TEXTO PARA DISCUSSÃO

3152

RAIS E CAGED A PARTIR DO eSOCIAL: IMPACTOS DA TRANSIÇÃO E POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS

FELIPE VELLA PATEO
MARIANA EUGENIO ALMEIDA
AUGUSTO VERAS SOARES MARTINEZ ALBUQUERQUE

ipea

TEXTO PARA DISCUSSÃO

3152
Rio de Janeiro, agosto de 2025

RAIS E CAGED A PARTIR DO eSOCIAL: IMPACTOS DA TRANSIÇÃO E POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DAS INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS

FELIPE VELLA PATEO[1]
MARIANA EUGENIO ALMEIDA[2]
AUGUSTO VERAS SOARES MARTINEZ ALBUQUERQUE[3]

1. 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.
2. Analista técnica de políticas sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *E-mail*: mariana.eugenio@trabalho.gov.br.
3. Consultor externo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) no MTE. *E-mail*: augusto.albuquerque@trabalho.gov.br

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento
Ministra Simone Nassar Tebet

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
ARISTIDES MONTEIRO NETO

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
ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

Coordenadora-Geral de Imprensa e Comunicação Social
GISELE AMARAL DE SOUZA

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

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2025

Pateo, Felipe Vella
Rais e Caged a partir do eSocial : impactos da transição e possibilidades de ampliação das informações disponíveis / Felipe Vella Pateo, Mariana Eugenio Almeida, Augusto Veras Soares Martinez Albuquerque. – Rio de Janeiro: Ipea, 2025.
50 p.: il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 3152).

Inclui Bibliografia.
ISSN 1415-4765

1. Estatísticas de Trabalho. 2. Registros Administrativos. 3. Rais. 4. Caged. 5. eSocial. I. Almeida, Mariana Eugenio. II. Albuquerque, Augusto Veras Soares Martinez. III. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. IV. Título.

CDD 331

Ficha catalográfica elaborada por Elizabeth Ferreira da Silva CRB-7/6844.

Como citar:
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. 50 p.: il. (Texto para Discussão, n. 3152). DOI: https://dx.doi.org/10.38116/td3152-port

JEL: C80, H80, J80.

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).

Acesse: https://repositorio.ipea.gov.br/.

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

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 6

2 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE TRABALHO E INOVAÇÕES DO eSOCIAL 7

2.1 Histórico dos registros administrativos de trabalho 7

2.2 O modelo eSocial – funcionamento e implicações para as estatísticas de trabalho 9

3 INÍCIO DO ESOCIAL E IMPACTOS NO CAGED 12

3.1 Substituição da captação dos dados do Caged pelo eSocial 12

3.2 A revisão de novembro de 2021 e o processo de normatização das estatísticas do Caged 18

4 CONSOLIDAÇÃO DO ESOCIAL E AUMENTO DE COBERTURA DA RAIS 19

4.1 O início com as grandes empresas e a construção da Rais híbrida (2019-2021) 20

4.2 Transição para a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev), entrada dos pequenos, aumento da cobertura e quebra de série (Rais 2022) 28

4.3 Entrada do poder público a partir de 2023: transição em curso 32

5 PERSPECTIVAS DE NOVAS ESTATÍSTICAS 34

5.1 Relações de trabalho 36

5.2 Características dos vínculos 37

5.3 Geoespacialização e setorialização 39

5.4 Outras categorias de trabalho 40

5.5 Afastamentos e acidentes de trabalho 42

5.6 Características do trabalhador e demografia 43

6 CONSIDERAÇÕES SOBRE A DISPONIBILIZAÇÃO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS COMO EVIDÊNCIAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS 44

7 CONCLUSÃO 45

REFERÊNCIAS 47

SINOPSE

Este estudo analisa a transição da forma de captação das informações que compõem os registros administrativos da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ambos geridos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujos sistemas próprios foram substituídos pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Demonstram-se os impactos dessa transição sobre as estatísticas do mercado de trabalho baseadas em registros administrativos e são apontados cuidados que os analistas devem observar ao utilizarem séries históricas, bem como são indicadas estratégias que podem ser implementadas para reduzir impactos de quebras nas séries. Ademais, são apresentados ganhos de cobertura e qualidade dos dados trazidos pelo eSocial para as séries já disponíveis da Rais e do Caged, e é sistematizado o conjunto de informações disponíveis no eSocial que ainda não é aproveitado nem na construção de estatísticas nem como evidência para aperfeiçoamento de políticas públicas. Por fim, indica-se a necessidade de se basear nas melhores práticas internacionais de uso cauteloso de dados pessoais para acelerar o aproveitamento do potencial aberto pelo eSocial para a compreensão e o direcionamento de políticas públicas de trabalho.

Palavras-chave: estatísticas de trabalho; registros administrativos; Rais; Caged; eSocial.

ABSTRACT

This study documents the transition of the administrative data Rais and CAGED's own systems to eSocial as a form of information capture. The analysis demonstrates the impacts of this transition on labor market statistics based on administrative records and points out precautions that analysts should observe when using historical series, as well as indicating strategies that can be implemented to reduce the impacts of breaks in the series. In addition, gains in coverage and data quality brought by eSocial are presented, and the set of information available in eSocial that is not yet used in statistics or as evidence for improving public policies is systematized. Finally, it points to the need to draw on international best practices in the cautious use of personal data in order to speed up the use of the potential opened up by eSocial for understanding and directing public labor policies.

Keywords: labor statistics; administrative data; Rais; Caged; eSocial.

1 INTRODUÇÃO

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) são registros administrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e incluem informações detalhadas sobre o mercado de trabalho formal no Brasil. As informações e estatísticas provenientes de tais registros tornaram-se referência para o monitoramento e o controle de políticas, sendo utilizadas para averiguar a elegibilidade para programas sociais e políticas setoriais, bem como para avaliar diversas políticas públicas quanto à geração de emprego e renda. Além disso, estas informações são utilizadas para o acompanhamento do mercado de trabalho brasileiro, servindo como referência para analistas econômicos e sociais do setor público e privado.

Este sistema 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 Rais e do 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 os seus princípios, o objetivo de "aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias" (Brasil, 2014; art. 2º; art. 3º, inciso IV).

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. Estes desafios foram ainda somados à necessidade de continuidade de divulgação de informações ante as necessidades da sociedade e do próprio governo.

A transição, em fase final de execução, já se estende por cinco anos desde o início da descontinuação dos sistemas antigos de declaração, mostrando-se este um momento interessante para a realização de um balanço sobre as consequências para as estatísticas do trabalho e a apresentação das oportunidades de inovação na Rais e no Caged, que estão em fase de planejamento.

Na continuação deste texto, busca-se reconstituir as etapas deste processo de transição, apresentar as consequências que devem ser levadas em conta pelos usuários das estatísticas de trabalho baseadas em registros administrativos e apresentar os horizontes para ampliação do conhecimento da realidade do mercado de trabalho brasileiro propiciados pelo eSocial.

Depois desta introdução, a próxima seção apresenta o contexto legislativo referente à Rais e ao Caged e as inovações ocasionadas pela implantação do eSocial como sistema único de prestação de informações, bem como aspectos de sua implementação e forma de funcionamento. A terceira e a quarta seções trazem, então, detalhes sobre o processo e os impactos da transição para o Caged e para a Rais, respectivamente. Trata-se de uma síntese, acrescida com novas considerações, de informações apresentadas previamente em notas técnicas do MTE[1] (Brasil, 2020; 2021; 2022b; 2024; 2025) e no anexo XV da Portaria MTE nº 2.420 de 10 julho de 2023 (Brasil, 2023c).

A quinta seção dedica-se a apresentar, a partir de revisão da documentação técnica do eSocial (leiautes e manuais), as oportunidades abertas pela existência de um sistema integrado de captação de informações de contratos de trabalho em tempo real e o universo de dados que ainda não foi transformado em informação disponível para a compreensão da realidade do mercado de trabalho brasileiro. Na sexta seção, o tema de como superar restrições à ampliação da utilização de dados pessoais é abordado a partir da apresentação de boas práticas internacionais.

Por fim, a conclusão busca sintetizar os principais desafios para os pesquisadores que desejam utilizar as séries históricas da Rais e do Caged e apontar sugestões de caminhos para a incorporação de novas informações nessas estatísticas públicas utilizando o potencial do eSocial.

2 HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE TRABALHO E INOVAÇÕES DO eSOCIAL

2.1 Histórico dos registros administrativos de trabalho

A captação de informações sobre o mercado de trabalho formal no Brasil por meio de registros administrativos tem como dois grandes marcos a criação do Caged e da Rais. O primeiro foi estabelecido em 1965 pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro, como

1. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/notas-tecnicas.

instrumento de acompanhamento e de fiscalização do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com o objetivo de assistir os trabalhadores desempregados e de apoiar medidas contra o desemprego. Trata-se de uma fonte de informação de âmbito nacional e de periodicidade mensal. A partir de 1986, passou a ser utilizado como suporte ao pagamento do seguro-desemprego e, ao longo dos anos, tornou-se, também, um relevante instrumento à qualificação profissional e à recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. Ao longo do tempo, os avanços na tempestividade de captação das informações do Caged e na metodologia de tratamento de dados tornaram esse registro administrativo uma das principais fontes de informações estatísticas sobre o mercado de trabalho conjuntural.

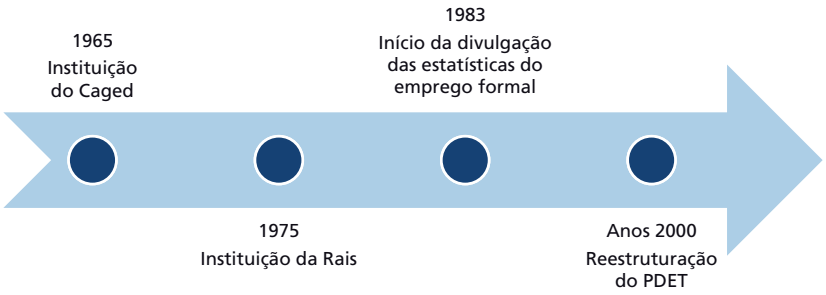
A Rais, por sua vez, foi inicialmente prevista em 1943, na própria CLT, em seu capítulo II, seção II (*Das relações anuais de empregados*), mais especificamente em seu art. 360, que dispõe sobre a obrigatoriedade de entrega anual de relações de empregados. Posteriormente, a sua instituição de fato se deu pelo Decreto nº 76.900, de 2 de dezembro de 1975, com a finalidade de suprir as necessidades de controle, estatísticas e informações das entidades governamentais da área social. Originalmente criada para monitorar a entrada da mão de obra estrangeira no Brasil, a utilização da Rais foi ampliada para subsidiar o controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à arrecadação e concessão de benefícios pelo Ministério da Previdência Social (MPS), e para servir de base de cálculo do Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep). Atualmente, em observância a dispositivo constitucional, a Rais viabiliza também a concessão do pagamento do abono salarial.

Além de garantia do cumprimento de normas legais, a divulgação anual da Rais é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal brasileiro em seus aspectos estruturais. Desde os anos 1990, os dados da Rais registram avanços quantitativos e qualitativos em decorrência da ampliação do número de declarações em meio eletrônico e de melhorias nos tratamentos dos dados.

Devido à crescente demanda por dados conjunturais do mercado de trabalho e à necessidade de contar com estatísticas mais completas, mais consistentes e mais ágeis, foram implementadas alterações ao longo do tempo nos sistemas Rais e Caged. Dessa forma, em 1983 foi iniciada a divulgação de estatísticas do emprego formal no Brasil, inicialmente baseadas no índice mensal de emprego, na taxa de rotatividade e na flutuação da mão de obra (razão entre admitidos e desligados).

Este processo se consolidou com a estruturação do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) nos anos seguintes. Nos anos 2000, o portal do PDET foi reestruturado, o que possibilitou o acesso público a informações institucionais, técnicas e metodológicas sobre a Rais e Caged, bem como facilitou a consulta a essas bases de dados, por meio de um sistema de acesso *online*. Além disso, o MTE passou a disponibilizar publicamente os microdados não identificados da Rais e do Caged, realizar oficinas e treinamentos, e promover fóruns de discussão virtual. A consolidação de tais informações com fácil acesso num único portal e as demais ações de capacitação representaram avanços importantes em termos de transparência dos dados governamentais e, desde então, os registros administrativos do MTE se consolidaram como referência para o acompanhamento do comportamento do emprego formal no Brasil e para a formulação de políticas públicas.

FIGURA 1
Linha do tempo dos registros administrativos de trabalho



Elaboração dos autores.

2.2 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, 2023a, p. 7).

Com a eliminação do envio de dados por sistemas, declarações e formulários distintos, foi inaugurado um novo modelo de captação de informações. Este 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 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: trata-se principalmente das 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 informações de remuneração e de determinadas modalidades de afastamento. Complemente-se que, devido ao princípio "apenas uma vez",[2] 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 este já é declarado 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 acima.

2. 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 obter a informação do sistema previamente preenchido e reduzindo o ônus aos usuários prestadores da informação.

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[3] nº 2 de 19 abril de 2022, organizada em quatros grandes grupos, sendo um deles subdividido, assim constituídos:

- grupo 1: empresas com faturamento anual superior a R$ 78 milhões;
- grupo 2: entidades empresariais com faturamento em 2016 de até R$ 78 milhões que não sejam optantes pelo Simples Nacional;
- grupo 3: i) grupo 3.1 – pessoas jurídicas: empregadores optantes pelo Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) e entidades sem fins lucrativos; e ii) grupo 3.2 – pessoas físicas: empregadores (exceto domésticos) e produtores rurais; e
- grupo 4: órgãos públicos e organizações internacionais.

Para cada um destes grupos, a entrada no eSocial foi dividida conforme o quadro 1.

QUADRO 1
Transição para o eSocial, por grupo e fase

Fases / grupos	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	8/1/2018	16/7/2018	10/1/2019	10/1/2019	21/7/2021
Fase 2 – eventos não periódicos	1/3/2018	10/10/2018	10/4/2019	10/4/2019	22/11/2021
Fase 3 – eventos periódicos	1/5/2018	10/1/2019	10/5/2021	19/7/2021	22/8/2022
Fase 4 – eventos de saúde e segurança do trabalho	13/10/2021	10/1/2022	10/1/2022	10/1/2022	1/1/2023

Fonte: Brasil (2022a).
Elaboração dos autores.

3. 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.

Desta 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.[4] O eSocial em si não se constitui, portanto, como uma base de dados, mas sim como 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, cabendo a retificação das informações prestadas por meio do envio de novos arquivos ao sistema, permitindo 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 as suas prerrogativas para implementação de políticas públicas. Evidencia-se, portanto, que as informações anteriormente declaradas de forma consolidada em arquivos geradores de declaração passaram a ter que 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 destes entendimentos para a realidade das estatísticas de trabalho.

3 INÍCIO DO eSOCIAL E IMPACTOS NO CAGED

3.1 Substituição da captação dos dados do Caged pelo eSocial

Tendo em vista que o eSocial foi criado com o intuito de unificar a prestação de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, o início de sua implementação implicou a substituição de um conjunto de obrigações, entre as quais a prestação de informações via sistemas Caged e Rais. Desta forma, desde a publicação do Decreto nº 8.373 em 2014, o MTE iniciou o trabalho de identificar os impactos deste processo sobre a geração e a disseminação das estatísticas de trabalho. Foram mapeados os campos

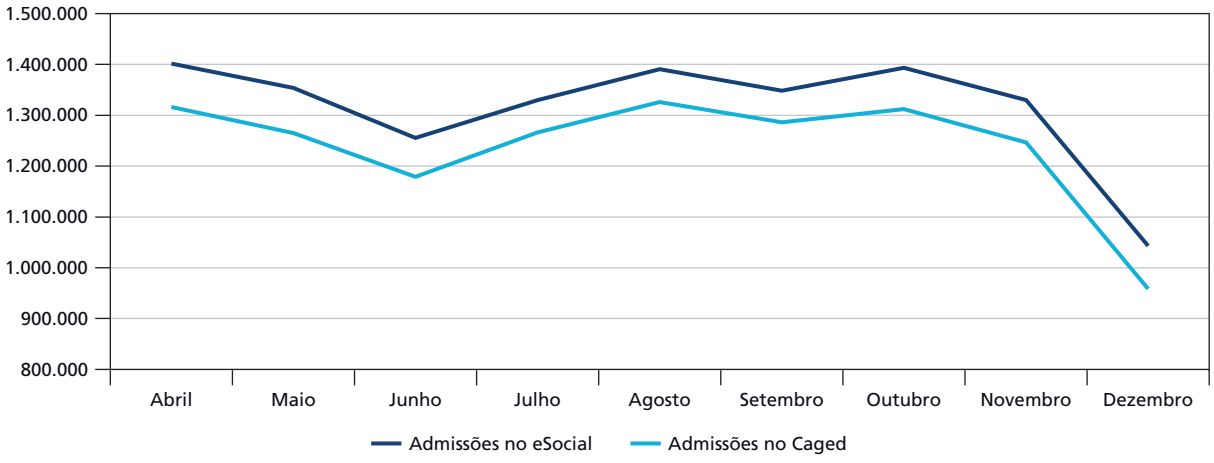
4. A descrição detalhada de cada um dos eventos enviados pelos declarantes do eSocial pode ser encontrada no *Manual de Orientação do eSocial* e nos leiautes disponibilizados em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica.

e as informações necessárias para se manter a série histórica estatística do Caged e da Rais, e realizados estudos sobre estratégias para minimizar os impactos de eventuais diferenças metodológicas na captação dos dados.

Com o início da implementação do eSocial, o primeiro sistema de informações trabalhistas diretamente afetado foi o Caged. Durante este período, o MTE desenvolveu uma ferramenta que possibilitou a leitura e a consolidação de dados estatísticos a partir do eSocial no mesmo formato do Caged. Conforme o cronograma do eSocial, as empresas do grupo 1 passaram a utilizar o sistema desde janeiro de 2018, mas, tendo em vista que os normativos do Caged ainda estavam vigentes, tais empresas estavam cumprindo as obrigações tanto por meio do eSocial quanto do Caged. Nesse período de transição, a captação dos dados do Caged e do eSocial foi mantida de forma paralela, o que permitiu a geração de uma série para a comparação entre os dois sistemas e possibilitou realizar análises quanto à viabilidade de compatibilização dos dados oriundos das duas fontes, bem como ao comportamento das empresas nos sistemas.

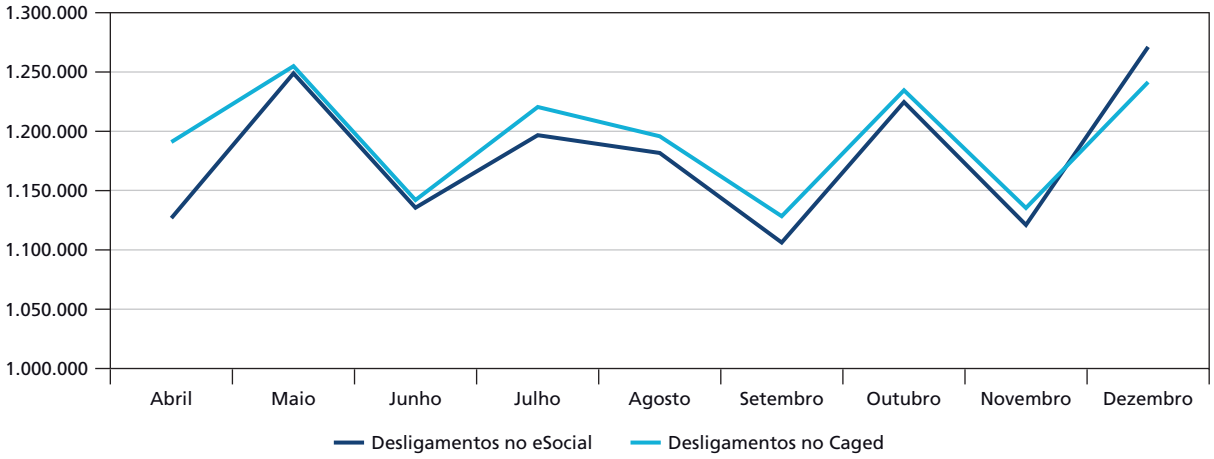
Os gráficos 1 e 2 apresentam comparações entre os totais de movimentações registradas pelo Caged e pelo eSocial no período entre abril e dezembro de 2019. Observa-se que, em todos os meses analisados, o volume de admissões captado pelo eSocial foi superior ao do Caged. No caso dos desligamentos, os números do eSocial foram, em geral, inferiores aos do Caged, com exceção do mês de dezembro.

GRÁFICO 1
Admissões no Caged e no eSocial (abr.-dez. 2019)
(Em números absolutos)



Fonte: Brasil. Caged/MTE e eSocial.

GRÁFICO 2
Desligamentos no Caged e no eSocial (abr.-dez. 2019)
(Em números absolutos)



Fonte: Brasil. Caged/MTE e eSocial.

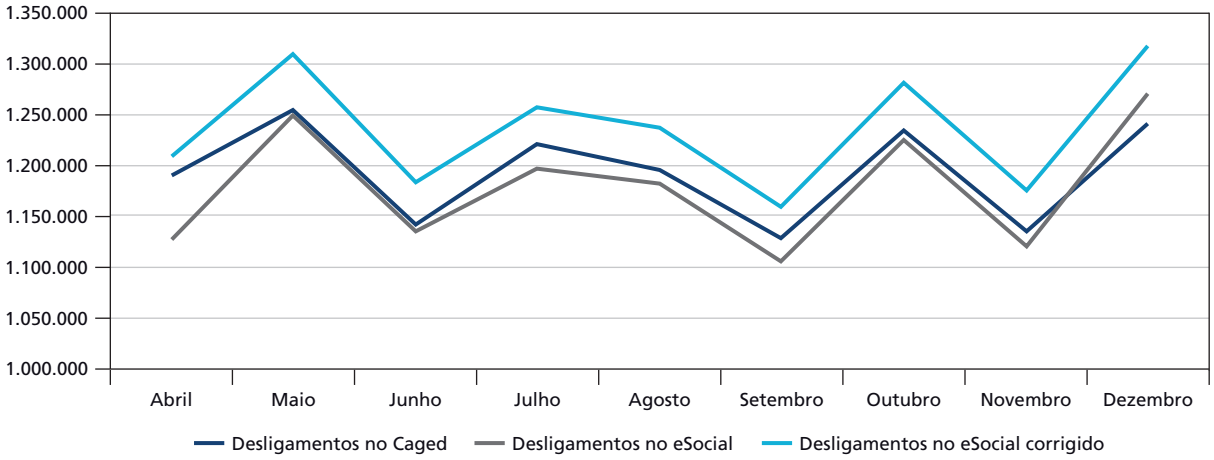
A análise dos gráficos permite perceber a presença de padrões distintos quando se compara a cobertura de admissões com a dos desligamentos. Quanto às admissões, havia um número consistentemente maior no eSocial, o que pode ser explicado por dois fatores relacionados ao aumento da cobertura de declarantes e declarados. Pelo lado dos declarantes, verificou-se um aumento na quantidade de estabelecimentos que cumprem a obrigação,[5] o que seria posteriormente confirmado nas análises do processo de transição da Rais. Pelo lado dos declarados, foram feitos esforços para manter a continuidade da série histórica com a contabilização das mesmas categorias de trabalhadores que existiam no antigo Caged para o Novo Caged. Nesse sentido, houve uma única exceção, concernente aos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019/1974, cuja declaração no sistema do Caged era de caráter optativo e passou a ser obrigatória no eSocial.[6]

5. A penalidade para o caso de atraso ou omissão do Caged é o pagamento de multa que assume valor relativamente baixo (podendo variar entre R$ 4,00 e R$ 13,00 por empregado, aproximadamente). Por isso, historicamente muitas empresas deixavam de enviar a declaração do Caged. As penalidades para o não envio de eventos não periódicos do eSocial são muito superiores, podendo a multa chegar a R$ 800,00 por empregado, o que acaba contribuindo para uma cobertura maior das empresas obrigadas a enviarem declarações ao eSocial.

6. Como no Caged não é possível identificar o tipo de vínculo, não havia contabilização da cobertura específica para os vínculos temporários. O impacto da entrada de temporários teve maior relevância no saldo do primeiro ano do Novo Caged (2020), com os temporários contribuindo com um saldo positivo de 96.362 postos, para diminuir o resultado negativo do ano. Nos anos seguintes, o impacto já é bastante reduzido, tendo o maior saldo positivo de temporários sido o de 2024 (+34.885 vínculos).

Em relação aos desligamentos, identificou-se um padrão distinto: parte das empresas informou admissões ao eSocial, mas deixou de registrar os desligamentos no novo sistema, embora os tenha informado ao Caged. Para lidar com essa inconsistência, foi construída uma série corrigida de desligamentos no eSocial, incorporando os desligamentos informados no Caged por empresas que, no mesmo período, declararam apenas admissões ao eSocial. O resultado dessa imputação é apresentado no gráfico 3. Nota-se que, após o ajuste, o volume de desligamentos no eSocial se aproxima do comportamento observado nas admissões, superando os totais registrados pelo Caged.

GRÁFICO 3
Desligamentos no Caged e no eSocial corrigido (abr.-dez. 2019)
(Em números absolutos)



Elaboração dos autores.

Em um processo de transição, era esperado um período de adaptação por parte das empresas, o que motivou a manutenção dos dois sistemas em paralelo. Em outubro de 2019, este período foi interrompido com a publicação da Portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT/ME) nº 1.127/2019 definindo as datas e as condições nas quais a obrigação de prestação de informações pelo empregador no sistema do Caged foi substituída pelo eSocial, inicialmente para as grandes empresas. Esperava-se que o comando legal motivasse as empresas a regularizarem as declarações até então omissas. Contudo, percebeu-se que, mesmo após a desobrigação em janeiro de 2020, a qual abrangeu os grupos de declarantes de 1 a 3 (subseção 2.2), persistiu a falta de declaração de desligamentos por parte das empresas, com impacto estatístico significativo.

Diante desse cenário, atuou-se em duas frentes.

1) Contato direto com empresas e profissionais de contabilidade acerca da obrigatoriedade da declaração de desligamentos ao eSocial e orientação quanto ao correto preenchimento das informações, com vistas a melhorar a qualidade das informações oferecidas. Essa frente foi impactada pelo cenário de pandemia causado pela covid-19, tendo em vista a dificuldade de comunicação com parte das empresas, que estavam fechadas ou em regime de teletrabalho durante esse período.

2) Qualificação dos dados já captados pelo eSocial e análise das implicações das omissões observadas durante o período de transição. Nessa frente, foram realizadas reuniões técnicas com um grupo de especialistas em mercado de trabalho para análise dos dados do emprego formal oriundos de registros administrativos, que contou com a participação de especialistas do Ipea, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), da Fundação Getulio Vargas (FGV), da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper), além do próprio ME.[7]

Durante todo esse processo, que se iniciou com a identificação da falta de envio das informações dos desligamentos por parte das empresas e passou pela definição do plano de ação para mitigar o problema, a divulgação das estatísticas do Caged foi suspensa. Esse período coincidiu com o agravamento da pandemia de covid-19, a posterior implementação de medidas de isolamento social e a suspensão da divulgação dos dados de pesquisas domiciliares do IBGE, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). O primeiro semestre de 2020 foi marcado, portanto, por uma ausência de estatísticas públicas de trabalho, o que gerou uma forte pressão da sociedade pela retomada da divulgação dos dados do Caged.

A partir deste cenário e levando em conta as recomendações do grupo de especialistas em mercado de trabalho, definiu-se a metodologia do Novo Caged, que foi baseada no método de imputação de dados de outras fontes (Almeida *et al*., 2020). Para fins de imputação, optou-se por utilizar a base de dados do Empregador Web,[8] que consiste em sistema também do MTE (à época, do ME) de uso obrigatório para o preenchimento de requerimento de seguro-desemprego e comunicação de dispensa de trabalhadores demitidos involuntariamente de pessoa jurídica ou pessoa física a

7. No período de 2019 a 2021, a produção do Caged e a da Rais, juntamente com as competências do antigo Ministério do Trabalho e de outras pastas, foram atribuídas ao ME.

8. Note que o Empregador Web não fazia parte dos sistemas que seriam, inicialmente, substituídos pelo eSocial.

ela equiparada. Assim, em um primeiro momento, as movimentações do Novo Caged foram compostas das seguintes fontes: Caged; eSocial; e Empregador Web.[9] Essa metodologia passou a ser aplicada a partir dos dados da competência de janeiro de 2020, e a divulgação mensal foi retomada em maio do mesmo ano. A tabela 1 apresenta as movimentações no emprego formal, de janeiro a abril de 2020, com a metodologia de imputação de dados que passou a ser utilizada no Novo Caged.

A tabela 1 mostra que, entre janeiro e abril de 2020, foram identificados 86.757 desligamentos que não constavam no eSocial, mas estavam declarados no Caged. Além disso, o Empregador Web contribuiu com a identificação de outros 43.454 desligamentos não informados em nenhuma das duas bases. No total, foram imputados 130.211 desligamentos ao banco de dados do eSocial, com impacto direto no saldo de empregos do período.

TABELA 1
Movimentações no emprego formal, com imputação (jan.-abr. 2020)
(Em números absolutos)

	Competência				
	Jan. 2020	Fev. 2020	Mar. 2020	Abr. 2020[3]	Acumulado
Total de admissões no eSocial[1]	1.461.965	1.553.294	1.386.126	598.596	**4.999.981**
Total de desligamentos no eSocial[1]	1.313.709	1.291.072	1.585.973	1.442.244	**5.632.998**
Total de desligamentos omissos encontrados no Caged	25.469	24.833	26.478	9.977	**86.757**
Total de desligamentos omissos encontrados no Empregador Web[2]	9.628	12.571	14.377	6.878	**43.454**
Total de desligamentos com imputação	1.348.806	1.328.476	1.626.828	1.459.099	**5.763.209**
Saldo sem imputação	148.256	262.222	-199.847	-843.648	**-633.017**
Saldo com imputação	113.159	224.818	-240.702	-860.503	**-763.228**

Fonte: Brasil. ME. Novo Caged.
Notas: [1] Dados do eSocial com declarações recebidas fora do prazo até 15 de maio de 2020.
[2] Dados recebidos até 12 de maio de 2020.
[3] Consideram-se apenas as declarações no prazo.

9. Para um detalhamento da metodologia do Novo Caged e seus impactos, ver Almeida *et al*. (2020).

3.2 A revisão de novembro de 2021 e o processo de normatização das estatísticas do Caged

Conforme visto na subseção 3.1, os declarantes do grupo 3 – composto principalmente pelas empresas optantes pelo Simples – foram desobrigados da declaração via sistema do Caged em janeiro de 2020, juntamente com os grupos 1 e 2 (subseção 3.1). Porém, o grupo 3 só adentrou na terceira fase do eSocial, que inclui informações de remuneração, a partir de maio de 2021(subseção 2.2, quadro 1). A entrada na terceira fase do eSocial ocasionou um impacto inesperado sobre a qualidade das informações de admissões e desligamentos, revelando inconsistências nas declarações que estavam sendo realizadas até então. Mais especificamente, o conjunto de declarantes do grupo 3 passou nesse momento a ser obrigado a declarar todo mês os eventos de folha de pagamento de todos os declarantes com vínculos em aberto.

Com essa mudança de regra, percebeu-se que muitos declarantes desse grupo não estavam informando corretamente os desligamentos ocorridos a partir de janeiro de 2020, tendo sido forçados pelo sistema a fazê-lo a partir do mês de maio de 2021. Dessa forma, foi verificada uma grande comunicação extemporânea de desligamentos, que foram incorporados na série do Novo Caged meses depois de sua efetiva ocorrência.

Neste mesmo momento do impacto da situação relatada na série histórica, foram incorporados aperfeiçoamentos metodológicos no processo de consolidação dos dados. Posteriormente, esta metodologia utilizada para consolidação do Novo Caged a partir de novembro de 2021 seria oficializada por meio da publicação da Portaria MTE nº 2.420 de 10 de julho de 2023. Esta portaria disciplinou diversos procedimentos relativos à consolidação de informações extemporâneas e divulgação das estatísticas pelo MTE. Entre estes, destaca-se:

- convalidação da prática de consideração, para efeito estatístico, de declarações realizadas fora do prazo pelo período máximo de doze meses após o vencimento do prazo original previsto pela legislação; e
- formalização da consideração, para efeito estatístico, de todas as exclusões que se configuram como cancelamentos de eventos de admissões e desligamentos realizados anteriormente.

Ficou também formalizado que as estatísticas do Novo Caged devem considerar os desligamentos informados pelo sistema de envio de requerimento do seguro-desemprego (Empregador Web) até que este sistema seja substituído pelo eSocial, de acordo com a metodologia descrita na Portaria MTE nº 2.420/2023.

A portaria convalidou também o passo a passo da metodologia de consolidação dos dados entre as diferentes fontes mencionadas, conforme a seguir.

1) Verificação e imputação de movimentações existentes no sistema do Caged que não estavam identificadas no eSocial, por meio das chaves: identificador do empregador; número de cadastro de pessoa física (CPF); competência; e tipo de movimentação.

2) Verificação da existência de empresas que tenham declarado admissões no eSocial ou no sistema do Caged sem declaração de desligamentos, mas que ao mesmo tempo tenham declarado desligamentos no Empregador Web. Nestes casos, os desligamentos ausentes são imputados na estatística do Novo Caged.

Ressalte-se que esta metodologia foi aplicada até agosto de 2023, uma vez que este sistema foi desativado após o transcurso de doze meses de entrada dos declarantes do grupo 4 na terceira fase do Caged (agosto de 2022).

No que se refere à imputação de dados do Empregador Web, novos estudos são necessários para verificar a pertinência da manutenção dessa prática após a consolidação da declaração via eSocial. Da mesma forma, é importante a avaliação e a definição de um prazo máximo para a incorporação de exclusões de movimentações previamente informadas, uma vez que a série histórica do Novo Caged já ultrapassa o período de seis anos de existência, reduzindo o custo-benefício de incorporação de um número pequeno de novas informações diante do custo de reprocessamento de informações para todo o período.

4 CONSOLIDAÇÃO DO eSOCIAL E AUMENTO DE COBERTURA DA RAIS

No que se refere à Rais, o período de transição de todos os declarantes para o eSocial foi ainda mais longo do que o do Caged, tendo durado quatro anos-base, conforme 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	01/5/2018	Ano-base 2018	Ano-base 2019
2	10/1/2019	Ano-base 2018	Ano-base 2019
3.1	10/5/2021	Ano-base 2021	Ano-base 2022
3.2	19/7/2021	Ano-base 2021	Ano-base 2022
4	22/8/2022	Ano-base 2022	Ano-base 2023

Elaboração dos autores.
Nota: [1] O Gerador de Declarações da Rais (GDRais) é o programa computacional desenvolvido pelo governo federal para a prestação de declaração da Rais.

Desta 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.

4.1 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 ainda associá-las com as informações declaradas no GDRais pelas pequenas empresas e 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.

Desta forma, 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 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3 discutem as principais dificuldades encontradas.

4.1.1 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.

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.

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 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. 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).

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
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, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT. 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, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT. 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 regime próprio de previdência social (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 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).
Código nº 31: servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social (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).

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
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).

(Continua)

(Continuação)

Tipo de vínculo da Rais	Informações coletadas no eSocial
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.
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.

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.[10] 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.

10. 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 o 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 de 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 de 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, 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 subseção 4.3.

4.1.2 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.[11] Do ponto de vista do processo de construção da Rais híbrida, a principal consequência trazida por esta 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 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.[12]

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 o seu encerramento.

11. 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.

12. Registre-se que no eSocial ainda são registrados casos de transferências entre empresas de CNPJs diferentes.

4.1.3 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%). Este 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 setor privado, verifica-se uma evolução de trabalhadores com raça/cor não declarada de 10,78% em 2018, chegando a 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.

4.2 Transição para a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev), entrada dos pequenos, aumento da cobertura e quebra de série (Rais 2022)

4.2.1 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 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 31.12.2021) e a Rais 2022 (dados de 31.12.2022), 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, estas empresas não compreenderam a necessidade de declaração da Rais via GDRais neste 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.

- Imputação mecânica dos vínculos que apareceram pela primeira vez na Rais 2022, mas 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.

- Utilização de técnicas estatísticas para buscar reconstruir a série histórica dos anos anteriores usando outras bases correlacionadas como auxiliares.

- 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.

4.2.2 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 Dataprev, empresa pública responsável pelo processamento e 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 destas 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.

Com a mudança na metodologia de processamento dos dados oriundos do eSocial, essa regra deixou de ser aplicada, trazendo a necessidade de um olhar mais atento para essas realidades e a aplicação de eventuais tratamentos em caso de consideração de erro de declaração.

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, 2023b). 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 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.

4.3 Entrada do poder público a partir de 2023: transição em curso

Se 2022 representou uma quebra da série histórica para declarantes do setor privado, 2023 teria um impacto semelhante e ainda não completamente dimensionado para os declarantes do setor público.

Entre os 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 (2018-2023)

Tipo de vínculo / ano	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Estatutário regido por RPPS (código 30)	6.439.637	6.127.338	6.169.561	5.847.897	5.877.635	4.970.411
Estatutário regido por RGPS (código 31)	1.183.196	1.196.512	1.187.690	1.304.957	1.339.433	1.403.367
Servidor público não efetivo (código 35)	1.203.797	1.224.028	975.491	1.319.998	1.406.595	1.062.063
Com contrato de trabalho temporário por prazo determinado, regido por lei federal (código 95)	32.826	32.786	36.599	46.998	109.723	45.909
Com contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei estadual (código 96)	125.269	146.244	173.998	191.379	168.488	772.024
Com contrato de trabalho por prazo determinado, regido por lei municipal (código 97)	203.783	222.392	193.225	306.710	355.700	1.283.163
Total	**9.188.508**	**8.949.300**	**8.736.564**	**9.017.939**	**9.257.574**	**9.536.937**

Elaboração dos autores.
Obs.: O sombreamento na cor cinza destaca as categorias que apresentaram alterações mais significativas em 2023.

O aumento no número de servidores com contrato por prazo determinado, especialmente os regidos por leis estaduais e municipais, em paralelo à queda do número de estatutários, conforme realçado na tabela 2, aponta para a possibilidade de ter ocorrido uma melhoria na qualidade da declaração das informações de servidores públicos. Isso pode ser explicado pela maior clareza e 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. No entanto, após comparação entre os CPFs em ambos os anos, é possível perceber que, deste aumento de 1.467.185 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.

Ressalte-se que a descrição do quantitativo de servidores abrangidos pelo eSocial é provisória, uma vez que, apesar do largo calendário, há registros de estados e municípios que ainda não haviam conseguido concluir o cadastramento dos seus servidores no momento em que o eSocial foi processado para a construção da Rais 2023. A expectativa nesse sentido é que a Rais 2024 traga informações mais completas, que permitam o dimensionamento do novo patamar que a administração pública terá na Rais a partir do eSocial.

Nesta perspectiva, uma evidência de que a transição do poder público na Rais ainda não tinha se concluído no ano-base 2023 é a ausência de informação de remuneração mensal para cerca de 30% dos vínculos estatutários. Recomenda-se, assim, cautela na utilização dos dados do poder público até que a transição esteja completa.

Outra dimensão de potencial impacto, ainda não completamente analisada, diz respeito às informações de local de trabalho. Após a consolidação da declaração via eSocial, será possível verificar a presença de avanços na alocação do trabalhador no equipamento público de atuação direta.

5 PERSPECTIVAS DE NOVAS ESTATÍSTICAS[13]

Nesta seção, aborda-se o campo potencial aberto pelo eSocial para o entendimento de aspectos adicionais do mercado de trabalho até então não abrangidos ou feitos de forma incompleta por estatísticas oficiais. O objetivo é abordar o universo de dados que ainda não foi transformado em informação disponível para a compreensão da realidade do mercado de trabalho brasileiro e a orientação de políticas públicas em aspectos diversos.[14]

Entre as transformações mais significativas propiciadas pelo eSocial está a mudança na temporalidade da prestação de informações. O eSocial foi concebido para receber informações agrupadas por meio de eventos que devem ser encaminhados em uma sequência lógica, de acordo com a dinâmica do mercado de trabalho. Dessa forma, as informações são transmitidas na medida da ocorrência dos eventos, desde o início até o término de um contrato formal de trabalho. A Rais, por sua vez, se baseava em uma lógica retroativa, ou seja, no início de cada ano, as empresas eram obrigadas a prestar as informações de seus trabalhadores e vínculos referentes ao ano anterior.

Com as informações sendo registradas mais rapidamente, torna-se possível a produção de evidências mais tempestivas para a orientação de políticas públicas. Além das movimentações mensais, hoje disponibilizadas no Novo Caged, é possível obter mensalmente o estoque de trabalhadores ativos, bem como suas remunerações e afastamentos, o que possibilitaria a disponibilização das informações contidas na Rais com periodicidade mensal.

Coloca-se, assim, o desafio de processar mensalmente os dados e indicadores que atualmente são disponibilizados anualmente com base na Rais, de modo a garantir a continuidade da série histórica. Além disso, como o eSocial é um sistema dinâmico e que permite o envio de retificações constantes, as estatísticas mensais e anuais poderão sofrer revisões periódicas. Essa nova forma de recepção das informações impõe a necessidade de definição de regras sobre a incorporação das retificações nas bases de dados estatísticos.

13. Esta seção retoma informações publicadas previamente em Pateo e Almeida (2025).

14. Entre as primeiras divulgações públicas de estatísticas oriundas do eSocial, está o artigo sobre trabalhadores domésticos elaborado por Almeida *et al*. (2025).

Além da questão da tempestividade na declaração, há um conjunto grande de informações adicionais declaradas, que podem ser classificadas conforme a sistematização apresentada no quadro 4 e o detalhamento desenvolvido nas próximas subseções.

QUADRO 4
Potencial de expansão apresentado pelo eSocial

Tema	Situação hoje	Potencial de expansão a partir do eSocial
Relações de trabalho		
Terceirização	Estimativas baseadas em CNAEs e CBOs por meio da Rais ou no CNES.	Apuração direta da situação de terceirização por meio da lotação tributária e da indicação do estabelecimento contratante.
Sindicalização	Estimativas por meio da PNAD Contínua/IBGE.	Registro direto da sindicalização e da contribuição sindical via folha de pagamento.
Características do vínculo		
Folha de pagamento	Apenas o valor total com incidência no INSS ou FGTS.	Valor desagregado por cada rubrica, incluindo rendimentos variáveis e sem incidência.
CBO e função	Apenas o código CBO.	Descrição textual e opção de diferenciação entre cargo e função.
Jornada de trabalho	Inferências a partir da carga horária.	Registro completo dos dias da semana trabalhados.
Geoespacialização e setorialização		
Terceirização	Sem informação.	Indicação do CNPJ (com local e setor do estabelecimento contratante).
Aprendizes e temporários	Muitos casos de registro em estabelecimentos intermediadores (que não correspondem ao local nem ao setor efetivo de trabalho).	Indicação do CNPJ (com local e setor do estabelecimento contratante).
Endereço do trabalhador	Sem informação.	Informação preenchida diretamente pelo contratante.
Outras formas de trabalho		
Tipo de vínculo	Celetistas, estatutários e temporários.	Autônomos, cooperados, sócios, estagiários, bolsistas e domésticos.
Afastamentos e acidentes de trabalho		
Afastamentos	Máximo de três afastamentos, com restrições de causas.	Sem limite de quantidades e com informações sobre férias, encarceramentos e diferentes modalidades de licença-maternidade.
Acidentes de trabalho	Disponíveis apenas no Anuário Estatístico da Previdência Social, do MPS.	Informação detalhada sobre acidentes de deslocamento, doenças de trabalho, e agentes causadores de doenças e acidentes.

(Continua)

(Continuação)

Tema	Situação hoje	Potencial de expansão a partir do eSocial
Características do trabalhador e demografia		
Família	Sem informações.	Estado civil e dependentes.
Imigrantes	Nacionalidade.	Indicação sobre se a residência no Brasil é por tempo determinado ou indeterminado, e sobre a condição de ingresso no Brasil.
Pessoas com deficiência	Sem distinção no caso de múltiplas deficiências.	Cada deficiência é apresentada especificamente, com a possibilidade de identificação de mais de um tipo de deficiência.
Identidade de gênero	Nenhuma informação.	Nome social.

Elaboração dos autores.
Obs.: CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas; CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais; e INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

5.1 Relações de trabalho

Ao longo deste século, o tema dos impactos econômicos e sociais das alterações legislativas que tendem a ampliar a presença da terceirização no mercado de trabalho vem sendo foco de amplo debate público. Não obstante, os dados até então existentes na Rais não permitiam a identificação direta dos trabalhadores terceirizados, o que faz com que as diferentes conclusões dos estudos sejam impactadas por distintas metodologias utilizadas para estimação de quem seria um trabalhador terceirizado. Entre as possibilidades construídas, estão a definição *a priori* de atividades econômicas terceirizadas e contratantes (Pelatieri *et al*., 2018, Rebelo *et al*., 2018), o cruzamento de atividades econômicas e ocupações terceirizáveis (Stein, Zylberstajn e Zylberstajn, 2015) e o cruzamento entre informações do CNES e da Rais para identificar vínculos de média ou alta probabilidade de terceirização (Campos, 2018).

Hoje, no eSocial, as empresas que realizam cessão de mão de obra devem criar uma lotação tributária para cada estabelecimento contratante dos seus serviços, informando o CNPJ referente a esta lotação. Esta lotação tributária é posteriormente informada na folha de pagamento do trabalhador, permitindo identificar o estabelecimento de efetiva prestação do serviço e a comparação da realidade de trabalhadores terceirizados e não terceirizados.

Outra realidade fundamental para entender as relações de trabalho no Brasil para a qual hoje não há registros administrativos abrangentes é a da sindicalização dos trabalhadores, profundamente afetada pelas mudanças no processo de contribuição

sindical laboral a partir da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Para entender as consequências desse fenômeno, os pesquisadores hoje recorrem ao dado amostral da PNAD Contínua Anual retratado no suplemento anual de características adicionais do mercado de trabalho. Conquanto este suplemento tenha cumprido um papel fundamental no entendimento da realidade da sindicalização no Brasil, a inclusão dessa informação em registros administrativos permitirá aprofundar a análise com um grau de granularidade (detalhamento) e segmentação até então impossíveis.

Quando se estuda a forma de financiamento dos sindicatos, verifica-se a existência de cinco possibilidades de financiamento (Campos e Silva, 2023): i) contribuição sindical; ii) contribuição confederativa; iii) contribuição negocial ou assistencial; iv) taxa de serviços; e v) taxa associativa. Enquanto a primeira delas podia ser captada pelo CNES, as informações relativas à contribuição negocial ou assistencial arrecadada pelos sindicatos têm de ser estimadas a partir de cruzamentos entre a PNAD e o sistema mediador do MTE.

Essas duas limitações – contagem de trabalhadores sindicalizados e cálculo da arrecadação sindical – podem ser superadas com a utilização de dados disponíveis na folha de pagamento do eSocial, especialmente a rubrica nº 9231 (mensalidade sindical ou associativa), que permite identificar os trabalhadores afiliados ao sindicato, por ser obrigatória e exclusiva para estes. Somadas as rubricas nºs 9230 (contribuição sindical laboral), 9231 (mensalidade sindical ou associativa) e 9232 (contribuição sindical assistencial), tem-se o conjunto de contribuições realizadas por cada trabalhador para a manutenção do sistema sindical.

Ademais, além das rubricas de desconto, o eSocial discrimina diretamente a rubrica nº 1210 – de gratificação por acordo ou convenção coletiva –, o que poderá apoiar e complementar os estudos sobre negociação coletiva hoje realizados a partir da base de dados do sistema mediador. A construção dessa base de dados de arrecadação e de trabalhadores sindicalizados pode trazer evidências fundamentais para o aprofundamento do debate sobre a reforma sindical no Brasil.

5.2 Características dos vínculos

Entre as informações mais importantes disponibilizadas na Rais, estão alguns elementos básicos de caracterização do vínculo de trabalho, como a ocupação exercida, a remuneração recebida e a jornada de trabalho desempenhada. Recentemente, por diversos motivos, pesquisadores vêm sentindo a necessidade de um maior

detalhamento desses elementos, o que pode ser propiciado por informações disponíveis no eSocial.

A remuneração, por exemplo, é representada na Rais como uma agregação do valor total pago no mês, considerando-se as rubricas nas quais incidam contribuições para o FGTS e a dedução de eventuais descontos. Dessa forma, não é possível conhecer os componentes do vencimento de cada trabalhador, incluindo-se componentes variáveis que podem explicar diferenciações entre trabalhadores do mesmo cargo. Ademais, componentes que não têm incidência sobre INSS e FGTS não são contabilizados nos salários da Rais. À medida que as estratégias remuneratórias têm se diversificado, torna-se importante estudar o dispêndio em determinadas rubricas, como o Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), a distribuição de participação em lucros e resultados, o auxílio-educação e outros prêmios concedidos.

Apresentar esse conjunto de informações de forma desidentificada implica construir uma nova estrutura de bases de dados, visto que sua granularidade não comporta a simples inserção nos arquivos da Rais já existentes.

No que se refere à CBO, tradicionalmente, a Rais permite a associação de uma CBO a cada vínculo de trabalho, informada pelo seu código de seis dígitos. O eSocial inova ao possibilitar a informação de CBOs diferentes para cargo e função, bem como ao disponibilizar um campo de texto para informação dos nomes do cargo e da função. A comparação entre texto digitado e as informações contidas no código da CBO são fundamentais para informar a política pública de classificação ocupacional, permitindo avaliar se esta está sendo capaz de refletir adequadamente a realidade do mercado de trabalho e sinalizar para eventuais necessidades de criação ou atualização de categorias já existentes.

Uma característica do vínculo que adquiriu bastante repercussão no debate público nos últimos anos foi a escala de trabalho, com a discussão em torno da escala 6 x 1[15] e as propostas para a sua extinção. Não obstante, não há hoje nenhuma estatística pública disponível com perguntas diretas a respeito da escala de trabalho, misturando-se o debate entre escala e jornada contratual, informação que pode ser auferida na Rais, e horas de trabalho efetivamente trabalhadas, informação disponibilizada na PNAD Contínua.

15. Escala semanal com seis dias de trabalho e apenas um dia de folga.

Como a legislação permite jornadas de 44 horas concentradas em até cinco dias da semana, bem como jornadas de menos de 40 horas distribuídas em seis dias semanais, não é possível inferir a escala de trabalho a partir da carga horária. Por outro lado, no eSocial há um campo de preenchimento obrigatório para a descrição do horário e dos dias da semana de trabalho que poderia ser sistematizado para identificar com maior precisão as diferentes escalas de trabalho.

Por fim, para o caso específico dos trabalhadores intermitentes, o eSocial traz o registro obrigatório dos dias trabalhados junto ao fechamento da folha de pagamento de cada mês. Dessa forma, é possível verificar a efetiva concretização desses contratos a cada mês.

5.3 Geoespacialização e setorialização

Há, nos registros de trabalho, casos de trabalhadores que podem ser contratados por empresas ou entidades especializadas que intermedeiam sua contratação. Nesses casos, até hoje as estatísticas ficam comprometidas pelo registro de informações de localização e setor econômico das empresas intermediadoras e não daquelas nas quais os trabalhadores efetivamente exercem suas funções. É o caso principalmente de aprendizes e temporários.

Para os primeiros, o eSocial passou a obrigar a declaração de informação do número de inscrição do estabelecimento para o qual a contratação foi efetivada, permitindo a correta atribuição do local de trabalho e da atividade econômica de alocação, bem como o CNPJ da entidade qualificadora responsável pelo curso de aprendizagem e, em situações específicas, a informação do CNPJ do estabelecimento no qual são realizadas as atividades práticas do aprendiz.[16] A disponibilidade dessas informações mais detalhadas viabilizará mais precisão nos estudos que buscam analisar a trajetória dos trabalhadores aprendizes (Almeida *et al*., 2019).

No caso de temporários, há três preenchimentos relacionados ao local de trabalho: i) CNPJ do estabelecimento da empresa de trabalho temporário, o que foi utilizado até hoje nas estatísticas; ii) CNPJ do estabelecimento tomador – contratante da empresa de trabalho temporário – ao qual o trabalhador temporário está vinculado; e iii) endereço da efetiva prestação de serviços, ainda que o serviço seja prestado em via pública.

16. Previsto quando haja: i) modalidade alternativa de cumprimento de cota; ii) atividades práticas em empresa contratante de serviço terceirizado; ou ii) centralização de atividades práticas em estabelecimento da empresa contratante diverso do estabelecimento cumpridor de cota.

A disponibilização dessas informações permitirá grandes avanços nos estudos sobre terceirização com utilização de trabalho temporário (Campos e Silva, 2023).

Para além desses casos específicos, destaca-se ainda que o eSocial dispõe de informações de endereço de residência dos trabalhadores, permitindo o aprimoramento de estudos e iniciativas que visam entender o deslocamento entre casa e local de trabalho (Pereira *et al.*, 2022).

5.4 Outras categorias de trabalho

Tradicionalmente, as estatísticas do trabalho provenientes da Rais e do Caged incluem informações referentes a estabelecimentos e trabalhadores formais, que firmam entre si relações de trabalho assalariadas. Contudo, é sabido que o assalariamento compõe apenas uma parcela do mundo do trabalho, e o eSocial permite a expansão da construção de informações estatísticas para uma parte importante deste grupo que até hoje não foi representado nas estatísticas baseadas em registros administrativos.

Os trabalhadores que devem ser informados no eSocial são divididos em sete grandes grupos: i) empregado e trabalhador temporário; ii) avulso; iii) agente público; iv) cessão; v) segurado especial; vi) contribuinte individual; e vii) bolsista. Entre os que não estão cobertos pela Rais, destacam-se os grupos de contribuintes individuais, bolsistas e empregados domésticos, apresentados nas subseções seguintes.

5.4.1 Contribuintes individuais

É necessário ser registrada no eSocial a contratação de contribuintes individuais por empresas e outros declarantes que devem realizar o recolhimento de suas contribuições. A única categoria de contribuinte individual previamente considerada na Rais é a do diretor não empregado com FGTS; todas as demais constituem novas informações passíveis de sistematização.

Dentro do eSocial, os contribuintes individuais podem, ainda, ser subclassificados em dois conjuntos. Um conjunto de contribuintes individuais deve obrigatoriamente ser cadastrado quando do início da relação com o contratante e ter o término da relação informada quando do fim deste vínculo. São eles:

- 722 – diretor não empregado, sem FGTS;
- 723 – empresários, sócios e membros de conselho de administração ou fiscal;

- 731 – cooperado que presta serviços por intermédio de cooperativa de trabalho;
- 734 – transportador cooperado que presta serviços por intermédio de cooperativa de trabalho;
- 738 – cooperado filiado a cooperativa de produção; e
- 761 – associado eleito para direção de cooperativa, associação ou entidade de classe de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração.

Para este conjunto de contribuintes individuais, torna-se mais simples o registro das informações de trabalho, devido à informação de início e término da relação de trabalho.

Como é possível perceber, trata-se de um grupo de proprietários e dirigentes de empresas e outro de cooperados associados a cooperativas de trabalho e produção. No primeiro caso, as informações permitem estudar o recolhimento de pró-labore e a renda de empresários, bem como realizar abordagens que busquem entender o fenômeno da pejotização[17] como forma de terceirização crescente no Brasil hoje. No segundo caso, permite-se a consolidação de informações e a produção de evidências sobre o conjunto de trabalhadores cooperados, tema que ganha relevância no contexto de aprovação do PL no 6.606/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Economia Solidária (PNES). Ademais, a obrigatoriedade de consolidação de informações sobre trabalhadores cooperados está prevista na Lei nº 12.690/2012, que dispõe sobre o funcionamento das cooperativas de trabalho.

Outro grande conjunto de contribuintes individuais são aqueles para os quais não há obrigatoriedade do cadastro prévio do trabalhador no eSocial, sendo informado apenas um conjunto reduzido de informações nos momentos em que houver pagamento por serviços prestados. Neste caso, as principais categorias de interesse são a do autônomo em geral e a dos transportadores autônomos de passageiros ou de carga (711 e 712). O desafio nesse caso é reconstruir as informações de contratação a partir apenas dos meses em que houver registro de pagamento de serviços, de forma a entender como essas modalidades têm sido usadas no mercado de trabalho brasileiro.

17. Pejotização é a prática de contratar trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), em vez de como empregados formais, com o objetivo de reduzir encargos trabalhistas, mesmo quando há características típicas de uma relação de emprego, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade.

5.4.2 Bolsistas

O grupo de trabalhadores bolsistas no eSocial inclui estagiários; médicos residentes; e demais trabalhadores remunerados por bolsas de estudo ou pesquisa. Em especial, no que se refere à categoria de estagiários, a consolidação desses dados possibilitaria o aprofundamento de estudos sobre a inserção de jovens no mercado de trabalho brasileiro. Seria possível, por exemplo, verificar o perfil desses trabalhadores e das empresas que os contratam, obter informações sobre remuneração, bem como realizar estudos sobre a transição da escola para o trabalho.

5.4.3 Empregado doméstico

Na última década, verificou-se um avanço no que diz respeito à ampliação de direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. A Emenda Constitucional nº 72/2013 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CF/1988 para estender a tais trabalhadoras os direitos trabalhistas antes afetos apenas aos demais trabalhadores urbanos e rurais. A Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou um conjunto de direitos relativos à indenização, aos benefícios, à jornada, às férias e ao décimo terceiro salário, entre outros.

Ainda assim, no Decreto nº 10.854 de 2021, em seu art. 163, § 1º, inciso 2, o empregado doméstico é excetuado da obrigatoriedade de declaração por pessoas naturais na Rais. Dada a importância do tema, esta foi a primeira nova estatística pública construída a partir da ampliação de informações propiciadas pelo eSocial (Almeida *et al*., 2025).

5.5 Afastamentos e acidentes de trabalho

Atualmente, os dados sobre saúde e segurança no trabalho são publicados pelo MPS por intermédio do Anuário Estatístico da Previdência Social. As informações sobre este tema na Rais são restritas aos afastamentos e, ainda assim, apresentam limitações em termos de abrangência e quantidade. A Rais permite a declaração de no máximo três afastamentos, sendo a declaração exclusiva para afastamentos no INSS ou de servidores públicos por motivos de doença, licença-maternidade ou licença sem vencimento.

A tabela de afastamentos do eSocial amplia a capacidade descritiva dos motivos de afastamento já existentes e adiciona motivos que antes não eram captados, como diferentes modalidades de licença-maternidade e férias. Ademais, deixa de haver a limitação da Rais de registro de no máximo três afastamentos por ano e a limitação da informação de data de início e fim do afastamento para além do ano-base de referência.

No caso de acidentes de trabalho, há a divulgação do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (Aeat), também pelo MPS, que apresenta dados categorizados e a possibilidade de consulta de tabulações predefinidas. Uma tabulação direta, além de permitir acessar esses dados com mais granularidade, possibilita identificar informações adicionais, como a hora do acidente e a quantidade de horas trabalhadas antes do acidente (subsidiando discussões sobre a revisão da jornada de trabalho), código referente à situação geradora do acidente, descrição e endereço do local do acidente (incluindo casos de acidente de trajeto), código referente à parte do corpo atingida e código referente ao agente causador.

5.6 Características do trabalhador e demografia

Por fim, destaca-se que o eSocial recebe um conjunto de informações pessoais adicionais que pode contribuir para os estudos sobre desigualdades no mercado de trabalho e interseccionalidades.

Do ponto de vista demográfico, há informação de estado civil e de dependentes, sendo que esta última informação só é de prestação obrigatória quando estes são considerados para efeito de imposto de renda ou de salário-família. Ainda assim, tais informações consolidadas podem informar quanto à estrutura familiar do trabalhador, permitindo aprofundar análises referentes à distribuição do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado. Também do ponto de vista dos estudos de gênero, o eSocial avança ao captar a informação de nome social, nos termos do Decreto nº 8.727/2016, que assim define: "designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida" (Brasil, 2016, art. 1º).

Em relação aos trabalhadores imigrantes, o eSocial requer a prestação de informações adicionais, tais como a indicação sobre a residência no Brasil ser por tempo determinado ou indeterminado e a condição de ingresso no Brasil. Tais dados podem complementar os estudos sobre migração internacional por motivo laboral (Cavalcanti, Oliveira e Silva, 2023).

A população com deficiência tem historicamente sido contemplada na Rais, que tem servido também para o cálculo da cota prevista na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Nesse caso, o eSocial avança ao permitir a especificação de cada tipo de deficiência para além da atual simplificação com a denominação de múltipla.

6 CONSIDERAÇÕES SOBRE A DISPONIBILIZAÇÃO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS COMO EVIDÊNCIAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Diante deste amplo potencial de informações existentes para ampliar o conhecimento do mercado de trabalho brasileiro, verifica-se que, para além das dificuldades técnicas inerentes à construção de tabulações a partir dos arquivos semiestruturados que compõem o eSocial, há também desafios jurídicos, relacionados à preocupação com a privacidade dos dados. O olhar para experiências internacionais apresenta a importância de construir estratégias para superar a falsa dicotomia entre transparência e privacidade, buscando-se ferramentas que promovam ambas (Direito e Reis, 2024).

De fato, diversos governos vêm promovendo iniciativas estruturantes no sentido de conciliar ambos os aspectos. Em 2011, o governo do Reino Unido instituiu uma força-tarefa que recomendou o desenvolvimento de um Centro de Pesquisa em Registros Administrativos, posteriormente contratando a Universidade de Essex para implementá-lo (Woolard, 2014). De forma semelhante, o Escritório de Gestão e Orçamento dos Estados Unidos encaminhou, em 2014, memorando para todos os chefes de departamentos e agências encorajando o uso de registros administrativos para propósitos estatísticos, oferecendo a estes uma sistematização de boas práticas e modelos para cumprimento dos requisitos legais, de forma a incentivar o desenvolvimento e a promoção de políticas públicas mais efetivas.

Outros casos de referência são os da Noruega, da Finlândia e da Suécia, que já apresentam uma infraestrutura efetiva para vinculação e compartilhamento de diferentes registros administrativos para propósitos de pesquisa (Conelly *et al*., 2016), e da Nova Zelândia, que já tem em funcionamento uma Infraestrutura Integrada de Dados, descrita em detalhe por Milne *et al*. (2019). Em todas estas iniciativas, a vinculação de informações individuais de distintas bases é um dos principais desafios enfrentados, o que no caso do Brasil já é bastante facilitado pela integração de diversas fontes pelo eSocial. Nesse sentido, o desperdício decorrente da não utilização dessas informações já integradas para o aperfeiçoamento de políticas públicas torna-se ainda mais evidente.

Analisando o caso brasileiro, Mello (2022, p. 469) afirma que, ainda que a demanda pelo uso de mais e melhores evidências para elaboração e implementação de políticas públicas tenha se intensificado, "os registros administrativos ainda são pouco abordados nas análises sobre a estruturação e gestão das ações governamentais e aparecem de maneira ainda escassa nos estudos que tratam da produção e do uso de

evidências pela esfera estatal". É possível que este baixo conhecimento explique certa resistência à plena utilização dos potenciais descortinados pelo eSocial na orientação de estatísticas e políticas públicas.

Em relação ao risco representado pelo vazamento ou má utilização de informações pessoais sensíveis, a experiência internacional tem ofertado princípios e boas práticas que podem garantir o tratamento adequado das informações. Groves e Schoeffel (2018) documentam, para o caso americano, que o uso de dados em nível individual para análises estatísticas tem tido um tratamento legal diferente de outros usos de registros individuais. O principal fundamento para esta decisão é que no caso do uso estatístico não se realiza nenhuma determinação sobre indivíduos identificáveis, não havendo interesse em atributos de indivíduos específicos.

Princípio semelhante é utilizado no caso neozelandês, no qual a Infraestrutura Integrada de Dados só pode ser utilizada para pesquisas de bem público e não para propósitos regulatórios ou para gestão de casos individuais, seguindo o arcabouço definido como *five safes* (cinco cofres), referente às cinco dimensões no manejo de dados pessoais para pesquisa (Desai, Ritchie e Welpton, 2016).

Adicionalmente a essas evidências, considere-se que, conforme Koga *et al*. (2020), quase 50% dos servidores da burocracia federal entrevistados em *survey* empregam sempre ou frequentemente sistemas informacionais e bases de dados governamentais nas suas rotinas de trabalho. Dessa forma, a tabulação e a construção de bancos de dados a partir do amplo leque de informações subaproveitadas no eSocial mostram-se uma estratégia com alta capacidade de aumentar e melhorar a atuação estratégica do Estado brasileiro.

7 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 esse processo 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 e descortinar o potencial ainda não aproveitado para a produção de novas informações sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Não se pretendeu, com essa publicação, esgotar os objetivos acima arrolados, mas sim apresentar o estado do conhecimento atual em torno desses processos. Dessa forma, nessa conclusão são retomadas algumas das tarefas de pesquisa pendentes para avançar no entendimento das continuidades e descontinuidades das séries do Caged e da Rais antes e depois do eSocial e para concretizar o potencial de informações revelado pela implementação do novo sistema de coleta de informações.

Quanto ao primeiro aspecto, 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.

Ademais, o aprofundamento dos resultados encontrados na comparação entre 2021 e 2022 é fundamental para a avaliação das possibilidades de realização de estudos longitudinais entre os diferentes anos, sendo necessária a abertura de uma agenda de estudos que busquem avaliar distintos métodos para a retropolação da série histórica. Estes resultados poderiam também ser aplicados para abordar as dificuldades de comparabilidade nos saldos do Caged após a entrada em vigor do eSocial em 2020. De forma mais ampla, torna-se importante rever as decisões metodológicas adotadas na implementação do Novo Caged à luz das oportunidades abertas pela mensalização da Rais.

Por fim, propõe-se a inspiração nas boas práticas internacionais para que seja possível superar limitações relacionadas a uma interpretação restritiva da lei de proteção de dados, permitindo a aceleração dos avanços no aproveitamento do enorme potencial de informações já disponíveis hoje no eSocial. A tabulação destas novas informações pode ocorrer por dois caminhos complementares.

O primeiro seria o aprimoramento extemporâneo das bases de dados da Rais desde 2022 com as informações adicionais já disponíveis no eSocial. Nesse sentido, o trabalho é a identificação, nos dados originais do eSocial, de informações adicionais antes sintetizadas; e a inclusão de campos na Rais contendo a descrição dessas informações. À medida que o tratamento e o uso dessas informações forem validados e

consolidados, elas podem então passar a ser incluídas como parte do processamento convencional anual da Rais.

Outro caminho é a construção de novas bases de dados, para os casos em que a estrutura da informação for significativamente diferente da estrutura tradicional da Rais. Esse caminho é necessário para apresentar informações sobre novas formas de trabalho, como o trabalho autônomo e cooperado; e para mostrar informações preexistentes, porém com temporalidade de atualização mensal, o que implica a necessidade de um novo desenho de base de dados.

A concretização desses avanços requer um trabalho concentrado e o direcionamento de capacidades de processamento e programação. Este processo necessariamente deverá ser realizado em etapas, a partir da definição de prioridades entre o conjunto de informações disponíveis no eSocial, e poderá ser potencializado pelo estabelecimento de parcerias entre instituições de gestão governamental e de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. *et al*. Aprendizagem profissional no Brasil: panorama e análise da trajetória laboral dos egressos. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 66, 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9936.

ALMEIDA, M. E. *et al*. Substituição da captação dos dados do Caged pelo eSocial: implicações para as estatísticas do emprego formal. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 69, p. 81-94, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10291.

ALMEIDA, M. E. *et al*. Trabalho doméstico formal no Brasil: novas evidências a partir do eSocial. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 79, p. 241-255, 2025. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/17266.

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. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 abr. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.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, n. 75, seção 1, 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. **Relação Anual de Informações Sociais, 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. Brasília, fev. 2023a. Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1-consolidada-ate-a-no-s-1-1-02-2023.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de orientação Rais**: Relação Anual de Informações Sociais – ano-base 2022. Brasília: MTE, 2023b. Disponível em: https://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2022.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 2.420, de 10 de julho de 2023. Altera a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 130, seção 1, p. 68, 11 jul. 2023c. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-2.420-de-10-de-julho-de-2023-495502501.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2022**. Brasil: 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**. Brasil: 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.

CAMPOS, A. G. O. Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho: novas evidências para o debate. *In*: CAMPOS, A. G. O. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 157-186. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8258.

CAMPOS, A. G.; SILVA, S. P. Impactos estruturais da reforma trabalhista de 2017 sobre sindicatos de trabalhadores no Brasil. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 75, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12048.

CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, T. de; SILVA, S. F. L. (Org.). **OBMigra 10 anos**: pesquisa, dados e contribuições para políticas – relatório anual 2023. Brasília: OBMigra, 2023. (Série Migrações).

CONNELLY, R. *et al*. The role of administrative data in the big data revolution in social science research. **Social Science Research**, v. 59, p. 1-12, 2016.

CORSEUIL, C.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G. Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: evidence from Brazilian matched employer-employee data. **Labour Economics**, v. 57, p. 177-194, Apr. 2019.

DESAI, T.; RITCHIE, F.; WELPTON, R. **Five safes**: designing data access for research. Brsiton: UWE, 2016. (Economics Working Paper Series, n. 1601).

DIREITO, D.; REIS, F. Evidências e dados nas políticas públicas: o falso embate entre transparência e privacidade. **Boletim de Análise Político-Institucional**, Rio de Janeiro, n. 37, mar. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13544.

GROVES, R. M.; SCHOEFFEL, G. J. Use of administrative records in evidence-based policymaking. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 678, n. 1, p. 71-80, 2018.

KOGA, N. M. *et al*. **O que informa as políticas públicas**: *survey* sobre o uso e o não uso de evidências pela burocracia federal brasileira. Brasília: Ipea, 2020. (Texto para Discussão, n. 2619). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10376.

MAIA, J. A. O modelo eSocial. *In*: ARAÚJO, L. A. M. de. **eSocial**: origem e conceitos, a visão de seus construtores. São Paulo: LTr, 2018.

MELLO, J. Produção estatal de evidências e uso de registros administrativos em políticas públicas. *In*: KOGA, N. *et al.* (Org.). **Políticas públicas e usos de evidências no Brasil**: conceitos, métodos, contextos e práticas. Brasília: Ipea, 2022. p. 457-493. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11348.

MILNE, B. *et al*. Data resource profile: the New Zealand Integrated Data Infrastructure (IDI). **International Journal of Epidemiology**, v. 48, n. 3, p. 677-677e, June 2019.

PATEO, F. V.; AMEIDA, 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, 2025.

PELATIERI, P. *et al*. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In*: CAMPOS, A. G. O. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 11-31. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8687.

PEREIRA, R. H. M. *et al*. (2022). **Distribuição espacial de características sociodemográficas e localização de empregos e serviços públicos das vinte maiores cidades do Brasil**. Brasília: Ipea, 2022. (Texto para Discussão, n. 2772). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11225.

REBELO, A. *et al*. Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. *In*: CAMPOS, A. G. O. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 49-76. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8700.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Terceirização e salários. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 59, 2015. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10728.

WOOLARD, M. Administrative data: problems and benefits – a perspective from the United Kingdom. *In*: DUSA, A. *et al*. (Ed.). **Facing the future**: European research infrastructures for the humanities and social sciences. Berlin: Scivero Verlag, 2014.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação
Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação
Rafael Augusto Ferreira Cardoso
Samuel Elias de Souza

Supervisão
Aline Cristine Torres da Silva Martins

Revisão
Bruna Oliveira Ranquine da Rocha
Carlos Eduardo Gonçalves de Melo
Crislayne Andrade de Araújo
Elaine Oliveira Couto
Luciana Bastos Dias
Vivian Barros Volotão Santos
Luíza Cardoso Mendes Velasco (estagiária)

Editoração
Aline Cristine Torres da Silva Martins
Camila Guimarães Simas
Leonardo Simão Lago Alvite
Mayara Barros da Mota

Capa
Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico
Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Acesse nossas publicações

Acompanhe nossas redes sociais

Composto em roboto regular 10/12 (texto)
Roboto regular, bold, black 12/14 (títulos)
Roboto regular 10 (gráficos e tabelas)
Rio de Janeiro-RJ

Missão do Ipea

Qualificar a tomada de decisão do Estado e o debate público.

ISSN 1415-4765



ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO