

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Masculino	25.381.483	25.943.741	562.258	2,2
Feminino	18.767.212	19.046.213	279.001	1,5
Total	**44.148.695**	**44.989.954**	**841.259**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.4

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por idade

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
15 a 17 anos	393.455	394.319	864	0,2
18 a 24 anos	6.752.084	7.191.201	439.117	6,5
25 a 49 anos	29.280.753	30.437.327	1.156.574	3,9
50 anos ou +	7.722.403	6.967.107	-755.296	-9,8
Total	**44.148.695**	**44.989.955**	**841.260**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.5

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por jornada de trabalho

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Até 39 horas	6.645.268	7.132.162	486.894	7,3
De 40 a 43 horas	17.150.060	19.392.575	2.242.515	13,1
44 horas ou +	20.353.367	18.465.218	-1.888.149	-9,3
Total	**44.148.695**	**44.989.955**	**841.260**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.6

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por tempo de vínculo de trabalho

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Até 1 ano	13.037.113	9.976.426	-3.060.687	-23,5
Mais de 1 a 2 anos	5.252.610	9.727.188	4.474.578	85,2
Mais de 2 a 3 anos	4.148.032	4.247.777	99.745	2,4
Mais de 3 anos	21.710.940	21.038.271	-672.669	-3,1
Total	**44.148.695**	**44.989.662**	**840.967**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.7

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por setor de trabalho

2015	PNAD/IBGE (A)	PNAD-C/IBGE (B)	(B) - (A)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Serviços	23.898.364	24.334.109	435.745	1,8
Indústria	7.614.610	8.324.362	709.752	9,3
Comércio	8.506.666	8.798.160	291.494	3,4
Construção civil	2.517.703	2.055.993	-461.710	-18,3
Agropecuária	1.597.568	1.476.368	-121.200	-7,6
Não classificada	13.784	962	-12.822	-93,0
Total	**44.148.695**	**44.989.954**	**841.259**	**1,9**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.8

Número de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015, por tipo de ocupação
(Em %)

PNAD/IBGE	%	PNAD-C/IBGE	%
5211 – Vendedores, balconistas etc.	8,0	4110 – Escriturários gerais	6,4
4110 – Auxiliar, assistente, ajudante em serviços	6,5	5223 – Balconistas e vendedores	5,9
5142 – Faxineiro, varredor etc.	4,0	9112 – Trabalhador de limpeza de edifícios etc.	4,6
7825 – Motorista de caminhão	2,6	2341 – Professor de ensino fundamental	2,7
5132 – Cozinheiro, chapeiro, churrasqueiro etc.	2,6	5414 – Guardas de segurança	2,6
4221 – Recepcionista, atendente, auxiliar em serviços	2,3	8332 – Condutores de caminhões pesados	2,4
5174 – Vigia, guarda, vigilante etc.	2,2	5230 – Caixas e expedidores de bilhetes	1,8
1320 – Chefe, supervisor de serviços administrativos	2,1	5153 – Porteiros e zeladores	1,8
4211 – Caixa, atendente no comércio	2,0	4321 – Trabalhador de controle de abastecimento e estoques	1,8
1310 – Chefe, supervisor de serviços administrativos – empregador	1,8	3221 – Profissionais de nível médio de enfermagem	1,7
Subtotal	34,0	Subtotal	31,7
Outras	66,1	Outras	68,4
Total	**100,0**	**Total**	**100,0**

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

TABELA B.9

Remuneração bruta mensal nominal de ocupações principais de trabalhadores assalariados registrados na PNAD/IBGE 2015

	2015			
R$	PNAD/IBGE (A) (R$)	PNAD-C/IBGE (B) (R$)	(B) - (A) (R$)	((B - A) / A)) * 100,0 (%)
Média	2.035,01	2.069,66	34,65	1,7
Desvio padrão	2.489,24	2.614,55	125,31	5,0
Número	43.549.915	44.989.148	1.439.233	3,3

Fonte: Microdados da PNAD/IBGE (versão anual e contínua – terceiro trimestre).
Elaboração do autor.

CAPÍTULO 5

UM BREVE PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO A PARTIR DAS INFORMAÇÕES DISPONIBILIZADAS PELA RAIS

Ana Luiza de Holanda Barbosa[1]
Alexandre Samy de Castro[2]
Carlos Henrique Corseuil[3]
Joana Costa[4]
Miguel Foguel[5]
Osvaldo Quintella Junior[6]
Isabela Duarte Kelly[7]
Maurício Reis[8]

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo exploramos duas valiosas características dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) para apresentar um breve panorama da evolução do mercado de trabalho brasileiro em algumas importantes dimensões a serem destacadas. Em primeiro lugar, aproveitamo-nos da longa extensão temporal com a qual se pode contar com informações da Rais sem períodos de descontinuidade. Na maior parte do capítulo, utilizaremos o período de 1985 a 2023, que vem a ser aquele coincidente com o período coberto pela Rais estatística até a confecção deste livro.

Em segundo lugar, exploraremos também a diversidade de informações presentes na Rais, sejam referentes aos trabalhadores, às respectivas condições de trabalho definidas em contrato ou mesmo às empresas empregadoras. Nas seções que compõem este capítulo, tentamos abarcar um leque de assuntos representativos da diversidade mencionada. Adiante, o leitor poderá ver análises sobre as evoluções do tamanho das firmas em termos de número de empregados (seção 2); desigualdades

1. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: ana.barbosa@ipea.gov.br.
2. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: alexandre.castro@ipea.gov.br.
3. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: carlos.corseuil@ipea.gov.br.
4. Técnica de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: joana.costa@ipea.gov.br.
5. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: miguel.foguel@ipea.gov.br.
6. Pesquisador bolsista da Disoc/Ipea. *E-mail*: osvaldo.junior@ipea.gov.br.
7. Pesquisadora bolsista da Disoc/Ipea. *E-mail*: isabela.kelly@ipea.gov.br.
8. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea. *E-mail*: mauricio.reis@ipea.gov.br.

de gênero no mercado de trabalho (seção 3); a sobre-educação (seção 4), ou seja, incompatibilidades entre a qualificação do trabalhador e aquela exigida para realizar as tarefas que dele se exige; a valorização das firmas pela experiência do trabalhador expressa na forma de prêmio salarial (seção 5); e a rotatividade de trabalhadores nos postos de trabalho registrados na Rais (seção 6).

2 A EVOLUÇÃO DO NÚMERO MÉDIO DE EMPREGADOS NAS FIRMAS BRASILEIRAS

Nesta seção, apresenta-se e analisa-se a trajetória da média do tamanho dos estabelecimentos do setor privado no Brasil nas últimas quatro décadas e algumas determinantes dessa variável.[9] Nossa análise complementa aquela de Corseuil, Moura e Ramos (2011) que se ateve a um horizonte temporal mais restrito, de 1995 a 2007.

O tamanho do estabelecimento é definido como o número de *trabalhadores-ano* que o estabelecimento empregou. Essa medida leva em consideração o número de meses em que o trabalhador esteve efetivamente ativo e vinculado ao estabelecimento durante o ano de referência. Por exemplo, um trabalhador que passa todo o ano de referência empregado num estabelecimento conta como uma unidade, ao passo que outro que passa seis meses empregado no mesmo estabelecimento dentro do ano de referência conta como meia unidade.[10] O uso dessa medida em detrimento de outra centrada em um instante do tempo (por exemplo, o número de empregados em 31 de dezembro) torna a nossa análise menos sujeita a padrões sazonais diferenciados por setores (indústria e serviços, por exemplo).

O gráfico 1 apresenta tanto a evolução temporal da média da nossa medida de tamanho do estabelecimento (gráfico 1A) como a evolução dos seus determinantes diretos, a saber o total de empregados formais e o total de estabelecimentos.

A análise do gráfico 1A permite distinguir dois grandes períodos para a evolução temporal da média da nossa medida de tamanho do estabelecimento. O primeiro período marcante se situa entre 1985 e 2000, quando a média de tamanho dos estabelecimentos cai de quinze para nove empregados-ano. No período remanescente, a média de tamanho passa a oscilar em torno de dez empregados-ano.

A identificação de fatores estruturais responsáveis por cada movimento descrito anteriormente está além do alcance desta seção. Alguma especulação nesse sentido

9. Excluímos os estabelecimentos classificados em atividades econômicas associadas à administração pública. Foram excluídas as subatividades 6310 (ensino público), 7011 (poder legislativo), 7012 (justiça e atividades auxiliares), 7013 (serviços administrativos federais), 7014 (serviços administrativos estaduais), 7015 (serviços administrativos municipais), 7018 (serviços administrativos autárquicos), 7021 (exército), 7022 (marinha de guerra), 7023 (aeronáutica), 7024 (polícia militar), 7025 (polícia civil – inclusive estabelecimentos prisionais), 7026 (corpo de bombeiro), 7029 (outras organizações governamentais de segurança), 8010 (representações de organismos internacionais – Organização das Nações Unidas (ONU), Organização dos Estados Americanos (OEA), Associação Latino-Americana de Livre-Comércio (ALALC) etc.) e 8020 (representações diplomáticas – embaixadas, consulados, legações etc.).

10. Essa medida equivale a uma medida computada como a média de tamanhos computados em momentos distintos no ano de referência. Por exemplo, a média entre os tamanhos computados em cada mês do ano de referência.

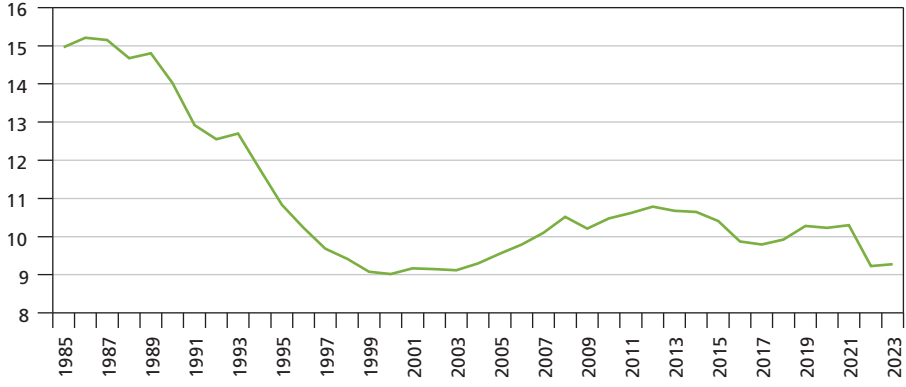
será oferecida ao final do texto. Por ora, nos propomos a analisar os determinantes mais imediatos da média do tamanho dos estabelecimentos cujas evoluções estão retratadas no gráfico 1B. Nota-se que a queda na média do tamanho dos estabelecimentos observada no período de 1985 a 2000 está associada a uma estagnação no número total de empregados, haja vista que o número total de estabelecimentos cresceu continuamente nesse período e de forma quase linear.

O comportamento dessas mesmas variáveis passa a apresentar distinções a partir da virada do século. Em um primeiro subperíodo, entre 2000 e 2014, temos a manutenção do padrão de crescimento do número de estabelecimentos observado no período anterior acompanhada de um forte crescimento do número de empregados num ritmo inclusive superior ao observado para o crescimento do número de estabelecimentos. No segundo subperíodo, entre 2015 e 2021, o número total de empregados volta a estabilizar, mas dessa vez acompanhado de uma estagnação também no número de estabelecimentos, a qual é digna de nota por se tratar de uma inflexão num crescimento que vinha num ritmo praticamente constante por vinte anos, de 1985 a 2014.

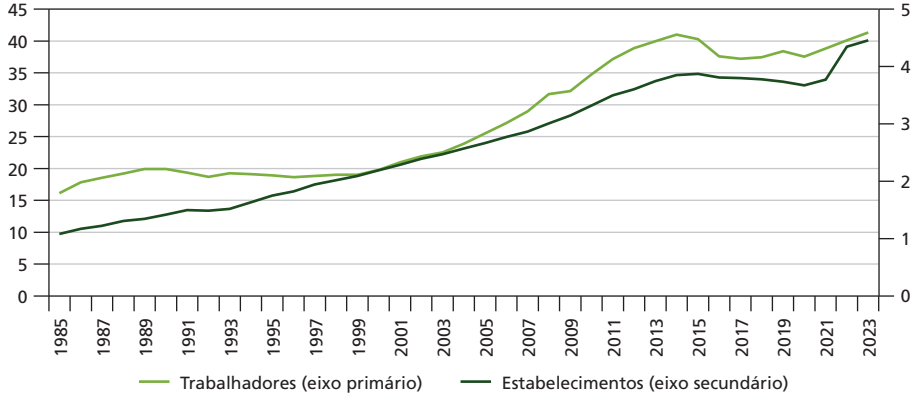
GRÁFICO 1

Evolução da média do tamanho dos estabelecimentos privados e de seus determinantes: número de trabalhadores formais e de estabelecimentos – Brasil (1985-2023)

1A – Tamanho médio dos estabelecimentos



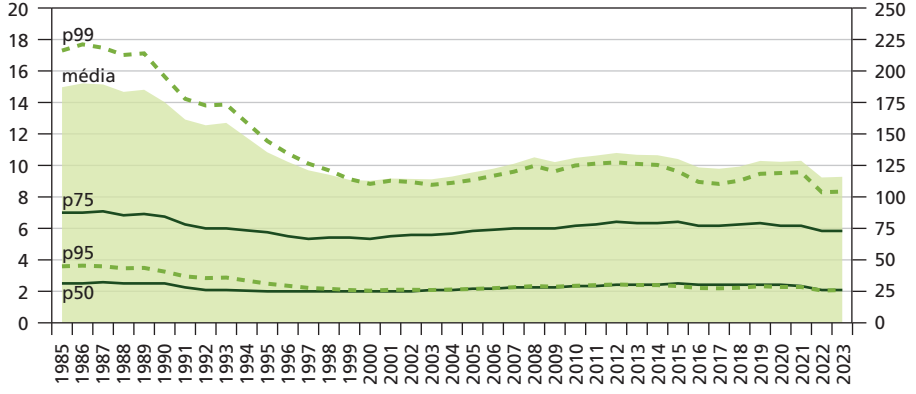
1B – Número de estabelecimentos e trabalhadores (1 milhão)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

A fim de entender melhor as mudanças no tamanho médio dos estabelecimentos, o gráfico 2 complementa a evolução da média do tamanho dos estabelecimentos com a evolução de alguns percentis da distribuição do tamanho. Os percentis inferiores a 50 foram excluídos por apresentarem pouca ou nenhuma variação. O gráfico evidencia que a redução acentuada da média do tamanho dos estabelecimentos entre 1985 e 2000 ocorre por meio da queda no tamanho de estabelecimentos no topo da distribuição. É muito nítida a semelhança entre os movimentos da média do tamanho dos estabelecimentos e o valor do percentil 99 ao longo de todo o período de análise. O valor do percentil 99 de tamanho de estabelecimentos cai de 216 empregados em 1985 para 110 em 2000 – uma redução de quase 50%.

GRÁFICO 2
Distribuição do tamanho dos estabelecimentos (1985-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração: Disoc/Ipea.
Obs.: p99 e p95 no eixo secundário.

2.1 Discussão dos resultados

Sinalizamos dois momentos importantes na evolução do tamanho dos estabelecimentos privados no Brasil. O primeiro ocorre entre 1985 e 2000, um período marcado por um movimento de abertura comercial e restruturação produtiva e pela estabilização de preços acompanhada de maior rigidez salarial e valorização do câmbio derivadas do Plano Real em 1994.

Nesse contexto, Costanzi (2004) sugere que o setor com maior perda de dinamismo foi a indústria de transformação na região Sudeste. Na mesma direção, Gonzaga (1996) aponta que a abertura comercial dos anos 1990 e a adoção de tecnologias poupadoras de trabalho explicam a queda contínua do emprego industrial no Brasil desde o início da década. Esses achados corroboram nossos resultados, uma vez que os estabelecimentos industriais tendem a apresentar um número relativamente maior de empregados formais. Vale apontar que esse período também é marcado pela promulgação da Constituição de 1988, que levou a um aumento nos custos do trabalho formal. Diante desse cenário de mais competição e maior rigidez salarial, as empresas podem ter optado por fazer uma parte do ajuste do emprego aumentando a parcela de trabalhadores informais. Vale apontar que, de fato, a taxa de informalidade aumentou nesse período, inclusive quando computada para o setor industrial, conforme evidenciado em Ramos (2002).

O segundo momento é o período seguinte, quando o tamanho médio esteve relativamente constante. Esse período pode ser subdividido em dois. O primeiro situa-se entre 2001 e 2014, quando houve aumento significativo do emprego formal. Esse subperíodo foi marcado pelo *boom* de *commodities* e por um aumento na taxa de crescimento do país. O segundo subperíodo, de 2015 a 2021, foi marcado por uma inflexão importante na evolução do número total de estabelecimentos. Um provável fator que disparou a estagnação do número de estabelecimentos foi a severa recessão vivida em 2015 e 2016. No entanto, os dados aqui apresentados mostram que, mesmo após sair da recessão, não houve recuperação no número de estabelecimentos, que só voltou a ocorrer a partir de 2022.

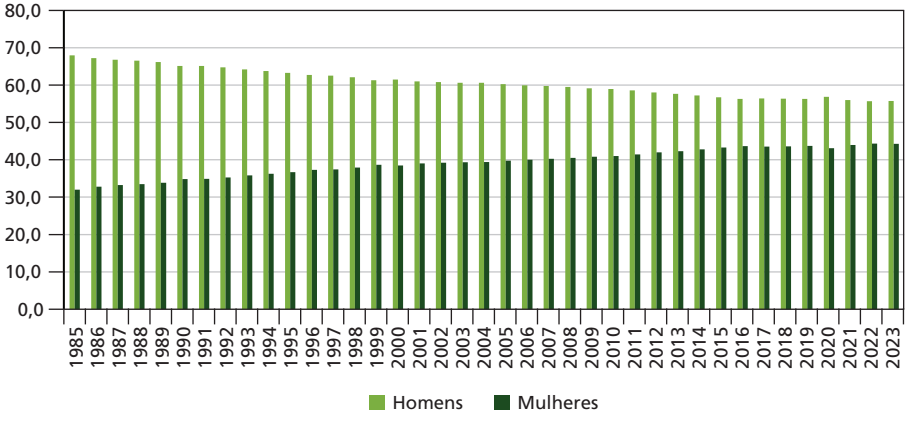
3 AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Esta seção do capítulo busca explorar os dados da Rais do período entre 1985 e 2023 sob a ótica da desigualdade de gênero nos últimos quarenta anos do mercado de trabalho formal no Brasil.

As estatísticas mostram que houve uma transformação no mercado de trabalho nas últimas décadas devido a maior inserção das mulheres em postos de trabalho.

Uma forma de ilustrar essa transformação é analisando a crescente proporção de mulheres entre todos os indivíduos registrados na Rais. Como mostra o gráfico 3, observa-se um aumento expressivo da participação feminina, aproximando-se dos níveis de ocupação dos homens. Em 1995, as mulheres correspondiam a 32% dos ocupados, enquanto os homens eram 68%. Em 2023, essas proporções se alteram, com 44% de mulheres e 55,7% de homens.

GRÁFICO 3
Proporção de homens e mulheres por vínculo principal[1] (1985-2023)
(Em %)



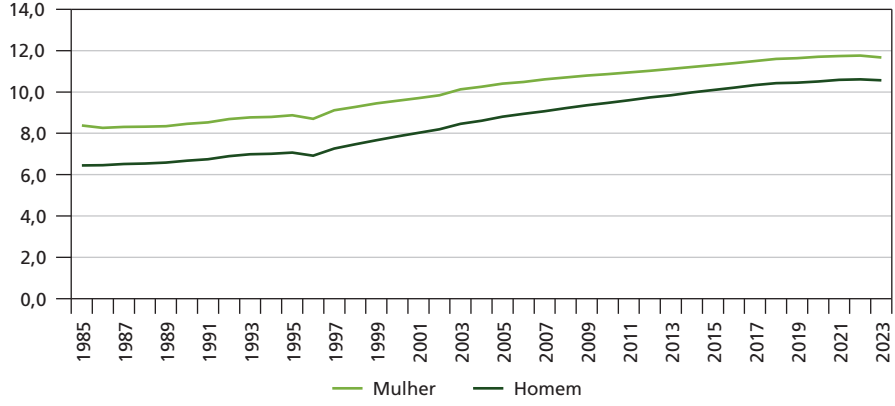
Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.
Nota: [1] Ao considerar apenas o vínculo principal, evita-se a dupla contagem do mesmo indivíduo.

A idade de homens e mulheres ocupados não difere de forma significativa, sendo eles um pouco mais velhos que elas. No entanto, é possível notar que houve um envelhecimento da força de trabalho, que passa de uma idade média de 32/33 anos para 40 anos.

O gráfico 4 mostra que tanto homens quanto mulheres apresentaram aumento no nível de escolaridade ao longo do período analisado, sendo que as mulheres mantiveram, em média, níveis superiores aos dos homens. Em 1985, a média de anos de escolaridade das mulheres era de 8,4 anos, aumentando para 11,7 anos em 2023. Por sua vez, entre os homens, a média passou de 6,4 anos em 1985 para 10,6 anos em 2023.

GRÁFICO 4

Média de anos de escolaridade[1] por vínculo principal e por sexo (1985-2023)



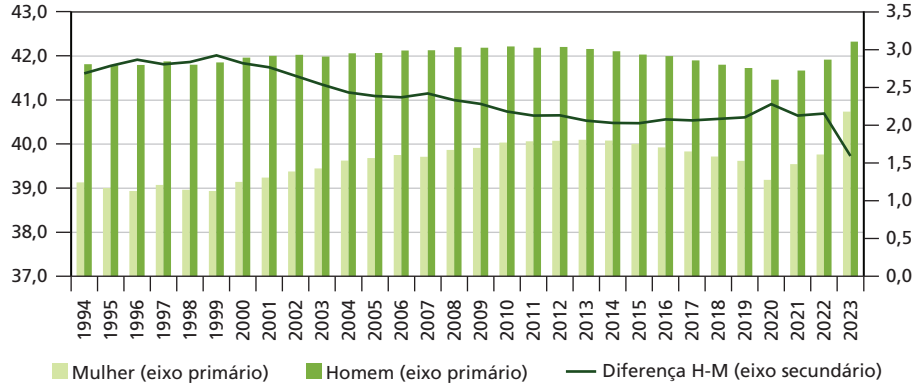
Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

Nota: [1] Os dados de escolaridade são divulgados por faixas, de modo que se utilizou a seguinte taxonomia para transformar essas faixas em anos de estudos: i) 0 anos de estudo para quem está nessa categoria – analfabeto; ii) 2 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – 4ª ou 5ª série incompleta; iii) 4 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – 4ª ou 5ª série completa; iv) 6 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – 5ª-8ª série ou 6º-9º ano incompleto; v) 8 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – ensino fundamental completo; vi) 9,5 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – ensino médio incompleto; vii) 11 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – ensino médio completo; viii) 13 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – ensino superior incompleto; e ix) 15 anos de estudo em média para quem está nessa categoria – ensino superior completo, mestrado completo e doutorado completo.

No que tange ao número de horas dedicadas por homens e mulheres em suas ocupações principais, também é possível ver uma diferença que foi se reduzindo ao longo dos anos. Cabe destacar que a análise é feita a partir das ocupações com vínculo, de modo que são as horas estabelecidas em contrato que são analisadas. Ainda assim, é possível notar, como mostra o gráfico 5, que as horas médias dedicadas pelas mulheres apresentam um crescimento a partir dos anos 2000 que se segue até 2011 e estagna até 2014. Após esse período, é possível notar uma queda nas suas horas médias até 2020 e depois uma recuperação a partir de 2021, alcançando o maior número da série histórica em 2023. No caso dos homens, há um aumento nas horas médias trabalhadas a partir de 1999 que se mantém até 2008 e apresenta estagnação até 2013. Posteriormente, começa a se reduzir em 2014 e mantém tendência de queda até 2020. A partir de 2021, há uma recuperação no número de horas médias dedicadas que vai alcançar o maior patamar da série histórica em 2023.

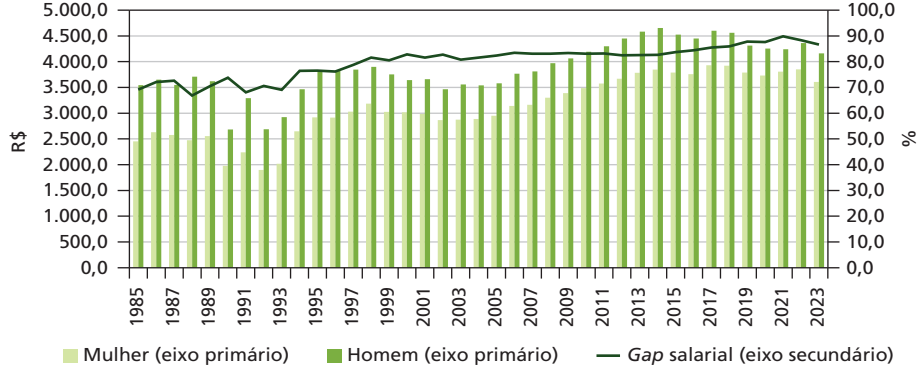
GRÁFICO 5
Médias de horas dedicadas por vínculo principal e por sexo (1994-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

Por fim, a última análise realizada refere-se aos rendimentos médios de homens e mulheres. Conforme amplamente discutido na literatura sobre mercado de trabalho, os homens continuam apresentando rendimentos médios superiores aos das mulheres. O diferencial salarial atingiu seu pico em 1988, quando o rendimento médio feminino correspondia a 66,8% do masculino. O gráfico 6 evidencia que, na década de 1990, houve uma redução dessa disparidade e que, a partir de 2015, iniciou-se um novo ciclo de estreitamento do hiato salarial de gênero, atingindo seu menor nível em 2021, quando as mulheres passaram a receber cerca de 89,8% do rendimento médio dos homens.

GRÁFICO 6
Rendimento médio[1] no vínculo principal por sexo (1985-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.
Nota: [1] O rendimento médio utilizado foi relativo ao mês de dezembro de 2025 e deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) de setembro de 2025.

4 A EVOLUÇÃO DA SOBRE-EDUCAÇÃO DOS EMPREGADOS BRASILEIROS

A literatura econômica classifica normalmente como sobre-educados os trabalhadores que completaram um nível de escolaridade maior que o considerado necessário para o desempenho das atividades nas suas ocupações. O elevado contingente de trabalhadores nessa situação, em diversos países, com variados níveis de desenvolvimento, tem gerado preocupação na sociedade, nos pesquisadores e em parte dos formuladores de política. A sobre-educação está associada a efeitos negativos para os trabalhadores e para a economia em geral.

No Brasil, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostram que um terço dos indivíduos que completaram o ensino superior tem ocupações cujas exigências educacionais são menores (Carvalho e Reis, 2024). Essa elevada incidência de trabalhadores sobre-educados ocorre em um contexto em que o nível de escolaridade da população ainda é baixo no país, apesar do aumento durante os últimos anos. Dados do Censo mostram que menos de 6% da população brasileira com 25 anos ou mais tinha completado o ensino superior em 1991. Em 2010, já se observava um aumento acentuado, com 11% da população adulta alcançando esse nível educacional.[11] Essa tendência de aumento tem tido continuidade no período mais recente. A qualidade do ensino, porém, continua bem abaixo do desejado. Uma parcela da sobre-educação no mercado de trabalho brasileiro pode estar associada ao sistema educacional, que não tem capacidade de oferecer a qualificação necessária para os indivíduos atuarem no mercado de trabalho.

A sobre-educação tem consequências negativas para os trabalhadores nessa situação, na medida em que parte do investimento educacional não é plenamente aproveitado no mercado de trabalho. Evidências empíricas mostram que indivíduos em ocupações cujas necessidades educacionais são menores que a adquirida recebem, em média, rendimentos inferiores ao de indivíduos com o mesmo nível educacional em ocupações adequadas para a escolaridade. No Brasil, por exemplo, os resultados indicam que um ano adicional de estudo que não é acompanhado por um aumento equivalente na necessidade da ocupação proporciona um ganho na remuneração correspondente à metade do ganho proporcionado por um ano a mais de estudo que é acompanhado por um ano adicional na necessidade da ocupação (Reis, 2017; Marioni, 2020). Outra consequência negativa se dá pela maior insatisfação com o emprego apresentada pelos trabalhadores sobre-educados. Como resultado, esse grupo também tende a apresentar maior rotatividade no emprego, o que pode ter efeitos negativos sobre a produtividade da economia.

11. Cálculo dos autores baseado nos microdados do censo demográfico. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/22827-censo-demografico-2022.html.

A taxa de sobre-educação tem aumentado durante os últimos anos no Brasil. A porcentagem de trabalhadores nessa situação passou de 26% em 2012 para 37% em 2023, de acordo com dados da PNAD Contínua. As informações da Rais permitem uma análise com periodicidade anual por um período bastante amplo. Embora limitados ao setor formal, esses dados permitem observar a sobre-educação ao longo de 30 anos, identificando tanto as tendências no comportamento desse indicador quanto as suas flutuações cíclicas.

4.1 Classificando os trabalhadores sobre-educados na Rais

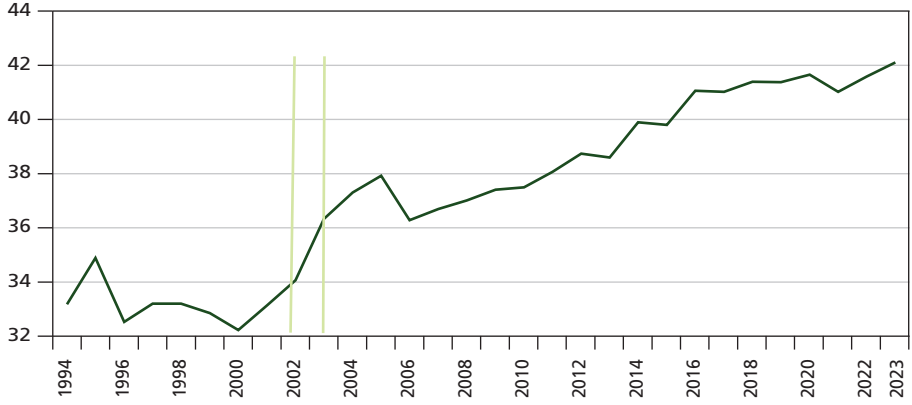
A classificação dos trabalhadores como sobre-educados é realizada a partir das suas ocupações, definidas na Rais pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 1994 para o período entre 1994 e 2002. Entre 2003 e 2023, é usada a CBO 2002. A classificação ocupacional foi compatibilizada entre as duas definições, mas comparações entre os resultados para os dois subperíodos devem ser feitas com cautela, dadas as diferenças entre os critérios de classificação.

A amostra é composta de trabalhadores com ensino superior completo, com 25 anos ou mais. São classificados como adequadamente escolarizados os indivíduos em ocupações nos grandes grupos 1 e 2 da CBO 2002, ou em equivalentes na CBO 1994. Já aqueles nos grandes grupos ocupacionais de 3 até 9 são classificados como sobre-educados. São excluídos da amostra os empregados no grupo 0 (forças armadas, policiais e bombeiros militares), para os quais não são definidos requisitos educacionais. Pelo mesmo motivo, são excluídos os membros superiores dos poderes Legislativo e Executivo.

4.2 Sobre-educação: incidência e remuneração média entre 1994 e 2023

O gráfico 7 mostra a evolução na proporção de trabalhadores com ensino superior completo em ocupações com menores exigências educacionais. Entre 1994 e 2002, a taxa de sobre-educação oscilou entre 32% e 34%, mas sem uma tendência definida.

GRÁFICO 7
Taxa de sobre-educação (1994-2023)
(Em %)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.
Obs.: As linhas verticais correspondem aos anos de 2002 e 2003 para destacar os dois subperíodos: 1994-2002 e 2003-2023.

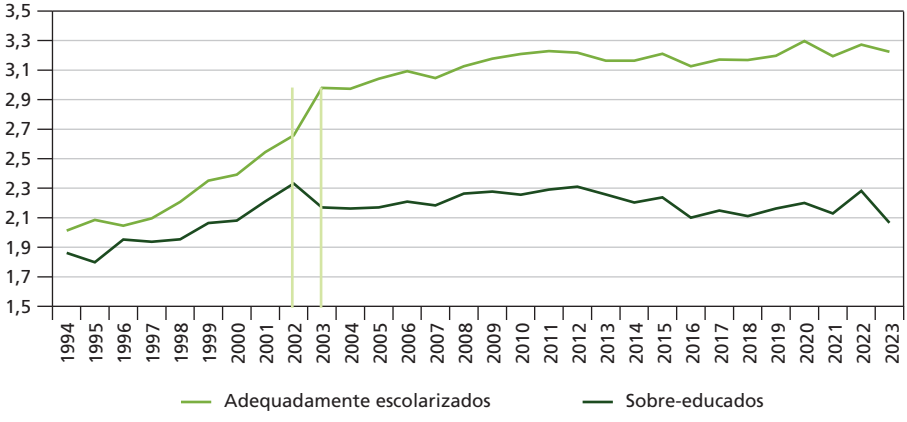
É interessante notar que, apesar da mudança nos critérios de classificação, um comportamento semelhante é observado entre 2003 e 2006. A partir de 2006, há uma tendência de aumento consistente na taxa de sobre-educação, que passa de 36% em 2006 para 42% em 2023.[12]

No gráfico 8, os trabalhadores com ensino superior são divididos em dois grupos: i) indivíduos com ocupação adequada para o nível de escolaridade; e ii) sobre-educados. As remunerações médias dos trabalhadores em cada um desses dois grupos são comparadas com as médias para os indivíduos com ensino médio completo. Nas duas comparações, são observados comportamentos distintos entre os subperíodos 1994-2002 e 2003-2023, o que pode ter relação com as diferenças no critério de classificação das ocupações.

Para os trabalhadores com ensino superior considerados adequadamente escolarizados, o diferencial salarial aumenta de maneira acelerada entre 1994 e 2002. A partir de 2003, a tendência de aumento tem continuidade, mas em um ritmo mais lento. Em relação aos trabalhadores sobre-educados, o diferencial salarial em comparação com aqueles que completaram o ensino médio aumenta no período 1994-2002, mas a partir de 2003 a tendência é de ligeira redução.

12. Na PNAD Contínua, a sobre-educação também apresenta uma trajetória de aumento entre 2012 e 2023, mas que é mais acelerada, com variação de 11 pontos percentuais em um período mais curto.

GRÁFICO 8
Salários relativos aos trabalhadores com ensino médio (1994-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.
Obs.: As linhas verticais correspondem aos anos de 2002 e 2003 para destacar os dois subperíodos: 1994-2002 e 2003-2023.

Os resultados, portanto, indicam que a incidência de sobre-educação no Brasil é bastante elevada, com uma tendência de aumento ao longo dos últimos vinte anos. Embora sejam observadas flutuações cíclicas, as tendências temporais de prazo mais longo é que se destacam. Outra questão importante que deve ser mencionada se refere ao diferencial salarial elevado a favor dos trabalhadores com ensino superior em relação aos que completaram apenas o ensino médio. Para os adequadamente escolarizados, o salário médio é mais que três vezes maior, e para os sobre-educados o diferencial é duas vezes maior. Além disso, para a primeira comparação, a tendência é de aumento na razão salarial, enquanto para a segunda o diferencial salarial vem diminuindo, indicando uma piora relativa na situação dos trabalhadores com ensino superior que não conseguem emprego em ocupações correspondentes com esse nível educacional.

5 A EVOLUÇÃO DOS RETORNOS À EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES

Há uma extensa literatura em economia que procura medir os retornos salariais à experiência adquirida no mercado de trabalho.[13] A experiência laboral é um dos canais que ampliam o capital humano do trabalhador, uma vez que, por meio dela, o trabalhador adquire conhecimento, habilidades e destreza nas atividades que desenvolve nos empregos por que passa ao longo de sua vida laboral. O conhecimento, as habilidades e a destreza adquiridos aumentam a produtividade, o que tende a aumentar o salário do trabalhador ao longo do tempo. Medir esse retorno é uma tarefa importante, pois permite informar o tamanho dos ganhos médios de

13. Os estudos seminais sobre a importância da educação e da experiência para os rendimentos das pessoas remontam a Becker (1964) e Mincer (1974). Para resenhas sobre o tema, ver Heckman, Lochner e Todd (2006) e Chiswick (2023).

renda que os trabalhadores esperam receber nas suas trajetórias laborais advindos da aquisição de experiência no trabalho.

Boa parte da literatura que procura medir os retornos à experiência faz uso da idade do trabalhador como uma *proxy* da experiência. Um dos problemas com o uso dessa *proxy* é que muitos trabalhadores sofrem interrupções na sua vida laboral, seja porque ficam desempregados, seja porque saem da força de trabalho. Este último aspecto é particularmente relevante para o caso das mulheres, cuja trajetória laboral é muitas vezes interrompida devido a cuidados com os filhos. Utilizar uma variável que meça a experiência efetiva dos trabalhadores é, nesse sentido, mais acurado para medir os retornos à experiência.

Nesta subseção, fazemos uso de quase trinta anos de dados da Rais para construir um painel de trabalhadores no qual se mediu o acúmulo de experiência efetiva no mercado de trabalho formal. Especificamente, retiramos uma amostra de 1% de todos os números do Programa de Integração Social (PIS) que apareceram na Rais entre 1995 e 2023, um período de maior estabilidade de salários se comparado com o período anterior de elevada inflação e regras distintas de reajustes salariais.[14] Retiramos da amostra trabalhadores que tiveram algum emprego no setor público, cujas regras de reajuste salarial são distintas das do setor privado. Todos os empregos do trabalhador durante cada ano foram considerados e a variável de experiência anual foi construída como uma proporção do número de meses trabalhados em cada ano. A soma dessa variável a cada ano fornece a experiência acumulada do trabalhador ao longo da janela de observação do trabalhador. O salário médio anual do trabalhador é medido como a média ponderada do salário em cada emprego, em que o peso é a proporção de meses no ano de cada emprego.

Para medir os retornos à experiência, utilizamos a regressão a seguir.

$$w_{it} = \alpha + \sum_{j=1}^{J} exp_{it,j}\,\beta_j + x_{it}^{'}\gamma + \lambda_t + \varepsilon_{it} \qquad (1)$$

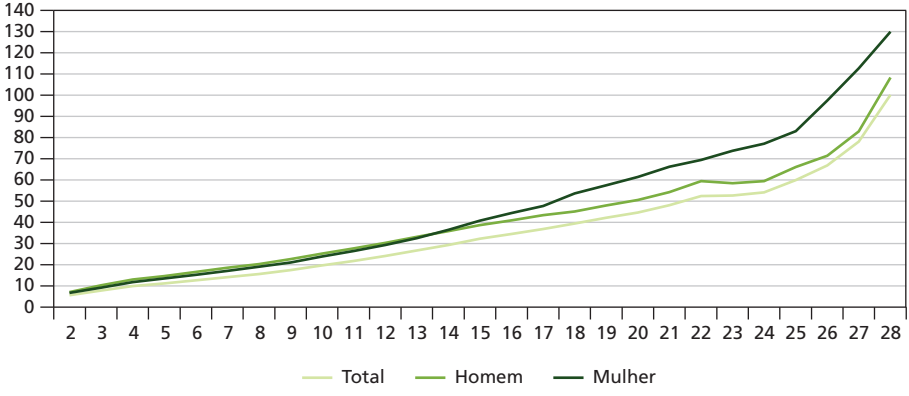
Em (1), w_{it} é o salário médio real do trabalhador i no ano t; $exp_{it},_j$ é uma *dummy* para o nível de experiência acumulada j; $x_{it}^{'}$ é um vetor de características do trabalhador (gênero, *dummies* de idade e *dummies* de escolaridade), do estabelecimento onde trabalhou (*dummies* de Unidade da Federação – UF, *dummies* de setor, *dummies* de tamanho e salário médio) e do posto de trabalho (*dummies* de ocupação); λ_t é uma *dummy* de ano; e ε_{it} é um distúrbio aleatório. O nível de experiência foi medido com intervalos consecutivos de até um ano, até dois anos até chegar a até 28 anos. O interesse recai sobre os coeficientes β_js, sendo que a *dummy* referente ao primeiro intervalo de até um ano foi retirada para evitar multicolinearidade com o

14. A análise se restringe aos trabalhadores que entraram no mercado formal após o ano de 1995.

intercepto.[15] A regressão foi realizada para a amostra como um todo e separadamente para homens e mulheres.

O gráfico 9 mede os retornos à experiência em termos percentuais para cada intervalo de experiência usado na regressão.[16] Há vários pontos a serem notados no gráfico 9. O primeiro é que os retornos são crescentes e tendem a ter um formato linear (pelo menos para boa parte dos anos de experiência). O segundo é que os retornos são parecidos para homens e mulheres até chegar à experiência de 15 anos. Após esse ponto, os retornos para as mulheres passam a crescer mais do que para os homens, o que pode refletir um efeito de composição para as mulheres, já que as que permanecem mais tempo no mercado de trabalho (formal) podem ter características produtivas distintas das que permanecem menos tempo.

GRÁFICO 9
Retornos à experiência acumulada, por anos de experiência
(Em %)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

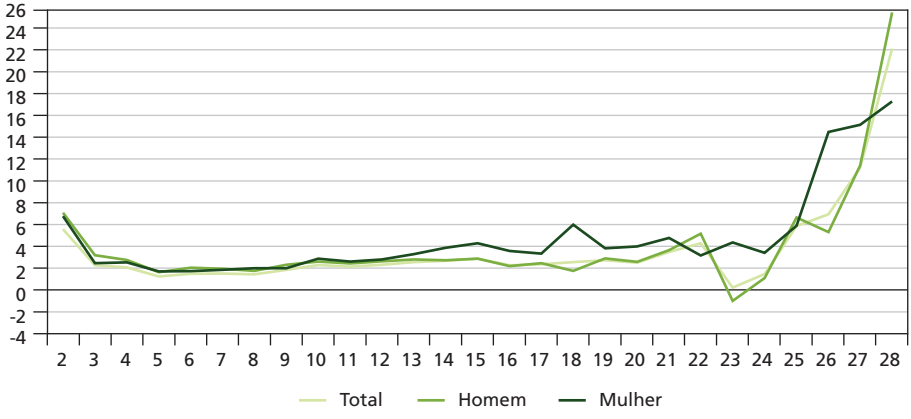
Outro ponto é que, em termos quantitativos, o gráfico 9 mostra que os retornos à experiência de quem está empregado no setor formal brasileiro é relativamente alto. Por exemplo, o retorno para quem acumula dez anos de experiência aumenta o salário real do trabalhador médio em cerca de 20%, e para quem acumula vinte anos é de

15. Para os demais conjuntos de *dummies*, foram retiradas as *dummies* referentes à idade de até 24 anos, ao nível educacional sem instrução, à UF de Rondônia, à seção A da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura), ao tamanho de estabelecimento com até um vínculo ativo em 31/12, ao grande grupo ocupacional da CBO referente a "membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes" e ao ano de 1995.
16. O retorno percentual é medido dividindo cada coeficiente β_j pela constante α.

quase 45%.[17] Esse retorno se acentua após os 25 anos de experiência, e quem adquire 28 anos experimenta um aumento de salário de aproximadamente 100%. Esses retornos elevados podem refletir o fato de a rotatividade do trabalho no Brasil ser alta, o que torna o acúmulo de experiência específica na empresa um "insumo" escasso.

O gráfico 10 mede a variação nos retornos à experiência apresentados no gráfico 9 entre dois intervalos consecutivos de experiência. Ele mostra que, para a parte inicial dos níveis de experiência, o retorno por acumular um ano a mais de experiência no setor formal é de cerca de 2% para o total da amostra assim como para homens e mulheres. Esse quadro se altera para os níveis finais para os dois sexos, com a variação nos retornos superando 10% ao ano.[18]

GRÁFICO 10
Variação nos retornos à experiência acumulada, por anos de experiência
(Em %)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

6 A EVOLUÇÃO DA ROTATIVIDADE DE TRABALHADORES NOS ESTABELECIMENTOS BRASILEIROS

Nesta seção, apresenta-se e analisa-se a trajetória da rotatividade dos trabalhadores do setor privado no Brasil nas últimas quatro décadas. Em termos conceituais, a rotatividade ocorre quando se troca o trabalhador num dado posto de trabalho que

17. Usando experiência potencial (idade desde que o indivíduo terminou os estudos ou atingiu os 18 anos), Lagakos *et al*. (2018) comparam os retornos à experiência entre vários países desenvolvidos e em desenvolvimento. O retorno para Alemanha é de mais de 100% aos vinte anos de experiência, e para Estados Unidos, Canadá e Reino Unido é de aproximadamente 75% para esse mesmo nível de experiência. Para o Brasil, o retorno é de 70%, ao passo que para Chile, México e Jamaica é de menos de 50%.

18. Usando uma regressão em que se substitui as *dummies* de experiência por um termo linear, o retorno para o total da amostra é de 2,2% ao ano; para homens, 2,5%; e, para mulheres, 2,7%.

já existia e permanece ativo. Existem alguns desafios para mensurar esse fenômeno com os dados existentes, inclusive com os dados da Rais. O maior desafio é não haver uma indicação de posto de trabalho ocupado por qualquer trabalhador. Mesmo com essa limitação, a literatura apresenta algumas medidas de rotatividade, sendo que a medida descrita a seguir vem a ser a mais padrão para expressar a taxa de rotatividade.

Representamos por $r_{j,t}$ a taxa de rotatividade do estabelecimento j no ano t, e a computamos conforme descrito a seguir.

$$r_{j,t} = min[h_{j,t}; s_{j,t}] / n_{j,t} \quad (2)$$

Em (2), $h_{j,t}$ e $s_{j,t}$ são, respectivamente, o número de contratações e desligamentos no estabelecimento j no ano t. Ou seja, computamos a movimentação de trabalhadores que não alterou o número total no estabelecimento. Em seguida, padronizamos esse número de movimentações pelo estoque de trabalhadores no respectivo estabelecimento e ano considerado ($n_{j,t}$).

Em posse da taxa de rotatividade computada para cada estabelecimento, podemos calcular a taxa agregada no ano t (R_t) como uma média ponderada pelo tamanho do estabelecimento, descrita por (3).

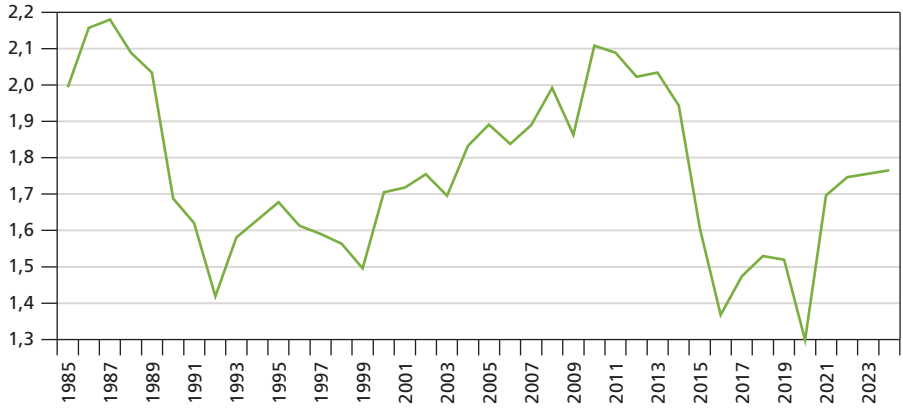
$$R_t = \sum_j r_{j,t}. (n_{j,t} / N_t) \quad (3)$$

O gráfico 11 a seguir mostra a taxa de rotatividade agregada para a economia brasileira seguindo esse método de cálculo para os dados da Rais de 1985 a 2023. No gráfico, é possível verificar três fatos marcantes. Em primeiro lugar, que a rotatividade oscila em um intervalo bem amplo que vai de aproximadamente 1,30 a 2,20. Em segundo lugar, que essa oscilação ocorre em torno de um nível aparentemente bem alto. Note que o cenário em que há uma troca de trabalhador em cada um dos postos de trabalho resultaria em uma taxa de 1, que vem a ser menor do que registramos até mesmo no ponto de mínimo da nossa série histórica. Por fim, destaca-se que a rotatividade agregada acompanha as fases dos ciclos macroeconômicos vividos pelo Brasil. Em geral podemos notar que há um padrão de queda na rotatividade em momentos em que a economia brasileira é abatida por choques negativos e de aumentos da rotatividade em momentos de expansão da economia.

As quedas na rotatividade estão concentradas em quatro períodos: i) de 1987 a 1992; ii) de 1995 a 1999; iii) de 2013 a 2016; e iv) em 2020. Em todos esses períodos, há predominância clara na condição de recessão de acordo com a datação de ciclo da economia brasileira feita pelo Codace (2023).[19]

19. A exceção fica por conta do período de 1995 a 1999, que contém sete (de um total de vinte) trimestres nos quais a economia brasileira foi classificada como em recessão. No entanto, nesse período a taxa de desemprego apresentou uma trajetória ascendente com intensidade sem precedentes até então (e depois superada na recessão de 2014-2016).

GRÁFICO 11
Taxa de rotatividade no Brasil (1985-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

Esse padrão pró-cíclico da rotatividade pode estar sendo impulsionado por um componente dos desligamentos. Em particular, há evidências apontando que os desligamentos voluntários são pró-cíclicos.[20] Assumindo que os empregadores buscam preencher a vaga deixada pelo trabalhador que se desliga voluntariamente, seria de se esperar que o caráter pró-cíclico dessa movimentação fosse transferido para nosso índice de rotatividade.

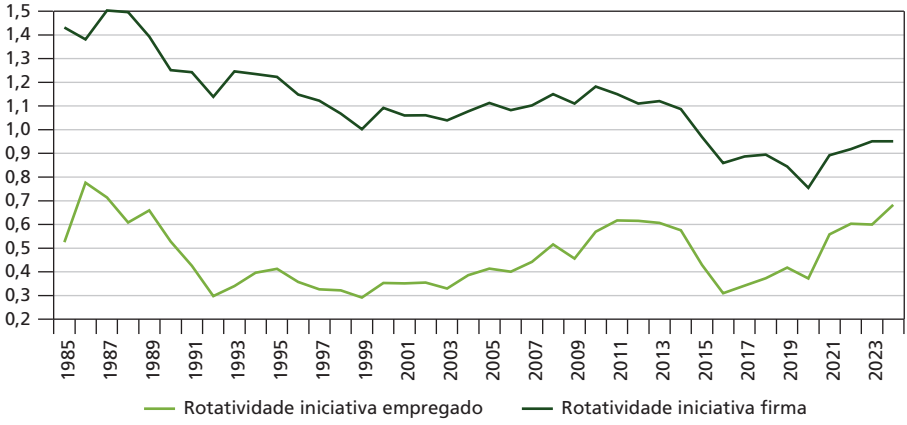
Sendo assim, ilustramos no gráfico 12 a evolução de dois índices de rotatividade que diferem entre si pela motivação do desligamento que supostamente deflagra o processo de rotatividade. Em um deles, temos a rotatividade motivada pela firma e em outro temos a rotatividade motivada pelo trabalhador. Basicamente, no primeiro caso, computamos novamente a rotatividade em cada firma com uma fórmula análoga à expressão (2), porém com a restrição de contar como desligamento somente aqueles motivados pela firma. Fazemos o mesmo no segundo caso, porém restringindo a desligamentos motivados pelos trabalhadores.

Um elemento do gráfico 12 que salta aos olhos do leitor é que o componente da rotatividade motivada pela firma é sempre maior que aquele motivado pelo trabalhador. No entanto, o nosso foco aqui é menos sobre o nível da rotatividade e mais sobre sua evolução na janela temporal aqui considerada. Com relação a esse aspecto, o gráfico corrobora nossa hipótese de que o caráter pró-cíclico da rotatividade aparece de forma mais evidente no seu componente motivado pelos trabalhadores.

20. Ver Corseuil *et al*. (2023) para o caso brasileiro.

Há também um outro elemento ilustrado no gráfico 12 que merece ser ressaltado. Nos quatro momentos destacados anteriormente com predominância de quadros recessivos na economia brasileira, há quedas marcantes não só para o componente da rotatividade motivada pelos trabalhadores, mas também para o componente motivado pelas firmas.

GRÁFICO 12
Componentes da rotatividade proveniente das firmas e dos trabalhadores (1985-2023)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

REFERÊNCIAS

BECKER, G. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1964.

CARVALHO, S. S. de.; REIS, M. C. **A evolução da sobre-educação no Brasil e o papel do ciclo econômico entre 2012 e 2023**. Rio de Janeiro: Ipea, jul. 2024. (Texto para Discussão, n. 3025).

CHISWICK, B. R. **Estimating returns to schooling and experience**: a history of thought. Essen: Global Labor Organization, 2023. (Discussion Paper, n. 1365). Disponível em: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/280895/1/GLO-DP-1365.pdf.

CODACE – COMITÊ DE DATAÇÃO DE CICLOS ECONÔMICOS. Comunicado de datação de ciclos mensais brasileiros – Jan/2023. **FGV IBRE**, Rio de Janeiro, 2 fev. 2023. Disponível em: https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2023-02/comunicado-do-comite-de-datacao-de-ciclos-economicos-31_01_2023_minuta.pdf.

CORSEUIL, C. H. *et al*. O comportamento de admissões e desligamentos para o ajuste do emprego nas firmas formais brasileiras. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 75, p. 33-44, abr. 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/5931749b-0b05-4ebf-8229-a681cdf4c91a/content.

CORSEUIL, C. H.; MOURA, R. L.; RAMOS, L. Determinantes da expansão do emprego formal: o que explica o aumento do tamanho médio dos estabelecimentos? **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 45-63, 1º mar. 2011.

COSTANZI, R. N. **Evolução do emprego formal no Brasil (1985-2003)**. Brasília: Ipea, set. 2004. (Texto para Discussão, n. 1039).

GONZAGA, G. M. **The effects of openness on industrial employment in Brazil**. Rio de Janeiro: FGV-EPGE, 7 nov. 1996. (Seminários de Pesquisa Econômica). Disponível em: https://repositorio.fgv.br/items/dc06ba2e-6068-488f-9341-31fde1152e90.

HECKMAN, J.; LOCHNER, L.; TODD, P. Earnings functions, rates of return and treatment effects: the mincer equation and beyond. *In*: HANUSHEK, E. A.; WELCH, F. (ed.). **Handbook of the Economics of Education**. Amsterdã: North Holland, 2006. v. 1, p. 307-458.

LAGAKOS, D. *et al*. Life cycle wage growth across countries. **Journal of Political Economy**, Chicago, v. 126, n. 2, p. 797-849, abr. 2018. Disponível em: https://www.journals.uchicago.edu/doi/suppl/10.1086/696225.

MARIONI, L. Overeducation in the labour market: evidence from Brazil. **Education Economics**, Abingdon, v. 29, n. 1, p. 53-72, 2020.

MINCER, J. A. **Schooling, experience, and earnings**. Cambridge, Estados Unidos: NBER, 1974.

RAMOS, L. A. **A evolução da informalidade no Brasil metropolitano**: 1991-2001. Rio de Janeiro: Ipea, nov. 2002. (Texto para Discussão, n. 914).

REIS, M. C. Educational mismatch and labor earnings in Brazil. **International Journal of Manpower**, v. 38, n. 2, p. 180-197, 2017.

APÊNDICE A

Na Relação Anual de Informações Sociais (Rais), é possível observar todos os vínculos formais de um indivíduo. Considerar apenas o vínculo principal evita a dupla contagem do mesmo indivíduo. O gráfico A.1 ilustra a diferença entre a ocupação principal e todas as ocupações, refletindo que alguns indivíduos acumulam mais de um vínculo.[21] Focar o vínculo principal permite captar o total de homens e mulheres no mercado formal sem duplicações. É importante notar que, a partir dos anos 2000, tanto homens quanto mulheres passaram a acumular múltiplas ocupações, o que se reflete no afastamento das curvas apresentadas no gráfico 5. Essa tendência surgiu primeiro entre as mulheres, no início dos anos 2000, e posteriormente se intensificou também entre os homens, aprofundando-se ao longo do tempo. No restante da seção, será considerado apenas o vínculo principal.

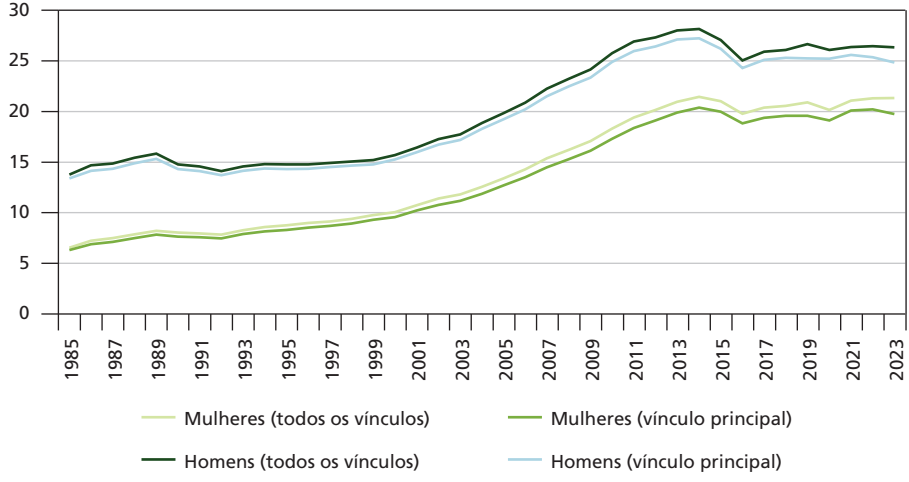
O gráfico A.1 também mostra que, em 2023, havia 19.744.396 mulheres registradas na Rais, o que corresponde a cerca de 80% do total de homens (24.848.874). Em 1995, o número de mulheres representava apenas cerca de 47% do total de homens. Esses dados indicam uma mudança estrutural significativa no mercado de trabalho brasileiro.

21. Vale ressaltar aqui que, na Rais, *vínculo* e *ocupação* não são conceitos equivalentes. O vínculo diz respeito à relação formal entre o trabalhador e um empregador, podendo um mesmo indivíduo manter mais de um vínculo no período analisado. A ocupação, por sua vez, refere-se à função exercida no trabalho, identificada pelo código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sendo possível que diferentes vínculos estejam associados à mesma ocupação. Nesta seção, para fins analíticos, assume-se a equivalência entre vínculo e ocupação, tomando o vínculo principal como *proxy* da ocupação principal do indivíduo. Essa hipótese simplificadora é particularmente relevante na análise das desigualdades de gênero, uma vez que as mulheres apresentam maior probabilidade de acumular múltiplos vínculos, frequentemente em ocupações similares, o que pode atenuar ou ocultar formas específicas de desigualdade no mercado de trabalho formal.

GRÁFICO A.1

Total de homens e mulheres por vínculo principal e todos os vínculos (1985-2023)

(Em 1 milhão)



Fonte: Rais/MTE.
Elaboração dos autores.

CAPÍTULO 6

A RAIS A PARTIR DO eSOCIAL: UM REGISTRO DA TRANSIÇÃO[1]

Felipe Vella Pateo[2]
Mariana Eugenio Almeida[3]
Augusto Veras Soares Martinez Albuquerque[4]

1 INTRODUÇÃO

O sistema brasileiro de captação e construção de evidências sobre o mercado de trabalho passou por uma mudança paradigmática a partir de 2014, com a adoção do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) como substituto dos sistemas próprios de captação de informações da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, foi uma iniciativa de "unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição", tendo, entre seus princípios, "aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias" (Brasil, 2014).

Este projeto teve como objetivo reduzir redundâncias nas demandas do Estado e, assim, gerar mais eficiência e redução de custos no cumprimento de obrigações, sem que nenhum dado fosse perdido. Não obstante, a unificação da forma de cumprimento de diversas obrigações de responsabilidade de aferimento por pelo menos três ministérios distintos fez com que o novo formato de escrituração não correspondesse diretamente a nenhum dos formatos anteriormente existentes, o que traz desafios significativos para a manutenção da comparabilidade de séries históricas de décadas. Esses desafios foram ainda somados à necessidade de continuidade de divulgação de informações ante as necessidades da sociedade e do próprio governo.

1. Este capítulo é uma versão sintética e atualizada do Texto para Discussão *Rais e Caged a partir do eSocial: impactos da transição e possibilidades de ampliação da informação disponível* (Pateo, Almeida e Albuquerque, 2025).

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). *E-mail*: felipe.pateo@ipea.gov.br.

3. Analista técnica de políticas sociais do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS). *E-mail*: mariana.almeida@mds.gov.br.

4. Consultor externo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *E-mail*: augusto.albuquerque@trabalho.gov.br.

Com a descontinuação do antigo aplicativo Gerador de Declarações da Rais (GDRAIS) para declarações contemporâneas a partir de 2024 (referente ao ano-base de 2023), faz-se necessário um balanço das consequências desse processo de transição para a qualidade dos dados da Rais.

Na continuação deste capítulo, são reconstituídas as etapas desse processo de transição e apresentadas as consequências que devem ser levadas em conta pelos usuários da Rais quando da análise de séries históricas. Depois desta introdução, a próxima seção apresenta as inovações ocasionadas pela implantação do eSocial como sistema único de prestação de informações, bem como aspectos de sua implementação e forma de funcionamento.

As três seções seguintes apresentam, em ordem cronológica, as diferentes etapas do processo de transição da forma de constituição da Rais, iniciado com a entrada das grandes empresas no eSocial, passando pela consequência da migração das pequenas empresas e concluindo com os desafios da transição dos declarantes do poder público. Trata-se de uma síntese, acrescida com novas considerações, de informações apresentadas previamente em notas técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (Brasil, 2020, 2021b, 2022b, 2024, 2025).

Por fim, a conclusão traça uma síntese dos avanços obtidos no processo de migração e busca sistematizar alguns dos principais desafios de análise ainda por fazer.

2 O MODELO eSOCIAL: FUNCIONAMENTO E IMPLICAÇÕES PARA AS ESTATÍSTICAS DE TRABALHO

Como apresentado na introdução, o eSocial buscou unificar a prestação de diversas informações e eliminar redundâncias. A obrigação de envio de informações por meio do eSocial abrange "todo aquele que contratar prestador de serviço pessoa física e possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, em função dessa relação jurídica de trabalho, inclusive se tiver natureza administrativa, conforme a legislação pertinente" (Brasil, 2022c, p. 7).

Com a eliminação do envio de dados por sistemas, declarações e formulários distintos, foi inaugurado um novo modelo de captação de informações. Esse modelo compreende ambientes de recepção de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, organizadas em formato de eventos. Conforme Maia (2018, p. 26), "evento, no eSocial, é um fato jurídico trabalhista passível de registro, que quando ocorre na relação laboral deve ser informado ao fisco por meio do envio de um arquivo eletrônico com um formato específico, em um determinado prazo". Os eventos são agrupados conforme descrito a seguir.

1) Tabelas do empregador: envolvem o cadastro inicial do declarante e de seus estabelecimentos vinculados, incluindo a declaração das informações tributárias relativas a cada estabelecimento.

2) Eventos não periódicos: referem-se ao cadastramento inicial dos trabalhadores com ou sem vínculos, bem como ao registro de seus desligamentos. Podem ser divididos entre cadastro das informações pessoais do trabalhador e cadastro das informações contratuais de cada matrícula do trabalhador.

3) Eventos periódicos: incluem principalmente as informações relativas à folha de pagamento e à remuneração dos trabalhadores.

4) Eventos de saúde e segurança do trabalho: apesar de poderem ser considerados eventos não periódicos, os eventos de saúde e segurança do trabalho foram incluídos como parte da última fase do eSocial.

Considerando-se os diferentes grupos de eventos, verifica-se que, a princípio, os eventos não periódicos correspondem àqueles que tradicionalmente compõem o Caged (admissões e desligamentos), enquanto os periódicos completam as informações necessárias ao preenchimento da Rais, especialmente as relacionadas à remuneração e a determinadas modalidades de afastamento. Complemente-se que, devido ao princípio "apenas uma vez",[5] algumas das informações que tradicionalmente compunham o cadastro do empregador da Rais não fazem parte do eSocial, como a informação de endereço da empresa e de seus estabelecimentos, uma vez que já é declarada pela empresa no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

A implementação do eSocial foi realizada de forma progressiva, a partir de um faseamento por grupos de obrigados e, dentro de cada grupo de declarantes, por tipo de eventos, conforme listado nesta seção.

O calendário de transição foi alterado algumas vezes ao longo dos anos, considerando-se as dificuldades dos diferentes grupos de declarantes (especialmente as pequenas empresas e o poder público) em aderirem ao sistema eSocial. A versão que se tornou definitiva foi a estabelecida pela Portaria Conjunta MTP/RFB/ME[6] nº 2 de 19 abril de 2022, organizada em quatros grandes grupos, sendo um deles subdividido, constituídos da forma a seguir.

1) Grupo 1: empresas com faturamento anual superior a R$ 78 milhões.

2) Grupo 2: entidades empresariais com faturamento, em 2016, de até R$ 78 milhões que não sejam optantes pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional).

5. Também chamado de princípio "*once only*", ele implica que um dado previamente fornecido às autoridades públicas não seja solicitado mais de uma vez, obrigando as autoridades a obterem a informação do sistema previamente preenchido e reduzindo o ônus aos usuários prestadores da informação.

6. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia (RFB/ME). O ME existiu no Brasil de 2019 a 2023, e o MTP, de 2021 a 2023.

3) Grupo 3:

   a) grupo 3.1 – pessoas jurídicas: empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos; e

   b) grupo 3.2 – pessoas físicas: empregadores (exceto domésticos) e produtores rurais.

4) Grupo 4: órgãos públicos e organizações internacionais.

Para cada um desses grupos, a entrada no eSocial foi dividida conforme o quadro 1.

QUADRO 1
Transição para o eSocial, por grupo e fase

Fases	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3, subgrupo 3.1 (pessoa jurídica)	Grupo 3, subgrupo 3.2 (pessoa física)	Grupo 4
Fase 1 – eventos de tabelas	8 jan. 2018	16 jul. 2018	10 jan. 2019	10 jan. 2019	21 jul. 2021
Fase 2 – eventos não periódicos	1º mar. 2018	10 out. 2018	10 abr. 2019	10 abr. 2019	22 nov. 2021
Fase 3 – eventos periódicos	1º maio 2018	10 jan. 2019	10 maio 2021	19 jul. 2021	22 ago. 2022
Fase 4 – eventos de saúde e segurança do trabalho	13 out. 2021	10 jan. 2022	10 jan. 2022	10 jan. 2022	1º jan. 2023

Fonte: Brasil (2022a).
Elaboração dos autores.

Dessa forma, à medida que cada um dos declarantes adentra uma nova fase do eSocial, passa a estar obrigado a cumprir suas obrigações mediante o envio de novos conjuntos de eventos, cada evento individual sendo composto de um arquivo XML contendo informação de relevância trabalhista.[7] O eSocial em si não se constitui, portanto, uma base de dados, mas sim um repositório de eventos, ou em outras palavras,

> um canal único de prestação de informações, por meio do qual um usuário, devidamente identificado e autorizado, transmite arquivos eletrônicos digitalmente assinados contendo informações sobre determinados eventos trabalhistas ocorridos na empresa, que sejam passíveis de registro (Maia, 2018, p. 25).

Todo arquivo recebido pelo eSocial é armazenado em seu ambiente nacional, não podendo ser modificado ou excluído. Dessa forma, a retificação das informações prestadas ocorre por meio do envio de novos arquivos ao sistema, de modo a permitir a rastreabilidade do conjunto de informações. Cabe, então, aos ministérios consorciados na construção do eSocial o processamento das informações disponibilizadas e a construção de bases de dados de acordo com suas prerrogativas para implementação de políticas públicas. Evidencia-se, portanto, que as informações

7. A descrição detalhada de cada um dos eventos enviados pelos declarantes do eSocial pode ser encontrada no *Manual de Orientação do eSocial* e nos leiautes disponibilizados em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica.

anteriormente declaradas de forma consolidada em arquivos geradores de declaração passaram a ter de ser constituídas em diferentes bancos de dados nos ambientes de cada ministério, a partir da composição dos conteúdos individuais dos arquivos XML enviados pelos declarantes.

Nas próximas seções, serão apresentados alguns dos desafios enfrentados na aplicação desses entendimentos para a realidade da Rais. O período de transição de todos os declarantes do GDRAIS para o eSocial foi relativamente longo, seguindo o calendário de entrada no eSocial, conforme apresentado no quadro 2.

QUADRO 2
Correspondência entre entrada no eSocial e processo de constituição da Rais por grupo

Grupo	Data de início de envio de eventos periódicos no eSocial	Último ano de declaração via GDRAIS[1]	Primeiro ano de constituição da Rais via eSocial
1	1º maio 2018	Ano-base 2018	Ano-base 2019
2	10 jan. 2019	Ano-base 2018	Ano-base 2019
3.1	10 maio 2021	Ano-base 2021	Ano-base 2022
3.2	19 jul. 2021	Ano-base 2021	Ano-base 2022
4	22 ago. 2022	Ano-base 2022	Ano-base 2023

Fonte: Pateo, Almeida e Albuquerque (2025).
Nota: [1] GDRAIS é o programa computacional desenvolvido pelo governo federal para a prestação de declaração da Rais.

Dessa forma, caracterizam-se três grandes períodos de migração: i) a entrada das grandes empresas entre os anos-base 2019 e 2021; ii) a entrada das empresas do Simples e de contribuintes individuais no ano-base 2022; e iii) a entrada do poder público e de organizações internacionais no ano-base de 2023. Na sequência, serão sumariados os aprendizados de cada período.

3 O INÍCIO COM AS GRANDES EMPRESAS E A CONSTRUÇÃO DA RAIS HÍBRIDA (2019-2021)

Em 2019, houve a decisão de desobrigar as empresas dos grupos 1 e 2 do eSocial de fazerem a declaração da Rais 2019 no sistema próprio de captação de informações (GDRAIS). Essa decisão ocasionou, para o poder público, o desafio de construir uma Rais a partir das informações declaradas no modelo eSocial e associá-las com as informações declaradas no GDRAIS pelas pequenas empresas e pelos órgãos públicos para a construção de uma base de dados única. Considerou-se, ainda, a importância de garantir a correta identificação dos trabalhadores e suas remunerações para o recebimento de benefícios como o abono salarial.

Dessa maneira, foi realizado um esforço para o cumprimento da data esperada para a produção da Rais 2019. O processo geraria aprendizados e

aperfeiçoamentos que se concretizaram na necessidade de revisão da divulgação inicial da Rais 2019 e na incorporação de melhorias nas futuras edições da Rais produzidas a partir do eSocial. As subseções 3.1, 3.2 e 3.3 discutem as principais dificuldades encontradas.

3.1 A construção da compatibilização entre a variável tipo de vínculo da Rais e as categorias de trabalhadores do eSocial

Um dos desafios iniciais na construção da Rais a partir do eSocial foi compatibilizar a categorização dos trabalhadores historicamente existentes na Rais, denominada tipo de vínculo empregatício, com a nova categorização de trabalhadores inserida no eSocial, denominada categorias de trabalhadores.

Por terem sido construídos em momentos diferentes e com objetivos diferentes, em muitos casos não há compatibilização direta entre os tipos de vínculos da Rais e as categorias de trabalhadores do eSocial, tendo sido necessária a captura de outras informações no eSocial para que fosse possível preencher adequadamente a informação de tipo de vínculo da Rais, minimizando as quebras de informações na série histórica. O quadro 3 apresenta a compatibilização estabelecida.

QUADRO 3
Comparação entre tipos de vínculo da Rais e categorias de trabalhadores do eSocial

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
Código nº 10: trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado	Categoria nº 101 (empregado – empregados em geral, contratados pela CLT) e categoria nº 111 (empregado – com contrato de trabalho intermitente), desde que a natureza da atividade seja a nº 1 (trabalho urbano) e o tipo de inscrição do empregador seja o nº 1 (CNPJ).
Código nº 15: trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado	Categoria nº 101 (empregado – empregados em geral, contratados pela CLT) e categoria nº 111 (empregado – com contrato de trabalho intermitente), desde que a natureza da atividade seja a nº 1 (trabalho urbano) e o tipo de inscrição do empregador seja o nº 2 (CPF).
Código nº 20: trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado	Categoria nº 101 (empregado – empregados em geral, contratados pela CLT) e categoria nº 111 (empregado – com contrato de trabalho intermitente), desde que a natureza da atividade seja a nº 2 (trabalho rural) e o tipo de inscrição do empregador seja o nº 1 (CNPJ).
Código nº 25: trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado	Categoria nº 101 (empregado – empregados em geral, contratados pela CLT) e categoria nº 111 (empregado – com contrato de trabalho intermitente), desde que a natureza da atividade seja a nº 2 (trabalho rural) e o tipo de inscrição do empregador seja o nº 2 (CPF).
Código nº 30: servidor regido pelo regime jurídico único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a RPPS	Categoria nº 301: servidor público titular de cargo efetivo, magistrado, ministro de Tribunal de Contas, conselheiro de Tribunal de Contas e membro do Ministério Público. Categoria nº 307: militar dos estados e do Distrito Federal. Categoria nº 314: militar das Forças Armadas – sempre com: tipo de regime de trabalho nº 2 (estatutário ou legislações específicas – servidor temporário, militar, agente político etc.) e tipo de regime previdenciário nº 2 (RPPS; regime dos parlamentares; e Sistema de Proteção dos militares dos estados e do Distrito Federal) ou nº 4 (sistema de proteção social dos militares das Forças Armadas). Categorias nºs 308 (conscrito) e 410 (trabalhador cedido ou em exercício em outro órgão ou juiz auxiliar – informação prestada pelo cessionário ou órgão de destino).

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
Código nº 31: servidor regido pelo regime jurídico único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao RGPS	Categoria nº 301: servidor público titular de cargo efetivo, magistrado, ministro de Tribunal de Contas, conselheiro de Tribunal de Contas e membro do Ministério Público. Categoria nº 307: militar dos estados e do Distrito Federal. Categoria nº 314: militar das Forças Armadas – sempre com: tipo de regime de trabalho nº 2 (estatutário ou legislações específicas – servidor temporário, militar, agente político etc.) e tipo de regime previdenciário nº 1 (RGPS) ou nº 3 (regime de previdência social no exterior).
Código no 35: servidor público não efetivo (demissível ad nutum ou admitido por meio de legislação especial, não regido pela CLT)	Categoria nº 302: servidor público ocupante de cargo exclusivo em comissão. Categoria nº 305: servidor público indicado para conselho ou órgão deliberativo, na condição de representante do governo, órgão ou entidade da administração pública. Categoria nº 310: servidor público eventual.
Código no 40: trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão de obra) para o qual é devido depósito de FGTS, conforme a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), art. 7o, inciso III	Categoria nº 201: trabalhador avulso portuário Categoria no 202: trabalhador avulso não portuário.
Código nº 50: trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974	Categoria nº 106: trabalhador temporário com contrato firmado nos termos da Lei nº 6.019/1974.
Código nº 55: aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005	Categoria nº 103: empregado aprendiz.
Código nº 60: trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa	Categoria nº 101: empregado – empregados em geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT, desde que a natureza da atividade seja a nº 1 (trabalho urbano), o tipo de inscrição do empregador seja o nº 1 (CNPJ), e o tipo de contrato seja o nº 2 (prazo determinado, definido em dias) ou o nº 3 (prazo determinado, vinculado à ocorrência de um fato).
Código nº 65: trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa	Categoria nº 101: empregado – empregados em geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT, desde que a natureza da atividade seja a nº 1 (trabalho urbano), o tipo de inscrição do empregador seja o nº 2 (CPF), e o tipo de contrato seja o nº 2 (prazo determinado, definido em dias) ou o nº 3 (prazo determinado, vinculado à ocorrência de um fato).
Código nº 70: trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado	Categoria nº 101: empregado – empregados em geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT, desde que a natureza da atividade seja a nº 2 (trabalho rural), o tipo de inscrição do empregador seja o nº 1 (CNPJ), e o tipo de contrato seja o nº 2 (prazo determinado, definido em dias) ou o nº 3 (prazo determinado, vinculado à ocorrência de um fato).
Código nº 75: trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado	Categoria nº 101: empregado – empregados em geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT, desde que a natureza da atividade seja a nº 2 (trabalho rural), o tipo de inscrição do empregador seja o nº 2 (CPF), e o tipo de contrato seja o nº 2 (prazo determinado, definido em dias) ou o nº 3 (prazo determinado, vinculado à ocorrência de um fato).
Código nº 80: diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa ou entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS, ou dirigente sindical	Categoria nº 401: dirigente sindical – informação prestada pelo sindicato ou categoria. Categoria nº 721: contribuinte individual – diretor não empregado, com FGTS.
Código nº 90: contrato de trabalho por prazo determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998	Categoria nº 105: empregado com contrato a termo firmado nos termos da Lei nº 9.601/1998.

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
Código nº 95: contrato de trabalho por tempo determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999	Categoria nº 306: servidor público contratado por tempo determinado, sujeito a regime administrativo especial definido em lei própria, cujo empregador tenha natureza jurídica associada ao poder público federal.
Código nº 96: contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei estadual	Categoria nº 306: servidor público contratado por tempo determinado, sujeito a regime administrativo especial definido em lei própria, cujo empregador tenha natureza jurídica associada ao poder público estadual.
Código nº 97: contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei municipal	Categoria nº 306: servidor público contratado por tempo determinado, sujeito a regime administrativo especial definido em lei própria, cujo empregador tenha natureza jurídica associada ao poder público municipal.

Elaboração dos autores.
Obs.: CLT – Consolidação das Leis do Trabalho; RPPS – Regime Próprio de Previdência Social; RGPS – Regime Geral de Previdência Social; FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; e CPF – Cadastro de Pessoa Física.

Apesar desse esforço, foi apenas após a divulgação da primeira versão da Rais 2019 que se percebeu a ocorrência de uma situação inesperada com os tipos de vínculo nºs 60, 65, 70 e 75, referentes a contratos celetistas com prazo determinado. O que se verificou foi que muitos novos contratos celetistas são registrados no eSocial como contratos com prazo determinado em referência ao período de experiência previsto na legislação trabalhista. Não obstante, em caso de extrapolação do período de experiência, não é necessária nenhuma ação específica por parte do declarante para informar que o trabalhador foi efetivado, de forma que o trabalhador continua operacionalmente vinculado a um contrato com prazo determinado.

A solução adotada para corrigir essa distorção foi considerar como de prazo indeterminado os contratos de prazo determinado definidos em dias que não tenham apresentado desligamento durante o período estabelecido em contrato.[8] Mesmo após essa correção, os dados da Rais posteriores à entrada do eSocial seguem demonstrando um número marginalmente superior ao da série histórica da Rais, provavelmente por considerarem, como contratos de prazo determinado aqueles que ainda não haviam superado o período de experiência na data considerada na Rais.

8. A informação do número de dias ou do fato vinculado a um contrato de prazo determinado está presente no eSocial, mas não existia anteriormente na Rais.

BOX 1

Diferentes modalidades de contrato cujo prazo não é indeterminado

Tipos de contrato de prazo determinado previstos no art. 443 da CLT (tipos de vínculo nºs 60, 65, 70 ou 75 na Rais)
Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo: não pode ser estipulado por mais de dois anos, e seu prazo deve ser definido no momento da contratação.

Atividades empresariais de caráter transitório: têm o mesmo limite máximo de dois anos, mas o prazo não é estabelecido no momento da contratação, devendo obrigatoriamente ser indicado o objeto determinante da contratação por prazo determinado (obra, serviço, safra etc.).

Contrato de experiência: contrato com prazo máximo de 90 dias, admitindo-se a passagem tácita a contrato por prazo indeterminado. Não havendo interesse na manutenção do contrato, não há o pagamento de multas rescisórias. Esse é o caso que gerou dificuldades no processamento da Rais e passou a ter uma contabilização mais precisa a partir do eSocial.

Extensão das modalidades previstas na CLT (Lei nº 9.601/1998 – tipo de vínculo nº 90 na Rais)
Contratos por prazo determinado previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho, independentemente das condições estabelecidas nos outros casos.

Modalidades de contrato temporário fora da CLT: modalidades de contrato de trabalho temporário regidas por leis específicas, identificadas com outros tipos de vínculo na Rais e outras categorias no eSocial, não entrando nas categorias de prazo determinado na Rais
Lei nº 6.019/1974 (tipo de vínculo nº 50 na Rais): trata-se do caso mais comumente conhecido como trabalho temporário, sendo operacionalizado exclusivamente por empresas especializadas em contratação de trabalhadores temporários, colocando-os à disposição de empresas tomadoras de serviços.

Temporários do serviço público federal, estadual ou municipal (tipos de vínculo nºs 95, 96 e 97): são trabalhadores do serviço público vinculados a legislações específicas que permitem a contratação com tempo determinado.

Elaboração dos autores.

Outras questões relacionadas ao tipo de vínculo apareceriam na Rais 2023, com a entrada do poder público entre os declarantes, o que será abordado na seção 5.

3.2 A reconstrução das transferências de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma empresa a partir do registro de local de trabalho no eSocial

Uma das diferenças fundamentais entre a Rais e o eSocial é que, enquanto a organização da declaração na primeira era por estabelecimento, no segundo esta é realizada por empresa.[9] Do ponto de vista do processo de construção da Rais híbrida, a principal consequência trazida por essa mudança foi a dificuldade de refletir corretamente a transferência de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma empresa.

Na declaração via GDRAIS, construía-se uma linha de vínculo para cada relação firmada entre trabalhador e estabelecimento. A incorporação do empregado a um novo estabelecimento devia ser registrada como uma admissão do tipo transferência de empregado oriundo de estabelecimento da mesma empresa (com

9. A empresa é a unidade que aglutina um conjunto de empreendimentos divididos entre matrizes e filiais. É possível que uma empresa tenha apenas o estabelecimento matriz ou tenha um conjunto ampliado de estabelecimentos vinculados. A mudança entre a Rais e o eSocial pode ser exemplificada pelo caso de uma rede de supermercados. Na Rais, a declaração é separada para cada uma de suas unidades ou estabelecimentos vinculados, enquanto no eSocial a declaração é única para a empresa, que então deve vincular cada trabalhador a um local de trabalho, que é o estabelecimento no qual desempenha efetivamente suas funções.

ou sem ônus para o cedente). De forma homóloga, gerava-se uma declaração de desligamento com a mesma tipologia no estabelecimento de onde o trabalhador foi retirado.

Diferentemente, no caso do eSocial, o registro do vínculo é realizado entre o trabalhador e a empresa, sendo a informação do estabelecimento específico de vínculo registrada como local de trabalho. As alterações entre estabelecimentos da mesma empresa são registradas como alterações de locais de trabalho, e não como transferências, não sendo computadas como encerramentos e aberturas de vínculos.[10]

Transpor a nova lógica de registro para a lógica de vínculos separados da Rais trouxe uma série de desafios. Na primeira tentativa de construção dessa regra, aplicada na Rais 2019, o registro da transferência ocasionou a construção de um novo vínculo com o novo estabelecimento sem fechamento de vínculo preestabelecido com estabelecimento anterior, e ainda com carregamento da data de admissão do vínculo original para o vínculo seguinte. Dessa forma, foi necessária a correção na Rais 2019 para o encerramento de 837.719 vínculos que foram contabilizados em duplicidade.

A partir da Rais 2020, os resultados já passaram a ser apresentados na mesma lógica da Rais antiga, mas a nova forma de registro do eSocial levanta o debate sobre o que deve constituir efetivamente um vínculo de trabalho, bem como em que situações deve ser contabilizado seu encerramento.

3.3 Impactos na declaração de raça/cor e tipo de deficiência

Verificou-se na Rais 2019 um aumento expressivo de vínculos com tipo de deficiência na categoria trabalhador reabilitado (+33%) e uma redução da categoria trabalhador com deficiência múltipla (-5,8%). Esse comportamento atípico pode ser atribuído à mudança na forma de captação da informação de tipo de deficiência no eSocial. Enquanto no sistema GDRAIS o empregador deve escolher uma das categorias listadas (física, auditiva, visual, intelectual, múltipla ou reabilitado), no eSocial o empregador deve informar "sim" ou "não" para cada uma das categorias.

Dessa forma, de 2019 em diante, as informações sobre deficiência declaradas via eSocial passaram a ser consolidadas como múltiplas nos casos em que o empregador assinalou mais de uma das opções disponíveis de condição de deficiência. Considerando-se a entrada dos novos declarantes no eSocial, ainda é necessária uma análise mais detalhada das consequências sobre a série histórica de trabalhadores com deficiência.

No caso da raça/cor, verificou-se que a declaração via eSocial aumentou, em um primeiro momento, a tendência à não identificação das informações dos trabalhadores. Levando-se em conta apenas as declarações feitas por pessoas jurídicas do

10. Registre-se que no eSocial ainda são registrados casos de transferências entre empresas de CNPJs diferentes.

setor privado, verifica-se uma evolução de trabalhadores com raça/cor não declarada de 10,78% em 2018 para 16,97% em 2021, último ano em que as pequenas empresas não realizavam sua declaração pelo eSocial. Em 2022, o total de declarações de vínculos sem raça/cor declarada passou a 19,75%.

Não há clareza a respeito dos motivos pelos quais a declaração via eSocial aumentou a porcentagem de não resposta da informação de raça/cor. Não obstante, diante dessa realidade, o MTE tomou a medida, a partir de abril de 2023, de enviar notificações automáticas aos declarantes ressaltando a importância da declaração de raça/cor e anunciando que o campo de raça/cor não informado seria descontinuado para o cadastramento de novos trabalhadores em abril de 2024. Com essa decisão, já se verificou uma reversão na quantidade de vínculos de declarantes de entidades empresariais sem raça/cor declarada, que voltaram a 14,85%.

Cabe ressaltar que não só para raça/cor, mas para todas as informações pessoais do vínculo, verifica-se uma mudança geral na dinâmica de declaração que pode afetar a atualização a médio prazo e significa que qualquer mudança nas regras de declaração terá impacto gradual sobre as estatísticas. A mudança de dinâmica corresponde ao próprio funcionamento do eSocial, no qual cada vínculo é cadastrado uma única vez, sendo realizadas extrações periódicas das informações cadastrais para atualização de estatísticas conforme a versão mais recente.

Ao contrário da declaração via GDRAIS, na qual obrigatoriamente havia a realização de uma declaração por ano, implicando um novo preenchimento dos arquivos de declaração, no caso do eSocial não há obrigatoriedade de atualização de informações quando não há mudanças. Dessa forma, ganha-se, por um lado, maior coerência das informações, evitando-se lacunas ou alterações espúrias entre anos. Por outro lado, um vínculo declarado sem raça/cor informada em 2022, por exemplo, pode permanecer sem essa informação por todo o período em que permanecer vigente.

4 RAIS 2022: TRANSIÇÃO PARA A EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, ENTRADA DOS PEQUENOS, AUMENTO DA COBERTURA E QUEBRA DE SÉRIE

4.1 Entrada das pequenas empresas

Conforme o calendário anteriormente apresentado (quadro 1), os declarantes do subgrupo 3.1, composto por pessoas jurídicas empregadoras optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos, passaram a declarar os eventos não periódicos (eventos de admissão, desligamento e cadastramento) no eSocial na data de 10 de abril de 2019 e os eventos periódicos (incluindo os de remuneração) na data de 10 de maio de 2021.

Como 2022 foi o primeiro ano completo de declaração de remuneração via eSocial, foi este também o primeiro ano-base da Rais em que as informações de todos os declarantes do setor privado foram captadas do eSocial. Teve-se a seguinte evolução do quadro geral: os grupos 1 e 2 do eSocial representavam 46% do total de vínculos e 22% do total de declarantes. Com a entrada do grupo 3, composto por muitas pequenas empresas e organizações da sociedade civil, 81% do total de vínculos e 99% dos estabelecimentos declarantes passaram a estar inseridos no eSocial.

A entrada desse número de declarantes de pequeno porte teve como consequência inesperada um grande aumento do número de vínculos da Rais quando comparado à evolução do saldo do Caged em 2022. Entre a Rais 2021 (dados de 31 de dezembro de 2021) e a Rais 2022 (dados de 31 de dezembro de 2022), o estoque de trabalhadores subiu 4.061.993 trabalhadores, sendo 3.911.182 celetistas, comparado a um saldo do ano de 2022 para o Caged de 2.013.340 vínculos.

Considerando-se que estes dois últimos números deveriam ser iguais, ou conter diferenças residuais, foi estabelecido um procedimento para calcular a criação de vínculos em 2022 usando a Rais 2022 como fonte única. Nesse procedimento, em vez de se comparar a Rais 2022 com a Rais 2021 (diferença de 4.061.993 trabalhadores), foi utilizada exclusivamente a Rais 2022 para contabilizar quantos vínculos ativos em 31 de dezembro de 2022 foram criados no próprio ano de 2022. Deste número foi, então, subtraído o conjunto de vínculos que haviam sido admitidos antes de 2022 e foram encerrados ao longo desse ano.

Essa operação permitiu estabelecer a criação líquida de vínculos em 2022 a partir da Rais 2022 como única fonte de dados, chegando-se ao valor mais próximo do Novo Caged, de 2.226.347 vínculos. A diferença entre o saldo efetivo e a variação entre as duas Rais foi explicada, portanto, pela constatação da existência de vínculos cuja data de admissão é anterior a 2022, mas cujo registro não constava na Rais 2021. A análise então realizada constatou que houve três principais situações que explicaram essa diferença: i) empregadores que existiam na Rais 2020, mas que não declararam a Rais 2021, correspondentes a 628.785 vínculos na Rais 2022; ii) empregadores sem nenhum registro anterior na Rais, correspondentes a 567.524 vínculos na Rais 2022; e iii) empregadores que declararam as Rais 2022 e 2021, mas informaram 547.265 vínculos na Rais 2022 que estavam omissos em 2021.

Entre estas três situações, verificam-se elementos conjunturais e estruturais de quebra da série histórica da Rais. A existência de empresas que declararam a Rais 2020, mas não declararam a Rais 2021 pode ser explicada pelo fato de que já estavam obrigadas a realizarem declarações completas no eSocial desde maio de 2021. Provavelmente, essas empresas não compreenderam a necessidade de declaração da Rais via GDRAIS nesse ano-base, o que caracteriza um custo de transição inerente ao período de adaptação processual.

Nos dois outros casos, verifica-se um aumento estrutural da cobertura de dados da Rais, incluindo-se empresas que antes não faziam essa declaração (185.498 novos declarantes), bem como empresas que por algum motivo não registravam na Rais o conjunto completo de seus trabalhadores. Em ambos os casos, é possível presumir se tratar de trabalhadores que estiveram registrados em carteira, mas cujos contratantes cometeram falhas especificamente no cumprimento da obrigação da Rais, correspondendo a um total de 1.114.789 vínculos, um aumento de cobertura de 2,5% no setor privado. Com esse resultado, o MTE anunciou a existência de uma quebra da série histórica e passou a não recomendar a comparação dos resultados de 2022 com os de anos anteriores.

Diante dessa realidade, verifica-se a necessidade de implementação de uma agenda de trabalho com vistas à construção de alternativas que possibilitem a realização de comparações com anos anteriores. Algumas possibilidades vislumbradas são listadas a seguir.

1) Imputação mecânica dos vínculos que apareceram pela primeira vez na Rais 2022, mas que já existiam antes de 2022. Essa opção tem a vantagem de atribuir vínculos com certeza da sua existência, porém a informação só é disponível para vínculos que continuaram existindo até 2022, o que significa que a cobertura é inferior ao total de vínculos não registrados e decrescente a cada ano a que se retorna na série histórica. Ademais, não há informação disponível sobre remuneração nos anos anteriores a 2022.
2) Utilização de técnicas estatísticas para buscar reconstruir a série histórica dos anos anteriores usando outras bases correlacionadas como auxiliares.
3) Identificação clara das atividades econômicas e dos portes de empresa que foram significativamente afetados pelo aumento da cobertura e isolamento das informações que permanecem comparáveis ao longo da série histórica.

A avaliação e a implementação de ações como as listadas requerem a realização de trabalhos de fôlego largo, mas gerariam bens públicos importantes para a comunidade de usuários da Rais, especialmente avaliadores de políticas públicas.

4.2 Alteração do fluxo de processamento dos dados oriundos do eSocial

Outra mudança implementada em 2022 diz respeito ao fluxo de processamento dos dados oriundos do eSocial.

Até 2018, a Empresa Nacional de Inteligência em Governo Digital e Tecnologia da Informação (Serpro) era a empresa pública responsável pela captação das informações das empresas por meio do GDRAIS e pelo processamento da chamada Rais operacional, utilizada para o pagamento de benefícios. Também era encarregada do envio dos arquivos à Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social

(Dataprev), empresa pública responsável pelo processamento e pela divulgação das estatísticas da Rais por meio dos arquivos em formato TXT e da disponibilização do sistema Dardo para os usuários.

Entre 2019 e 2021, o fluxo adotado replicou integralmente para os dados do eSocial o que foi feito para os dados da GDRAIS. O Serpro, que também é responsável pelo sistema de captação de dados do eSocial, passou a ter a tarefa de converter os eventos do eSocial em uma base de dados similar à obtida pelo processamento da GDRAIS, para depois agregá-la aos dados que ainda estavam sendo recebidos pelo próprio GDRAIS. Com isso, o Serpro criava a Rais operacional como arquivo único constituído por duas fontes e depois o encaminhava à Dataprev para a continuidade do tratamento estatístico.

Considerando a perspectiva de descontinuidade do GDRAIS, o MTE optou, a partir do ano-base de 2022, por iniciar o processo de consolidação do processamento da Rais em uma única empresa, a Dataprev. Isso significa que, pela primeira vez, a Dataprev foi responsável pela conversão dos eventos contidos em arquivos XML do eSocial na Rais, o que já era feito para o Caged desde 2020.

Uma consequência dessas mudanças foi a interrupção de alguns procedimentos de conferência de regras de negócio que ocorriam no processamento dos dados obtidos via GDRAIS pelo Serpro e que estavam sendo replicados na transformação das informações captadas pelo eSocial até 2021. Destaca-se, principalmente, que havia uma lista de vinculação entre ocupações – por meio do código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) – e escolaridade que impedia que determinadas ocupações pudessem ser declaradas com escolaridade inferior à da superior.

Em um primeiro, momento, com a mudança na metodologia de processamento dos dados oriundos do eSocial, essa regra deixou de ser aplicada. Posteriormente, o MTE desenvolveu novas regras de tratamento estatístico para evitar a divulgação de informações que estejam evidentemente equivocadas por erro de declaração. Essas regras foram aplicadas no reprocessamento da Rais 2023 e na Rais 2024, divulgadas em 30 de dezembro de 2025, mas ainda não foram divulgadas até o momento da elaboração deste trabalho.

Outra consequência dessa transição diz respeito ao entendimento do conteúdo da variável *mun trab* – município de trabalho. Na declaração via GDRAIS, essa variável era assim definida: "este campo somente deve ser preenchido caso o empregado/servidor preste seus serviços fora do município do contratante, devendo ser indicado o código do município onde o empregado/servidor presta serviço" (Brasil, 2023). No entanto, observava-se que, com frequência, o campo era preenchido erradamente com o mesmo município do estabelecimento declarante.

Nos três primeiros anos da transição para o eSocial, esse campo foi preenchido com um espelhamento do município do estabelecimento de trabalho, resultando em perda do valor analítico original da variável. A partir do ano-base de 2022, no âmbito da transferência do processamento dos dados, a variável *mun trab* foi modificada: ela foi preenchida com a informação do município de residência do trabalhador, uma vez que o grupo de endereço do trabalhador é obrigatório no eSocial para a maioria dos vínculos. Essa mudança representou uma alteração significativa no conteúdo da informação historicamente declarada, mas com a vantagem de substituir um campo até então mal preenchido por uma informação com maior relevância para análises demográficas e de deslocamento.

5 ENTRADA DO PODER PÚBLICO (2023-2024)

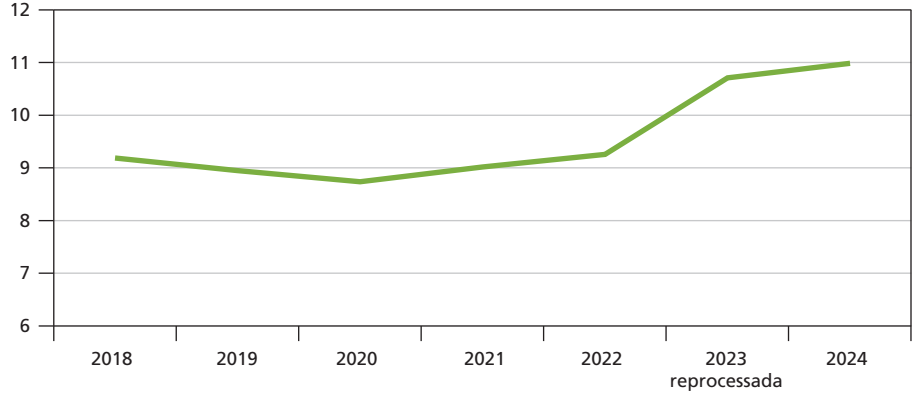
Se 2022 representou uma quebra da série histórica para pequenas empresas declarantes do setor privado, 2023 teria um impacto semelhante para os declarantes do setor público.

As dificuldades da entrada do poder público no eSocial foram de ordens diversas. Além da própria dificuldade de cadastramento do declarante, verificou-se que as dificuldades se acumulavam nas etapas de declaração dos vínculos de trabalho existentes e, principalmente, no momento de lançamento dos pagamentos. Uma evidência nesse sentido foi a ausência de informação de remuneração mensal para cerca de 30% dos vínculos estatutários presentes na Rais 2023.

Frente a essa evidência, o MTE decidiu reprocessar a Rais 2023, de forma a incorporar informações prestadas por declarantes do poder público que complementaram as informações dos trabalhadores vinculados ao longo do ano de 2025. Os resultados demonstram o sucesso da estratégia. Aplicando-se um filtro para os tipos de vínculo inerentes ao poder público (códigos nºs 30, 31, 35, 95, 96 e 97), foram observados 9.536.937 vínculos ativos em 31 de dezembro na primeira versão da Rais 2023, valor atualizado para 10.709.099 depois do reprocessamento divulgado em 30 de dezembro de 2025.

Esse aumento significativo do estoque indica haver também fortes evidências de um aumento de cobertura da Rais 2023 para trabalhadores do setor público, equivalente ao ocorrido com pequenas empresas na Rais 2022. O gráfico a seguir demonstra a mudança de patamar no estoque de tipos de vínculo relacionados ao setor público na Rais 2023.

GRÁFICO 1
Vínculos de setor público (2018-2024)
(Em 1 milhão)



Fonte: Rais/MTE. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged. Elaboração dos autores.

Dessa forma, uma agenda de pesquisa importante é a mensuração de quais trabalhadores e esferas do setor público estavam ausentes da Rais e passaram a ser contemplados a partir do eSocial, bem como seus impactos sobre o nível total de empregos formais e do setor público especificamente.

Além do aumento da declaração do total de vínculos, é relevante analisar a evolução das declarações do poder público no que diz respeito à declaração de remuneração. Para tanto, foi aplicada a seguinte metodologia: considerou-se o conjunto de vínculos ao ano com pelo menos um mês de tempo de vínculo e verificaram-se quantos desses vínculos tinham informações de remuneração para uma quantidade de meses igual ou superior à duração do tempo do vínculo.

TABELA 1
Informações de remuneração por vínculo segmentadas entre declarantes públicos e privados

	Declarantes do poder público			Demais declarantes		
	2023	2023 (reprocessada)	2024	2023	2023 (reprocessada)	2024
Vínculos com pelo menos um mês de duração	12.489.486	13.940.090	14.766.220	66.293.083	66.232.806	70.009.645
Vínculos com o número de remunerações esperado	7.901.394	10.310.966	10.273.082	55.512.712	57.627.614	61.063.890
Vínculos adequados (%)	63,26	73,97	69,57	83,74	87,01	87,22

Fonte: Rais/MTE. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged. Elaboração dos autores.

As informações presentes na tabela 1 demonstram que o poder público, até pela recente entrada no eSocial, vem demonstrando resultados bastante abaixo dos demais declarantes no que diz respeito à declaração de suas informações de remuneração. Para os demais declarantes, partiu-se de um patamar de 83,7% de adequação na Rais de 2023, elevado para 87% após o reprocessamento. Por sua vez, na Rais 2024, mesmo sem o ano adicional para a captação dos dados, verificou-se um leve crescimento na taxa de vínculos com o número de remunerações adequadas, o que mostra a obtenção de maturidade entre os declarantes.

No caso do poder público, parte-se de um porcentual de 63,3% de declarações adequadas na Rais 2023 e atinge-se um porcentual de 74% após o reprocessamento. No entanto, na Rais 2024, esse porcentual cai para 69,6%. Quando observado o número total de vínculos com a quantidade de declarações esperadas, verifica-se um crescimento significativo após o reprocessamento de 2023 (2,4 milhões de vínculos a mais) e estabilidade no ano de 2024. Essa evolução permite supor que os vínculos do poder público levem um tempo maior para adquirir maturidade quanto ao envio das informações de remuneração, mas que, uma vez que estas estejam inseridas, há uma tendência de estabilidade de declarações. É importante seguir acompanhando esse perfil de informações e aprofundar as análises que permitam identificar os órgãos com maiores dificuldades.

Dentre outros impactos encontrados, mais uma vez aparece a correspondência entre os tipos de vínculo da Rais e as categorias de trabalhadores do eSocial. Observando-se a série histórica dos tipos de vínculo relacionados ao poder público na Rais, nota-se uma grande concentração nos tipos nºs 30, 31 e 35 (estatutários ou não efetivos). Não obstante, a partir da captação via eSocial, verificou-se uma maior presença dos tipos de vínculo de servidores públicos contratados por prazo determinado, regidos por leis estaduais ou municipais.

TABELA 2
Evolução do estoque de trabalhadores por tipo de vínculo relacionado ao setor público na Rais (2018-2024)

Tipo de vínculo/ano	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 (reprocessada)	2024
Estatutário regido por RPPS (código nº 30)	6.439.637	6.127.338	6.169.561	5.847.897	5.877.635	4.970.411	5.983.303	6.294.414
Estatutário regido por RGPS (código nº 31)	1.183.196	1.196.512	1.187.690	1.304.957	1.339.433	1.403.367	1.449.220	1.473.264
Servidor público não efetivo (código nº 35)	1.203.797	1.224.028	975.491	1.319.998	1.406.595	1.062.063	1.110.549	855.349
Com contrato de trabalho temporário por prazo determinado, regido por lei federal (código nº 95)	32.826	32.786	36.599	46.998	109.723	45.909	42.404	43.927

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo/ano	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 (reprocessada)	2024
Com contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei estadual (código nº 96)	125.269	146.244	173.998	191.379	168.488	772.024	805.380	1.113.283
Com contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei municipal (código nº 97)	203.783	222.392	193.225	306.710	355.700	1.283.163	1.318.243	1.205.654
Total	**9.188.508**	**8.949.300**	**8.736.564**	**9.017.939**	**9.257.574**	**9.536.937**	**10.709.099**	**10.985.891**

Fonte: Rais/MTE. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged.
Elaboração dos autores.
Obs.: O sombreamento na cor cinza destaca as categorias que apresentaram alterações mais significativas em 2023.

A principal mudança identificada é o grande aumento de servidores com contratos de trabalho por prazo determinado regidos por lei estadual ou federal. Isso pode ser explicado pela maior clareza e pelas maiores consequências fiscais das diferentes categorias de servidores públicos do eSocial, em especial as categorias nºs 301 (servidor público efetivo); 305 (servidor público ocupante de cargo exclusivo em comissão); e 306 (servidor público contratado por tempo determinado, sujeito a regime administrativo especial definido em lei própria).

Considerando-se o conjunto de servidores sob contrato por prazo determinado, verifica-se um crescimento entre 2022 e 2023 de 633.911 para 2.101.096 (antes do reprocessamento) ou 2.166.027 (depois do reprocessamento). Uma comparação de CPFs entre os anos de 2022 e 2023 realizada antes do reprocessamento permitiu constatar que, do aumento de 1.467.175 servidores, 716.947 correspondem a melhorias de precisão no tipo de vínculo declarado, enquanto outros 750.228 servidores não estavam declarados no GDRAIS e foram, em sua maioria, captados devido ao aumento de cobertura proporcionado pelo eSocial.

6 CONCLUSÃO

A implantação do eSocial, um sistema integrado de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas trouxe grandes desafios para o conjunto de estatísticas de trabalho baseadas em registros administrativos. Este texto sistematizou as consequências para a Rais buscando, de um lado, informar os usuários dessas estatísticas sobre os cuidados a serem tomados em decorrência das mudanças e, de outro, explicitar a concretização de melhorias nas informações produzidas.

Não se pretendeu, com essa publicação, esgotar os objetivos arrolados, mas sim apresentar o estado do conhecimento atual em torno desses processos. Registra-se, assim que há um grupo de "impactos de transição" que já foram, em grande parte, superados adotando-se medidas mitigadoras: i) as questões relacionadas aos contratos

com prazo de trabalho determinado; ii) as transferências entre trabalhadores da mesma empresa; e iii) a declaração de informações de raça/cor.

Há ainda outro grupo de impactos da transição para o qual foram adotadas medidas que ainda não alcançaram plenamente seus objetivos (declaração das informações de remuneração do poder público) ou que não puderam ser avaliadas (implementação de novas regras de negócio para controle de declarações espúrias). Nesses casos, é importante manter o processo de avaliação e cuidado na utilização dos dados.

Há também casos confirmados de melhoria de qualidade dos dados. Destaca-se, nesse sentido, a melhoria na declaração de tipo de vínculo do poder público e o aumento da cobertura de declarantes e trabalhadores declarados, constatado para as pequenas empresas e para o poder público. Mesmo esse caso de aumento de cobertura traz desafios para os usuários das séries históricas, com o aprofundamento dos resultados encontrados na comparação entre 2021 e 2022 sendo fundamental para a avaliação das possibilidades de realização de estudos longitudinais.

O trabalho já sistematizado na *Nota Técnica da Rais 2022* (Brasil, 2024) aponta caminhos para o aprofundamento dos estudos. Neste caso, o tamanho do impacto da transição fez com que já fossem aplicados e divulgados os resultados de comparação realizada especificamente entre declarantes que realizaram a migração entre 2021 e 2022, inclusive com a conclusão do aumento de 2,5% de cobertura da Rais nesse ano. A aplicação de metodologias semelhantes para a comparação entre 2018 e 2019 (migração das grandes empresas) e 2022 a 2024 (migração do poder público) permitiria oferecer um dimensionamento completo do ganho de abrangência proporcionado pelo eSocial.

Por fim, à medida em que vai se concluindo a agenda relacionada à transição do formato de captação de informações, abre-se espaço para o melhor aproveitamento das informações disponibilizadas no eSocial em termos de aumento da tempestividade e amplitude das informações disponibilizadas na Rais, já sistematizadas em Pateo e Almeida (2025).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 dez. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2019**. Brasília: MTE, 2020. (Nota Técnica).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2020**. Brasília: MTP, 2021a. (Nota Técnica).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Tratamentos aplicados na Rais 2019 a partir de ajustes na captação dos dados pelo eSocial**. Brasília: MTP, nov. 2021b. (Nota Técnica). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/Nota_TC3A9cnica_RAIS_2020.pdf.

BRASIL. Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, v. 75, p. 67, 20 abr. 2022a. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-mtp/rfb/me-n-2-de-19-de-abril-de-2022-394209292.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, ano-base 2021**. Brasília: MTE, 2022b. (Nota Técnica). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/Nota_TC3A9cnica_RAIS_2021.pdf.

BRASIL. **Manual de orientação do eSocial**: versão S-1.1. [*S. l.*: *s. n.*], out. 2022c. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)**: ano-base 2022. Brasília: MTE, 2023. 52 p. Disponível em: https://www.rais.gov.br/sitio/Rais_ftp/Manualrais2022.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2022**. Brasília: MTE, mar. 2024. (Nota Técnica). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022/nota-tecnica-rais-2022.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2023**. Brasília: MTE, 2025. (Nota Técnica). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2023/nota-tecnica-rais-2023_11-12-2024.pdf.

MAIA, J. A. O modelo eSocial. *In*: ARAÚJO, L. A. M. de. (coord.). **eSocial**: origem e conceitos – A visão de seus construtores. São Paulo: LTr, 2018. p. 21-28.

PATEO, F. V.; ALMEIDA, M. E. O potencial do eSocial na construção de evidências para o aperfeiçoamento de políticas públicas. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 79, p. 207-220, abr. 2025.

PATEO, F. V.; ALMEIDA, M. E.; ALBUQUERQUE, A.V. S. M. **Rais e Caged a partir do eSocial**: impactos da transição e possibilidades de ampliação das informações disponíveis. Rio de Janeiro: Ipea, ago. 2025. (Texto para Discussão, n. 3152).

EPÍLOGO

OS PRÓXIMOS PASSOS DA RAIS: MENSALIZAÇÃO DOS DADOS

Paula Montagner[1]
Barbara Conceição Ramos Batista dos Santos[2]
Ellen Seagull Swan de Souza[3]
Rafael Coletto Cardoso[4]
Augusto Veras Soares M. Albuquerque[5]

Desde sua constituição, em 1975, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) tinha um potencial importante de geração de informações sobre as empresas brasileiras e o emprego nelas gerado. Pensada inicialmente para permitir a transparência das informações para políticas do trabalho de pagamento do abono salarial para trabalhadores que recebiam até um salário mínimo, rapidamente se consolidaram as suas informações entre as grandes empresas e gradualmente foram alcançadas as empresas de menor porte.[6]

Quando da formação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no início dos anos 1990, ficou claro que sua utilização permitiria apoiar a formação do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), gerando os dados que permitem o pagamento do seguro-desemprego, instituído pela Constituição Federal de 1988. Data do início dessa década o papel do FAT no financiamento e na consolidação das estatísticas para o emprego formal. No entanto, é a partir de sua digitalização – cujo ano-base foi 1997 e que se firmou a partir da Portaria nº 945, de dezembro de 2000, que definia normas gerais e consolidava o recebimento de informações por meio eletrônico – que se amplia a base dessas informações para alcançar todas as pessoas jurídicas, ativas e inativas, bem como seus empregados.

A consolidação dessas informações permitiu ainda que suas bases de informações apoiassem as pesquisas cadastrais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e outras políticas públicas nos diferentes âmbitos de governo, em função de sua granularidade territorial, que cobria assim todo o território nacional.

1. Subsecretária na Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (Seet/MTE).
2. Líder da equipe da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev).
3. Analista da Dataprev.
4. Coordenador-geral de estudos e estatísticas da Seet/MTE.
5. Analista da Seet/MTE.
6. O MTE instituiu o Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) para divulgar os registros Rais e Caged.

O avanço das ferramentas digitais tornou possível que a demanda de diminuição do trabalho de preenchimento repetitivo de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais se consolidasse nas bases do eSocial. Depois do convencimento de todos da sua viabilidade técnica, o processo de transição na forma de captação de dados para a construção do eSocial se inicia em 2018, passando a incorporar empresas de diferentes tamanhos e alcançando, na sua quarta e última fase, o setor público em 2022.[7] O sucesso desse processo foi inegável, ainda que persistam algumas dificuldades por parte de alguns entes públicos em completar o preenchimento de informações das folhas de pagamento.

A Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 abril de 2022, estabeleceu quatro grandes grupos de prestadores de informação:[8]

- grupo 1 – empresas com faturamento anual superior a R$ 78 milhões;
- grupo 2 – entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R$ 78 milhões e que não fossem optantes pelo Simples Nacional;
- grupo 3.1 – pessoas jurídicas – empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos;
- grupo 3.2 – empregadores pessoa física (PF) – exceto doméstico –, produtor rural PF; e
- grupo 4 – órgãos públicos e organizações internacionais.

Ao lado dessa construção agregadora de informações, foi criada uma importante legislação protetora das informações individuais – a Lei Geral de Proteção de Dados,[9] que limita o uso das informações coletadas às suas finalidades precípuas, estabelecendo limites claros sobre como esses dados podem ser utilizados para pesquisas e políticas públicas.

Com a consolidação da coleta das informações por meio do eSocial e com a multiplicação das formas pelas quais trabalham os empregados, foi se tornando mais clara a importância de acompanhar essas informações não apenas nos formatos tradicionais, isto é, como celetistas e estatutários. Tem crescido a importância de acompanhar a gama de possibilidades jurídicas de geração de emprego até então menos compreendidas e apenas parcialmente captadas pelas amostras da Pesquisa

7. A Rais foi coletada no modelo híbrido entre 2020 e 2022, quando passou a ser coletada exclusivamente pelo eSocial. Por meio do formulário eletrônico do Programa Gerador de Dados da Rais (GDRAIS), são aceitas informações apenas anteriores a 2022. Vale chamar a atenção para o fato de que o resultado daquele ano também tornou necessário descontinuar a série, pelo número de postos de trabalho que existiam (cerca de 1,8 milhão) em empresas de poucos empregados que respondiam o GDRAIS, mas que não responderam ao eSocial até 2022. Ver nota técnica da Rais no ano-base 2022, de março de 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022/nota-tecnica-rais-2022.pdf.

8. O calendário de transição seguido por cada empresa foi apresentado no quadro 1 do capítulo 6 desta publicação.

9. Lei nº 13.709, de agosto de 2018.

Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. É o caso dos trabalhadores a tempo determinado (no setor privado e no setor público), dos trabalhadores a tempo parcial, dos empregados domésticos, dos aprendizes e estagiários, bem como das empresas com uma única pessoa na prestação de serviços a empresas.

Se antes era possível observar esse conjunto de trabalhadores a partir de seu estoque no último dia de cada ano, para averiguar o que se passava com a evolução da remuneração do trabalho, claramente esse resultado vem se mostrando parcial.

Os tempos da economia estão se alterando e, com isso, o conjunto dos assalariados formais vem sendo representado pelas formas diferenciadas de contratação em termos de tempo de trabalho e de remuneração. Ao mesmo tempo, constata-se aceleração na rotatividade (*turnover)* dos empregados nas empresas.

Se permanece ainda elevada a demissão sem justa causa definida pelas empresas, o grupo que é desligado porque seu contrato se encerrou já alcança pelo menos 15% dos desligamentos e, a cada ano, eleva-se a mudança de trabalho voluntária, quando os empregados por sua decisão pedem demissão, muitos já com um novo trabalho em vista.

Destaca-se ainda a situação dos contratados para realizar tarefas intermitentes que, embora tenham um contrato, não exercem nem trabalho nem recebem remuneração. De fato, não podem ser contabilizados como postos de trabalho gerados.

Estudos recentes mostram ainda situações que espelhavam modelos jurídicos de trabalho, como os microempreendedores individuais. Empresas individuais tendem a encobrir situações de fraudes trabalhistas, uma vez que as pessoas físicas continuam a exercer a mesma atividade para as suas contratantes anteriores, por vezes, até no mesmo local de trabalho. E as cooperativas, que tendiam a ser consideradas empreendimentos coletivos de trabalho, passaram a incluir pessoas que trabalham com grande semelhança à situação anterior de empregados de empresas privadas.

Todas essas situações sugerem mudanças ao longo do ano, que não são visibilizadas de forma adequada com as medidas tradicionais da Rais anual, cujos dados disponibilizados correspondiam ao 31 de dezembro de cada ano. A cada ano, cresce o número de vínculos que são encerrados dias antes dessa data, limitando a compreensão do emprego formal em nosso país.

Por todas essas razões, tornou-se cada vez mais importante mudar a forma de acompanhar os dados do emprego formal. Não basta apenas acompanhar o Caged em seu modelo simplificado de admissões e de desligamento – há que acompanhar o elevado fluxo de deslocamento entre estabelecimentos que vários profissionais são levados a fazer, com implicações legais para sua progressão na carreira, uma vez que algumas das regras descritas na legislação vigente supõem permanência em um lugar de trabalho fixo.

Por outro lado, não basta acompanhar apenas o setor privado, o setor público agora pode se permitir a coexistência de pessoas com diferentes tipos de contratos e de salários, diferentemente do que ocorria anteriormente, em que seus empregados não apenas eram concursados, mas igualmente tinham estabilidade em seus postos de trabalho. Os dados recentes da Rais anual mostram parcialmente essas transformações – por identificar quais trabalhadores atuam sob regime de leis específicas de estados e municípios que não têm sido debatidas pela sociedade, apesar da queda de qualidade dos serviços prestados.

Em 2024, com o objetivo de dar visibilidade a todas essas situações no conjunto dos empregados que já alcançam mais de 55 milhões de vínculos, teve início o processo de mensalização das informações da Rais, em trabalho conjunto das equipes do Ministério do Trabalho e da Dataprev.

Para alcançar esse objetivo, foi necessária a criação de uma nova base de informações, estruturada para integrar e enriquecer os dados e viabilizar a divulgação de estatísticas do mercado formal brasileiro em base mensal.

O principal ganho é a possibilidade de acompanhar os indicadores de admissão e de desligamento dos vínculos empregatícios, mas igualmente sua manutenção, com ou sem promoções de cargos, bem como a evolução do salário contratual, da remuneração percebida pelos empregados e da massa salarial gerada. Esse novo conjunto de informações amplia o conhecimento do que está ocorrendo com os postos de trabalho e deve aumentar significativamente o potencial analítico das estatísticas, melhorando o monitoramento de políticas públicas e possibilitando respostas mais rápidas a mudanças no cenário econômico.

O processo para obtenção dessas informações foi longo, pois exigiu vários ajustes de processamento, acompanhamento da correção das informações das empresas e o desenho de uma nova base de informações mensal – a Base Relacional Integrada de Gestão e Informação do Trabalho (Brigit).

Essa nova base de dados permitiu a geração dos relatórios de transparência e de igualdade salarial do segundo semestre de 2025, utilizando dados do segundo semestre de 2024 e do primeiro semestre de 2025 e possibilitando, a partir daí, a geração de relatórios para mais de 54 mil estabelecimentos com cem empregados ou mais que precisam divulgar relatórios semestrais com informações sobre a diferença de salários entre homens e mulheres que atuam em ocupações similares. Esse mesmo processo permitiu a divulgação dos dados do relatório seguinte com os dados da Rais de 2025 em início de abril de 2026, com a antecipação dos resultados da Rais deste ano para abril de 2026 e, no mês subsequente, das informações mensais de 2025 e do primeiro trimestre de 2026.

É importante mencionar que o processo de construção das informações ainda está em fase de consolidação, notadamente pelo crescimento de rotinas de afastamento do posto de trabalho e a necessidade de acompanhar o local de exercício do trabalho a cada mês, mas os dados básicos, que vêm sendo produzidos com baixa alteração de informações, já podem ser analisados e sua disponibilização deve permitir avanços relevantes na compreensão do emprego formal no país. Foram os entes públicos os que tiveram maior dificuldade de adaptação, notadamente considerando as informações das folhas de pagamento, que agora têm maior detalhamento e exigem a modernização de seus departamentos de gestão de pessoas e de geração de informações sobre direitos a serem pagos aos empregados.

Como nos chamam a atenção os colegas que atuaram na construção da base de informações, o principal elemento é a integração e o enriquecimento dos registros que tornaram o processo de construção da Rais mensalizada um instrumento robusto de informação.

É um novo paradigma de processamento de informações que foi criado com a integração ao eSocial; a Rais deixa de depender do envio anual por arquivos, que a caracterizou até 2022, e passa a ser construída a partir de *eventos declarados mensalmente*. No fluxo atual, a Dataprev acessa diretamente os eventos periódicos do eSocial, realiza os tratamentos, as validações e as consolidações necessárias e disponibiliza o resultado na *base analítica* para consumo estatístico e divulgação.

FIGURA 1
Rais: a evolução recente – salto do anual ao mensal



Fonte: MTE e Dataprev.
Elaboração dos autores.
Obs.: Ilustração reproduzida conforme o original (nota do Editorial).

Várias etapas dos procedimentos anteriores deixam de ser realizadas, diminuindo erros e perdas de informações e de arquivos. Utilizando os dados mensais, após o fechamento do cronograma do último mês, já é possível produzir uma

Rais preliminar com antecedência, e, ao final do primeiro semestre de cada ano, apresentar bases anuais completas – algo que, no fluxo antigo, muitas vezes só se consolidava ao final do ano.

Com isso, será possível acompanhar o que ocorre em termos de geração de novos empregos – como saldo de admissões e de desligamentos, mas, igualmente, saber como todas as empresas mantiveram seus postos a cada mês, como remuneraram o trabalho realizado, com que tipo de vínculo, em que local o trabalho foi realizado, permitindo construir outros indicadores que têm relevância estrutural e conjuntural, como a massa de salários efetivamente paga em cada município.

Todo esse processo transformará a análise das informações, dando a elas tempestividade, mas também permitindo maior transparência, para que os órgãos de controle possam verificar eventuais dificuldades pelas quais as gestões locais possam estar passando, ao não divulgar informações ou ao permitir contratações sem concursos públicos realizados.

Amplia-se assim também a possibilidade de integração dessas informações ao sistema de intermediação de mão de obra, uma vez que será possível apresentar dados sobre os salários médios pagos pelas empresas das diferentes regiões, apoiando assim os trabalhadores que, com suas credenciais, poderão optar por emprego que os remunere melhor. Dessa forma, a disponibilização de dados mensais sobre salários médios e medianos permitirá visibilizar a oferta de empregos mais atraentes, o que aperfeiçoa a busca por trabalho e também atua positivamente para o aumento da produtividade no trabalho, que depende do desenvolvimento de conhecimento do processo por parte do trabalhador.

Todas essas inovações devem ser acompanhadas também por processo vigorosos de disseminação de informação, para que trabalhadores, sindicatos e empresas possam negociar melhores condições de trabalho e de sua remuneração, consolidando assim o esforço de produzir registros administrativos robustos e estatísticas do trabalho local de qualidade.

Esse avanço ocorre quando a Rais completa cinquenta anos de existência e mostra seu potencial, para que todas as formas de contratos que envolvam trabalho venham a ser disseminadas por meio de estatísticas transparentes e de qualidade.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenadora
Denise Pimenta de Oliveira

Analistas Técnicos
Rafael Augusto Ferreira Cardoso
Samuel Elias de Souza

Revisora Sênior
Alice Souza Lopes

Revisão
Cláudio Passos de Oliveira
Emilly Dias de Matos
Felipe Fernando Reis Simon
Gisela Carneiro de Magalhães Ferreira
Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto
Nayane Santos Rodrigues
Patricia Henriques Mafra
Reginaldo da Silva Domingos
Susana Sousa Brito
Yally Schayany Tavares Teixeira
Eduarda Silva de Souza dos Santos (estagiária)

Diagramação/Web Design
Aeromilson Trajano de Mesquita
Augusto Lopes dos Santos Borges
Cristiano Ferreira de Araújo
Daniel Alves Tavares
Danielle de Oliveira Ayres
Leonardo Hideki Higa

Capa
Augusto Lopes dos Santos Borges
Imagens: anúncios no *Jornal do Brasil*

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Ipea – Brasília
Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C
Centro Empresarial Brasília 50, Torre B
CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Acesse nossas publicações

Acompanhe nossas redes sociais

Composto em adobe garamond pro 11/13,2 (texto)
Frutiger 67 bold condensed (títulos, gráficos e tabelas)
Impresso em papel couché fosco 90g/m² (miolo)
Papel couché 300g/m² (capa)
Brasília-DF

Missão do Ipea
Qualificar a tomada de decisão do Estado e o debate público.

50 anos



ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO