

Pateo, Felipe Vella; Mattei, Taíse Fátima; Magalhães, Mário; de Santana, Synthia Kariny Silva

Working Paper

Avanços entre desafios: Uma análise da evolução da qualidade das informações de raça/cor na RAIS e no novo CAGED

Texto para Discussão, No. 3184

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Pateo, Felipe Vella; Mattei, Taíse Fátima; Magalhães, Mário; de Santana, Synthia Kariny Silva (2026) : Avanços entre desafios: Uma análise da evolução da qualidade das informações de raça/cor na RAIS e no novo CAGED, Texto para Discussão, No. 3184, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília,
<https://doi.org/10.38116/td3184-port>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/339267>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/2.5/br/>

TEXTO PARA DISCUSSÃO

3184

**AVANÇOS ENTRE DESAFIOS:
UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA
QUALIDADE DAS INFORMAÇÕES
DE RAÇA/COR NA RAIS E
NO NOVO CAGED**

**FELIPE VELLA PATEO
TAÍSE FÁTIMA MATTEI
MARIO MAGALHÃES
SYNTHIA KARINY SILVA DE SANTANA**

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

**AVANÇOS ENTRE DESAFIOS: UMA
ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA QUALIDADE
DAS INFORMAÇÕES DE RAÇA/COR NA
RAIS E NO NOVO CAGED**

FELIPE VELLA PATEO¹

TAÍSE FÁTIMA MATTEI²

MARIO MAGALHÃES³

SYNTHIA KARINY SILVA DE SANTANA⁴

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. Doutora bolsista do Programa de Incentivo à Pesquisa Aplicada (Pipa) na Disoc/Ipea. *E-mail:* taise.mattei@ipea.gov.br.

3. Especialista em políticas públicas e gestão governamental na Disoc/Ipea. *E-mail:* mario.magalhaes@ipea.gov.br.

4. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura (Diset/Ipea). *E-mail:* synthia.santana@ipea.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**

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação,
Regulação e Infraestrutura**

PEDRO CARVALHO DE MIRANDA

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

LETÍCIA BARTHOLO DE OLIVEIRA E SILVA

Diretora de Estudos Internacionais

KEITI DA ROCHA GOMES

Chefe de Gabinete

SHEILA CRISTINA TOLENTINO BARBOSA

**Coordenadora-Geral de Imprensa e
Comunicação Social**

GISELE AMARAL DE SOUZA

Ouvidoria: <https://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <https://www.ipea.gov.br>

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 2026

Avanços entre desafios : uma análise da evolução da qualidade das informações de raça/cor na RAIS e no novo CAGED / Felipe Vella Pateo ... [et al.]. – Brasília, DF: Ipea, 2026.
52 p.: il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 3184).

Inclui Bibliografia.
ISSN 1415-4765

1. Desigualdade Racial. 2. Registros Administrativos. 3. Políticas Públicas de Trabalho. I. Pateo, Felipe Vella. II. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 305.8

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

Como citar:

PATEO, Felipe Vella et al. **Avanços entre desafios**: uma análise da evolução da qualidade das informações de raça/cor na RAIS e no novo CAGED. Brasília, DF: Ipea, fev. 2026. 52 p.: il. (Texto para Discussão, n. 3184). DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/td3184-port>

JEL: C89; J15; J70.

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

Acesse: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

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

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

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	6
2 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA DECLARAÇÃO DE RAÇA/COR NA RAIS: HISTÓRICO E CONTEXTO A PARTIR DA TRANSIÇÃO DA CAPTAÇÃO DE INFORMAÇÕES VIA eSOCIAL.....	9
2.1 Evolução das orientações sobre declaração de raça/cor para a Rais	10
2.2 Evolução recente da declaração de raça/cor na Rais a partir da transição para o eSocial	13
3 RESULTADOS PRELIMINARES DO FECHAMENTO DO CAMPO “NÃO INFORMADO” NA INFORMAÇÃO DE RAÇA/COR DO ESOCIAL A PARTIR DO NOVO CAGED.....	16
3.1 Análise de empresas específicas	24
4 REVISITA ÀS ANÁLISES DE QUALIDADE DOS DADOS DA RAIS.....	29
4.1 PNAD Contínua e Rais do setor privado.....	30
4.2 PNAD Contínua e Rais do setor público	36
4.3 Uma avaliação da consistência interna das declarações de raça/cor na Rais	45
5 CONCLUSÃO, RECOMENDAÇÕES E AGENDA DE PESQUISA.....	46
REFERÊNCIAS.....	48
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	52

SINOPSE

Este estudo analisa a evolução da qualidade das informações de raça/cor declaradas na base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), com ênfase nos impactos da transição para o sistema eSocial e nas consequências do recente fechamento, em 2024, do campo “raça/cor não informada”. Ademais, são retomadas as comparações entre os dados de raça/cor da Rais e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), destacando-se a primeira comparação focada em trabalhadores do setor público. As conclusões obtidas são de que há, via de regra, uma evolução temporal na qualidade dos dados declarados, ainda que se verifiquem limitações em setores específicos que devam ser levadas em consideração por analistas interessados. Por fim, são recomendadas estratégias que poderiam aperfeiçoar o processo de declaração, como o desenvolvimento de ferramentas automatizadas de auditoria nos dados e a incorporação de mecanismos de autoidentificação digital por parte dos trabalhadores.

Palavras-chave: desigualdade racial; registros administrativos; políticas públicas de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the evolution of the quality of race information reported in the Rais and Novo Caged databases, with an emphasis on the impacts of the transition to the eSocial system and the consequences of the recent closure, in 2024, of the race field “not reported”. In addition, comparisons between the race data from Rais and Continuous PNAD are resumed, with the first comparison focusing on public sector workers. The conclusions obtained are that, as a rule, there is a temporal evolution in the quality of the data reported, although there are limitations in specific sectors that should be taken into account by interested analysts. Finally, strategies are recommended that could improve the reporting process, such as the development of automated data auditing tools and the incorporation of digital self-identification mechanisms by workers.

Keywords: racial inequality; administrative records; labor policies.

1 INTRODUÇÃO

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) é um registro administrativo mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego desde 1976, tendo passado a buscar captar informações relacionadas a raça/cor dos trabalhadores formais brasileiros desde 1999. Desde então, essas informações têm sido uma fonte importante para a produção de estudos relacionados a discriminação ou segregação racial no mercado de trabalho brasileiro – alguns exemplos são Cornwell, Rivera e Schmutte (2017), Miller e Schmutte (2021), Rocha e Dias (2022), Lombardi e Campos (2018) e Nunes (2016).

Apesar da rica bibliografia já produzida a partir da Rais, permanece certa desconfiança a respeito da qualidade das informações de raça/cor constantes nessa base de dados, o que por vezes desmotiva o avanço na produção de análises sobre a realidade da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro. O objetivo deste texto para discussão é revisitar e atualizar este debate frente a estudos recentes sobre as consequências analíticas de diferentes formas de captação de dados de raça/cor e às grandes mudanças na sistemática de captação de informações da Rais a partir de 2019 (Pateo, Almeida e Albuquerque, 2025).

A estratégia mais comum já utilizada para se auferir a qualidade dos resultados da Rais é a comparação com pesquisas domiciliares como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) ou o Censo. Pioneiro nessa perspectiva foi o trabalho de Paixão *et al.* (2012), que compara a Rais e a PNAD para os anos de 2007, 2008 e 2009, tendo como principal aferição a presença de um perfil relativamente mais branco na Rais do que na PNAD Contínua nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, determinado o resultado geral para o Brasil. Esse resultado foi corroborado por Câmara (2015), que compara a Rais com o Censo 2010 e chega a uma porcentagem de brancos 6,13 pontos percentuais (p.p.) superior. Também nos dois casos é de se destacar que o padrão não se reproduz nos estados do Norte e do Nordeste, nos quais a declaração pela Rais não apresenta a tendência de maior embranquecimento dos trabalhadores.

Frente a estas constatações, para Paixão *et al.* (2012, p. 24):

O maior empecilho para a utilização da variável raça/cor da Rais não se trata da omissão de declarações, mas das possíveis distorções provocadas pelo viés branqueador, evidenciando que as pessoas pretas e pardas, ou eram classificadas como brancas, ou não possuíam sua cor ou raça declarada.

O viés branqueador em comparação com a PNAD é um fenômeno empírico verificado, mas há outras formas de interpretá-lo sem que necessariamente se considere uma deficiência de qualidade da Rais. Silveira e Tomas (2019), por exemplo, denominam

TEXTO para DISCUSSÃO

de fluidez racial a variabilidade em declarações de raça em âmbitos temporais, regionais, socioeconômicos, pela variação de categorias, ou por diferenças entre formas de captação da informação entre heteroclassificação e autoclassificação.

Em relação a este último item constata-se que a autoclassificação é a maneira mais predominantemente aceita, mas como coloca Osorio (2003, p. 13): “no fundo, a opção pela atribuição ou pela heteroatribuição de pertença racial é uma escolha entre subjetividades: a do próprio sujeito ou a do observador externo”. Nesse sentido, em um estudo sobre discriminação, por exemplo, o olhar externo pode ser mais adequado do que a autoidentificação racial, enquanto em um estudo sobre atitudes raciais a autoidentificação pode ser mais adequada, de forma que “não há uma classificação melhor do que a outra” e “a comparação entre elas permite a análise da formação da percepção e da classificação racial sob diferentes circunstâncias, reforçando a fluidez racial no país” (Silveira e Tomas, 2019, p. 18).

Nesta perspectiva, algumas pesquisas buscam identificar a existência de viés classificatório entre situações de autoidentificação e heteroidentificação. Osorio (2003) sintetiza três pesquisas nas quais se compara a atribuição de raça/cor feita pelos entrevistados com a feita pelos entrevistadores. Os resultados variam entre 76% de concordância para pesquisa realizada em São Paulo e 72% e 89% de concordância para outras duas pesquisas realizadas em todo o território nacional, levando à conclusão de que: “o sentido da discordância é invariavelmente o do embranquecimento dos entrevistados pelos entrevistadores” (p. 17).

Outra comparação no mesmo sentido foi realizada por Bastos *et al.* (2008), que abordam uma pesquisa realizada em 2005 no Rio Grande do Sul, na qual a heteroclassificação apresentou uma porcentagem de brancos levemente superior à da autoidentificação (84% a 81,6%) e uma porcentagem de pretos muito próxima entre as perspectivas (11,3% a 10,8%).

Silveira (2019) também utiliza dados de 2005, porém para uma pesquisa na região metropolitana de Belo Horizonte, chegando à conclusão de que, após uma concordância classificatória de 70% entre autoidentificação e heteroclassificação, 16% dos entrevistados foram escurecidos pelos entrevistadores e 14% foram branqueados, havendo um leve viés para autoidentificação de brancos (34,6%) frente a 32,9% na heteroidentificação.

Em relação às escolhas entre autoidentificação e heteroidentificação cabe ponderar que a prevalência da autodefinição resulta da ratificação pelo Estado brasileiro da Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Decreto Legislativo nº 143/2002, em vigor desde 25 de julho de 2003. O sentido é o de garantir o direito de autodeterminação dos povos, blindando a sociedade de processos discriminatórios de natureza estatal. Trata-se de uma resposta histórica ao racismo de

Estado. A heteroidentificação, além disso, dificulta a avaliação adequada da medida em que a fluidez racial é resultado de processos de reclassificação (já que ela pode resultar de preenchimento aleatório, cumprimento de mero rito burocrático).¹

Para além de diferenças entre autoidentificação e heteroidentificação, uma outra medida possível para comparar a presença de maior ou menor fluidez em uma base de dados é a variação intertemporal nos atributos de raça/cor considerando-se o mesmo indivíduo e a mesma base de dados. O trabalho de Silveira (2019), nesse sentido, acompanha a trajetória longitudinal de cerca de 5 milhões de trabalhadores que aparecem na Rais com declaração de raça/cor preenchida pelo menos três vezes ao longo de oito diferentes anos (2008-2015).

Comparando a classificação em t e $t-1$, o autor encontra um fluxo reclassificatório de 9,4%. Esse número é significativamente reduzido quando comparado aos bancos de dados construídos por métodos autotransfere, como no caso da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), cujo fluxo classificatório constatado por Miranda (2014) foi de 21,8%, e no caso das inscrições realizadas no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), que, de acordo com Senkevics (2022), foi de 15,14% entre as inscrições realizadas em 2010 e 2011.

Mais uma medida de fluidez racial na Rais é comparar declarações realizadas por empregadores diferentes para a mesma pessoa. O trabalho de Cornwell, Rivera e Schmutte (2017) verifica, para a Rais 2010, a presença de variação racial (considerando apenas variação entre brancos e não brancos) entre trabalhadores que estavam empregados durante o ano e iniciaram outro trabalho com outro empregador no mesmo ano, e constata uma variação de 27,10%, sendo pelo menos uma parte desta sistematicamente relacionada a variações na renda do trabalhador, indicando que pode haver efetiva mudança de percepção heteroatribuída a cor com um padrão de enriquecimento. De forma semelhante, Silveira (2019) verificou que há direcionalidade nas variações de raça/cor quando os mesmos trabalhadores são contratados em regiões diferentes do país, o que indica a presença de padrões regionais de identificação racial.

Esta breve revisão bibliográfica demonstra que, em se considerando a literatura especializada e a comparação com outros resultados, a Rais não aparece como uma base de dados de qualidade sistematicamente inferior a outras bases no que se refere a mudanças na identificação de raça/cor, e guarda uma diferença com resultados autotransfere próxima à esperada nas análises que comparam resultados de aplicações de métodos distintos para o mesmo entrevistado.

1. Agradecemos a um parecerista anônimo por chamar atenção para o componente histórico-político da prevalência da autoidentificação.

TEXTO para DISCUSSÃO

Na sequência deste trabalho, o objetivo é rever e atualizar essas análises para anos mais contemporâneos da Rais, identificando reflexos sobre a informação de raça/cor da grande transição iniciada em 2019 com a descontinuação progressiva do Sistema Gerador de Declarações da Rais e sua substituição pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Além desta seção de introdução, este texto conta com mais quatro seções. A seção 2 apresenta a evolução das orientações dadas aos declarantes a respeito da informação de raça/cor desde sua inclusão na Rais em 1999, e depois discorre sobre os impactos identificados no conteúdo das declarações realizadas nos últimos anos com a entrada em vigência da declaração via eSocial.

A seção seguinte busca abordar em mais detalhes as consequências da decisão tomada pelo Ministério do Trabalho e Emprego de fechar o campo de raça/cor não informada no eSocial a partir de abril de 2024. Por se tratar de uma decisão bastante recente e com impacto exclusivo nas novas admissões, o principal foco dessa análise são os resultados do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), nos quais se busca analisar o comportamento adotado pelas empresas após o fechamento.

A quarta seção revisita as comparações entre Rais e PNAD Contínua, atualizando-as para o ano de 2023. Com as mudanças adotadas no padrão de disponibilização das informações de raça/cor na Rais do setor público, são realizadas comparações também para esse setor, desagregadas por esfera federativa com a qual o trabalhador é vinculado. Por fim, são apresentados e interpretados indicadores da variação histórica entre as duas estatísticas.

A conclusão traz uma sistematização de cuidados e recomendações para pesquisadores interessados em realizar pesquisas com os dados de raça/cor da Rais, bem como sugestões para aprimorar a qualidade da informação declarada.

2 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA DECLARAÇÃO DE RAÇA/COR NA RAIS: HISTÓRICO E CONTEXTO A PARTIR DA TRANSIÇÃO DA CAPTAÇÃO DE INFORMAÇÕES VIA eSOCIAL

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) é um registro administrativo que está previsto na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) em seu capítulo II, seção II, *Das relações anuais de empregados*, nos termos do seu art. 360, que prevê a obrigatoriedade de entrega anual de relações de empregados conforme modelo a ser expedido. A regulamentação desta obrigação foi realizada inicialmente pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.

Nos termos do art. 164 do decreto, as informações da Rais estão relacionadas ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), à viabilização da concessão do pagamento do abono salarial e à coleta de dados indispensáveis à elaboração de estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial, entre outras atribuições.

Dentre as informações que compõem o registro, a da raça/cor de cada trabalhador foi incluída em 1999. Na continuidade desta seção serão apresentadas a evolução das orientações dadas aos declarantes sobre como realizar essa declaração, e posteriormente será realizada uma análise sintética das consequências iniciais da transição do sistema de declaração próprio da Rais para o sistema do eSocial.

2.1 Evolução das orientações sobre declaração de raça/cor para a Rais

O quadro 1 sistematiza as orientações para as declarações de raça/cor nos manuais da Rais, processo iniciado em 1999, com a proposição de cinco classificações. Já no ano seguinte (2000) houve alterações nos códigos de classificação e a inclusão do código não informado. Essa estrutura básica permaneceu inalterada por todo período de declaração orientada pelo manual da Rais.

Em alguns anos específicos (2003, 2008, 2010 e 2011), percebe-se a inserção de comunicados com o objetivo de sensibilizar os declarantes para a importância da qualidade na prestação de informações de raça/cor, conforme sistematização do quadro 1.

QUADRO 1

Evolução da variável raça/cor nos manuais da Rais (1999-2022)

Ano-base	Observações
1999	Informar o código compatível com a cor ou raça do trabalhador, conforme a tabela abaixo: 2) branca: para a pessoa que se enquadrar como branca. 4) preta: para a pessoa que se enquadrar como preta. 6) amarela: para a pessoa que se enquadrar como de raça amarela (de origem japonesa, chinesa, coreana etc.). 8) parda: para a pessoa que se enquadrar como parda ou se declarar como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça; ou 0) indígena: para a pessoa que se enquadrar como indígena ou índia.
2000	Raça/cor: clique no ícone indicador de opções (mão) e selecione com um clique o código compatível com a cor ou raça do trabalhador, conforme a tabela abaixo: 1) indígena: para a pessoa que se enquadrar como indígena ou índia; 2) branca: para a pessoa que se enquadrar como branca; 4) preta: para a pessoa que se enquadrar como preta; 6) amarela: para a pessoa que se enquadrar como de raça amarela (de origem japonesa, chinesa, coreana etc.); 8) parda: para a pessoa que se enquadrar como parda ou se declarar como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça; ou 9) não informado.

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Ano-base	Observações	
2001		-
2002		-
2003		Atenção especial deve ser dada ao preenchimento dos campos relativos à raça/cor e deficientes. Informações incorretas podem comprometer a realização de estudos que envolvem essas variáveis, consideradas ferramentas essenciais para implementação de políticas públicas direcionadas aos segmentos mais excluídos da população.
2004		-
2005		-
2006		-
2007	Raça/cor: clique no ícone indicador de opções (mão) e selecione com um clique o código compatível com a cor ou raça do trabalhador, conforme a tabela abaixo:	-
2008	1) indígena: para a pessoa que se enquadrar como indígena ou índia; 2) branca: para a pessoa que se enquadrar como branca; 4) preta: para a pessoa que se enquadrar como preta;	No sentido de proporcionar informações de qualidade aos diversos agentes econômicos e à sociedade, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) solicita aos declarantes o empenho para o correto preenchimento dos campos desse registro administrativo, principalmente no que se refere à raça/cor e aos portadores de necessidades especiais, uma vez que essas variáveis fazem parte das estatísticas recentemente divulgadas, necessitando, portanto, de um maior investimento na qualidade das mesmas, considerando o número expressivo de trabalhadores classificados como ignorados no campo raça/cor e a pouca representatividade do contingente de trabalhadores declarados como portadores de necessidades especiais.
2009	6) amarela: para a pessoa que se enquadrar como de raça amarela (de origem japonesa, chinesa, coreana etc.);	-
2010	8) parda: para a pessoa que se enquadrar como parda ou se declarar como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça; ou 9) não informado.	Neste ano, deve-se ter cautela no preenchimento do campo da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), pois alguns códigos e descrições foram alterados ou incluídos. Também carece de atenção especial a prestação das informações relativas à raça/cor e portadores de deficiências, por constituírem variáveis recentemente divulgadas e não apresentarem, ainda, o mesmo padrão de qualidade das demais informações da Rais.
2011		-
2012		-
2013		-
2014		-
2015		-
2016		-
2017		-
2018		-
2019		-
2021		-
2022		-

Fonte: Manuais da Rais (Brasil, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023a).

A partir de 2019, a prestação de informações trabalhistas pelos empregadores passou a ser canalizada para o eSocial, considerando um calendário de transição estendido de acordo com as diferentes naturezas dos declarantes. Dessa forma, entre 2019 e 2022 a base de dados da Rais foi preenchida parcialmente por informações declaradas via

GDRais e informações declaradas via eSocial, até a conclusão da transição em 2023. Destaque-se que foi substituída a forma de cumprimento das informações, mas não a obrigação legal que constitui a Rais e o Caged, e nem seus bancos de dados.

Ainda que o esforço tenha sido para garantir a continuidade das informações estatísticas, foi inevitável a ocorrência de impactos relacionados a mudança de formato no meio de prestação das informações, que passaram a apresentar uma maior cobertura de declarantes e ter maior repercussão tributária.²

O funcionamento do eSocial como sistema de declaração iniciou em 2015, com o eSocial doméstico, e passou a alimentar parcialmente a Rais a partir de 2019. Dessa forma, o quadro 2 apresenta a evolução da variável raça/cor segundo os manuais do eSocial. Repare-se que inicialmente o eSocial utilizou a denominação negra até a realização de ajuste em dezembro de 2017, quando a denominação foi alterada para preta de acordo com a padronização do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Uma modificação importante ocorreu a partir de abril de 2023, quando foi tomada a decisão de descontinuar a possibilidade de emissão de declaração com raça/cor não informada, oferecendo-se um período de transição até 22 de abril de 2024 para que os declarantes se adaptassem à nova diretriz. A partir dessa data retirou-se a opção pela não informação da Rais. Em paralelo, inseriu-se a orientação de que a informação de raça/cor fosse preenchida de acordo com sua autoclassificação, em conformidade com o disposto na Lei nº 14.553/2023 que alterou a Lei nº 12.288/2010 (Brasil, 2023b).

QUADRO 2

Evolução da variável raça/cor nos manuais do eSocial

Versão	Ano	Campo raça/cor	Alterações
2.1	jun. 2015	Raça e cor do trabalhador, conforme opções abaixo:	-
2.2	set. 2016	1) branca;	-
2.2.01	mar. 2017	2) negra;	-
2.2.02	maio 2017	3) parda (parda ou declarada como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de negro com pessoa de outra cor ou raça);	-
2.3	jul. 2017	4) amarela (de origem japonesa, chinesa, coreana etc.);	-
2.4	set. 2017	5) indígena;	-
2.4.01-Beta	nov. 2017	6) não informado.	-
2.4.01	dez. 2017	Valores válidos: 1, 2, 3, 4, 5, 6.	-
2.4.02-Beta	fev. 2018	Raça e cor do trabalhador, conforme opções abaixo:	Campo {racaCor} – alterada descrição dos valores 2, 3 e 4.
		1) branca;	
		2) preta;	
		3) parda;	
		4) amarela;	
2.4.02	mar. 2018	5) indígena;	-
		6) não informado.	
2.5 (consolidada até NT 20/2020)	dez. 2020	Valores válidos: 1, 2, 3, 4, 5, 6.	-

(Continua)

2. Para um detalhamento do processo de transição e das repercussões, ver Pateo, Almeida e Albuquerque (2025).

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Versão	Ano	Campo raça/cor	Alterações
S-10 (consolidada até NT 7/2023)	fev. 2023	Raça e cor do trabalhador. Valores válidos:	-
S-11-Beta	jul. 2022	1) branca;	-
S-11	out. 2022	2) preta;	-
S-11 (consolidada até NT 1/2023)	fev. 2023	3) parda;	-
S-11 (consolidada até NT 2/2023)	maio 2023	4) amarela;	-
		5) indígena;	-
		6) não informado.	-
S-12	ago. 2023	Etnia e raça do trabalhador, conforme sua autoclassificação (Lei nº 12.288/2010, art. 39, § 8º). Valores válidos: 1) branca; 2) preta; 3) parda; 4) amarela; 5) indígena; 6) não informado. Validação: se dtAdm, dtExercicio, sucessaoVinc/dtTransf ou transfDom/dtTransf (maior data entre elas) for igual ou posterior a [2023-07-01], retornar alerta caso seja informado o valor [6].	Campo {racaCor} – alterada descrição e incluída validação.
S-12 (consolidada até NT 2/2024)	jan. 2024	Etnia e raça do trabalhador, conforme sua autoclassificação (Lei nº 12.288/2010, art. 39, § 8º). Valores válidos:	-
S-12 (consolidada até NT 2/2024 revisada)	fev. 2024	1) branca;	-
S-12 (consolidada até NT 3/2024)	abr. 2024	2) preta;	-
S-12 (consolidada até NT 4/2024)	jun. 2024	3) parda;	-
S-12 (consolidada até NT 5/2024)	out. 2024	4) amarela;	-
S-13	jun. 2024	5) indígena;	-
S-13 (consolidada até NT 1/2024 revisada)	out. 2024	6) não informado.	-
S-13 (consolidada até NT 2/2024)	out. 2024	Validação: se dtAdm, dtExercicio, sucessaoVinc/dtTransf ou transfDom/dtTransf (maior data entre elas) for igual ou posterior a [2024-04-22], não pode ser informado o valor [6].	-
S-13 (consolidada até NT 3/2025)	jan. 2025		-

Fonte: eSocial 2015-2025. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/versoes-antiores-da-documentacao-tecnica>. Acesso: 20 jan. 2026.

Obs.: NT – nota técnica.

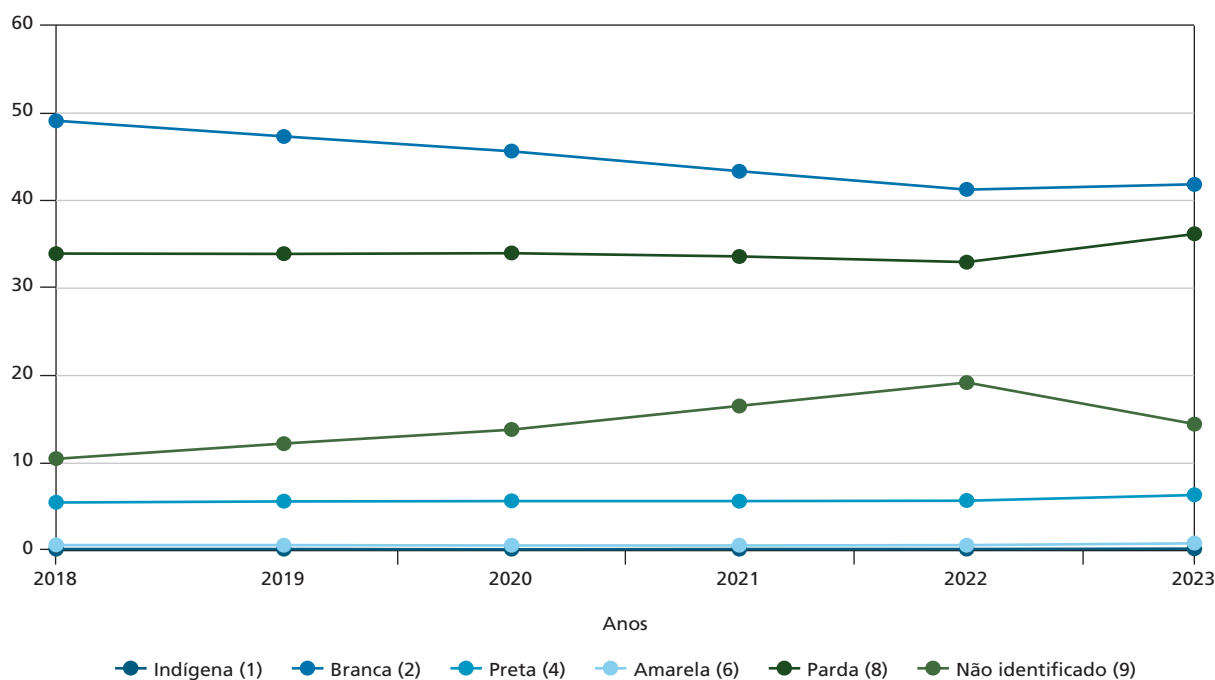
2.2 Evolução recente da declaração de raça/cor na Rais a partir da transição para o eSocial

As alterações realizadas a partir de 2023 podem ser interpretadas como uma resposta a mudanças no padrão de comportamento de raça/cor percebidas após o início da implementação do eSocial como forma de prestação das informações.

A análise das consequências dessa transição será realizada inicialmente para o setor privado (em transição no eSocial entre 2019 e 2021).

GRÁFICO 1

Raça/cor do estoque de trabalhadores declarados do setor privado (2018-2023)
(Em %)



Fonte: Rais 2018-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Como se pode perceber no gráfico 1, há entre 2018 e 2022 uma tendência acentuada de aumento da participação de trabalhadores cuja raça/cor é declarada como não identificada no estoque de vínculos da Rais, que acontece em paralelo à entrada em funcionamento do eSocial.

Conclui-se, assim, que a mudança na sistemática de declaração piorou, em um primeiro momento, a qualidade da informação sobre raça disponível nos registros de trabalho. Não obstante, a mudança de orientação enviada aos declarantes no ano de 2023 parece ter sido capaz de reverter com sucesso a tendência de utilização do campo não identificado mesmo antes de que esse tenha sido realmente excluído como possibilidade.³

3. Além de mostrar uma tendência crescente de aumento das declarações não identificadas, o gráfico apresenta também uma queda contínua da participação da população branca. Interessa perceber que quando da retomada do processo de identificação houve uma continuidade de crescimento da participação relativa da população parda.

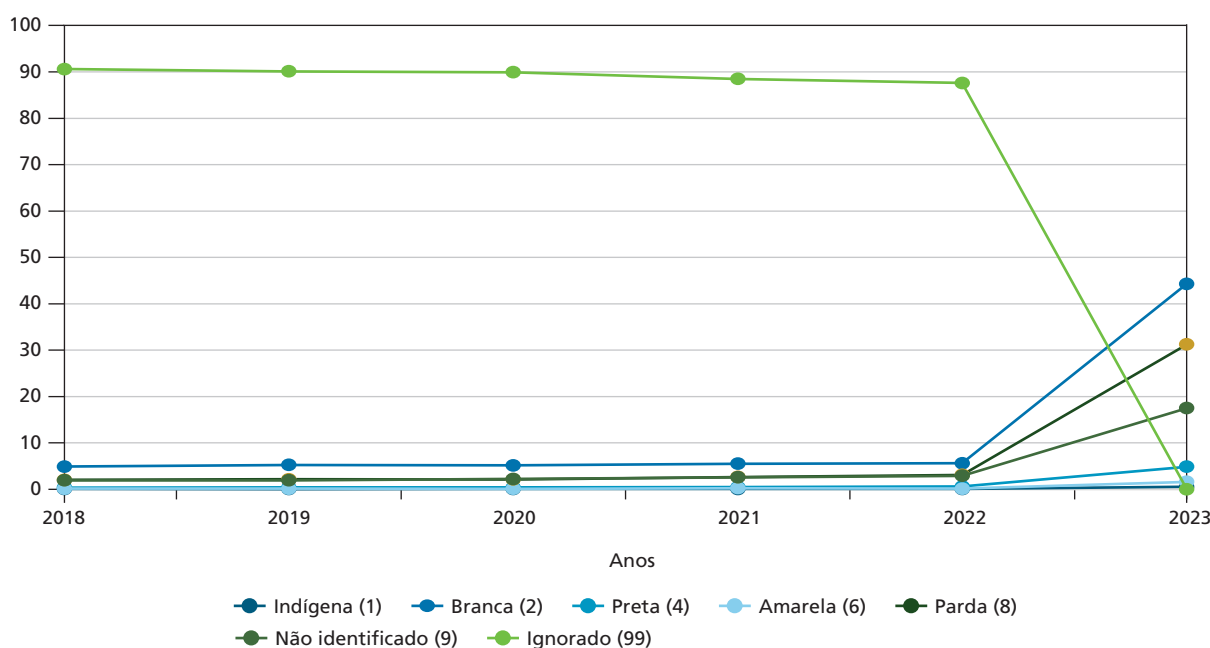
TEXTO para DISCUSSÃO

Ressalte-se que há, consistentemente, um atraso nas consequências sobre a Rais da implementação de mudanças no eSocial, já que vínculos iniciados em anos anteriores são transportados para o ano seguinte sem nenhuma necessidade de alteração ou atualização da informação de raça/cor. Dessa forma, as mudanças nas tendências de qualidade da declaração se refletem mais rapidamente para os trabalhadores contratados durante o ano-base de referência do que para os trabalhadores contratados em anos-base anteriores.

Em contraste com o caso do setor privado, a transição do setor público para o eSocial representa uma melhora inequívoca.

GRÁFICO 2

Raça/cor do estoque de trabalhadores declarados do setor público (2018-2023)
(Em %)



Fonte: Rais 2018-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Como se percebe no gráfico 2, até 2022 cerca de 90% dos trabalhadores vinculados a declarantes do setor público constavam na Rais estatística com a raça/cor ignorada. A partir da entrada do setor público no eSocial, em 2023, percebe-se uma melhora significativa da informação disponibilizada, com a quantidade de trabalhadores presentes com a raça/cor não identificada estando abaixo de 20% e um pouco acima do percentual encontrado para o setor privado.

Ainda que a redução do número de trabalhadores não identificados possa ser considerada uma melhora em si na qualidade das informações, é possível questionar se a obrigatoriedade de preenchimento do campo com uma informação de raça/cor válida não induziria a práticas de preenchimento espúrio do conteúdo do campo, tema analisado na próxima seção.

3 RESULTADOS PRELIMINARES DO FECHAMENTO DO CAMPO “NÃO INFORMADO” NA INFORMAÇÃO DE RAÇA/COR DO eSOCIAL A PARTIR DO NOVO CAGED

Para analisar mais diretamente as consequências da intervenção sobre os campos de declaração de raça/cor no eSocial, a estratégia utilizada nessa seção é verificar o comportamento das declarações de admissão no Novo Caged, uma vez que sua tempersividade de informação mensal permite verificar mais imediatamente os impactos das mudanças. Dessa forma são considerados dois marcos de intervenção governamental:

- abril de 2023: quando se iniciou o aviso aos declarantes de que o campo “não informado” seria fechado; e
- abril de 2024: data de fechamento efetivo do campo.

Conforme o leiaute do eSocial versão S-1.3 – até NT 3/2025 (30 jan. 2025):⁴

- Validação: se dtInicio for igual ou posterior a [2024-04-22], não pode ser informado o valor [6].
- Validação: se dtAlteracao for igual ou posterior a [2024-04-22], não pode ser informado o valor [6].
- Validação: se dtAdm, dtExercicio, sucessaoVinc/dtTransf ou transfDom/dtTransf (maior data entre elas) for igual ou posterior a [2024-04-22], não pode ser informado o valor [6].

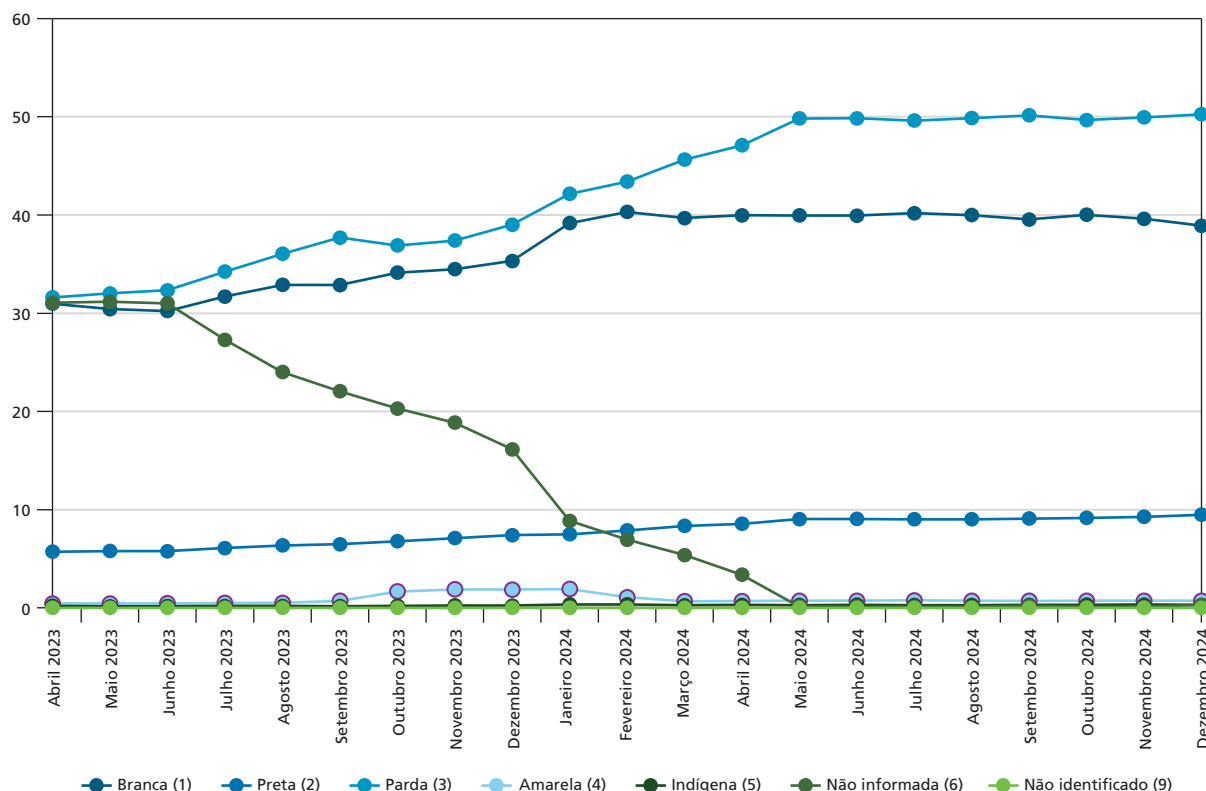
O gráfico 3 apresenta a evolução dos percentuais das admissões segundo raça/cor do Novo Caged de abril de 2023 a dezembro de 2024.

4. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/leiautes-esocial-versao-1-3-nt-03-2025/index.html>. Acesso em: 20 fev. 2025.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 3

Evolução dos percentuais de admitidos segundo raça/cor do Novo Caged (abr. 2023-dez. 2024)
(Em %)



Fonte: Novo Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Analisando as alterações dos percentuais das categorias de raça/cor, é possível concluir que até junho de 2023 o percentual de registros sem informação sobre raça/cor era de aproximadamente 31%. A partir desse período, houve uma redução gradual, chegando a 16,15% em dezembro de 2023. Em janeiro de 2024, observou-se uma queda mais acentuada, com o percentual diminuindo para 8,87%, e uma redução progressiva até abril de 2024, quando atingiu 3,37%. A partir de maio de 2024, o resultado se aproximou bastante de zero.⁵

5. A partir de maio de 2024 manteve-se uma média de declaração de cerca de 4 mil admissões com vínculo não informado por mês. Apesar de ser uma quantidade insignificante perto do total de cerca de 2 milhões de admissões por mês, não está claro para os autores o motivo da manutenção desse quantitativo em desacordo com a descrição exposta no *layout* do eSocial.

Nesse contexto percebe-se que a estratégia de avisar a respeito do fechamento do campo com antecedência funcionou, uma vez que a redução gradual do percentual de registros não informados ao longo de 2023 indica que as empresas passaram por um período de adaptação às novas regras.

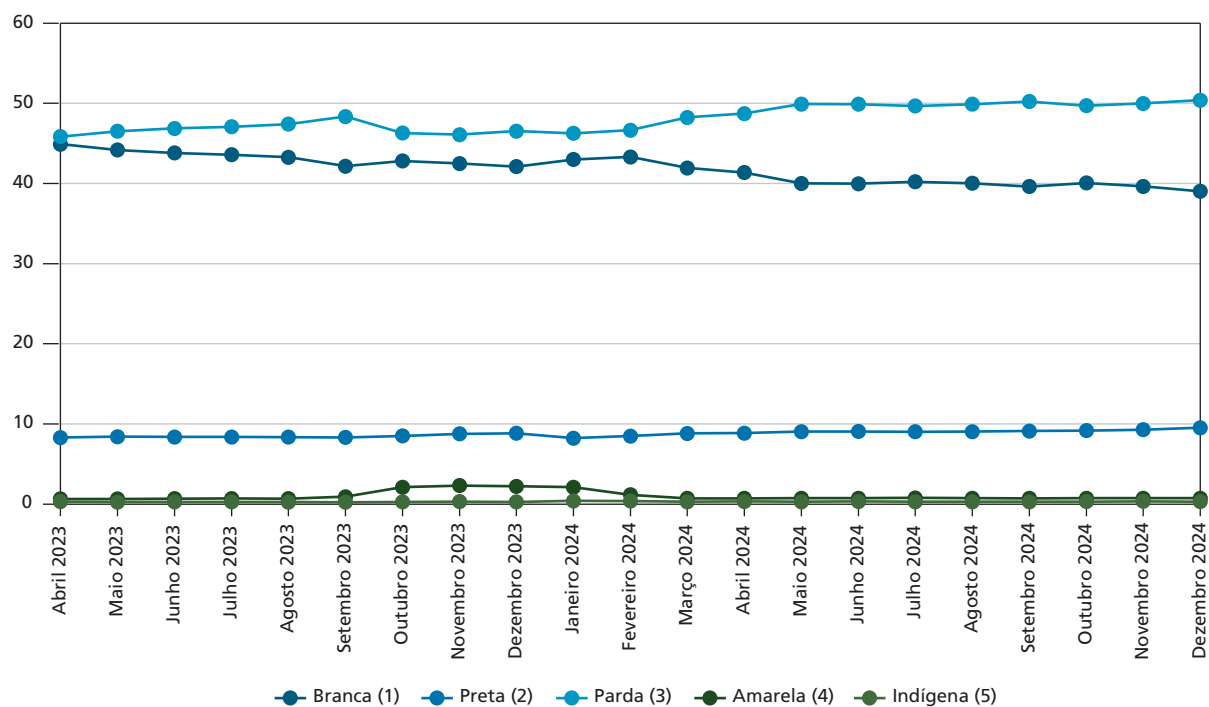
Se a combinação de exigência legal e implementação de barreiras técnicas para a omissão de dados resultou em uma melhoria significativa na completude das informações, é importante também analisar a ocorrência de possíveis impactos negativos decorrentes da obrigatoriedade de identificação da raça/cor dentre as categorias existentes.

No gráfico 4, busca-se analisar a possível existência de viés nas informações que passaram a ser fornecidas após o fechamento da categoria não informada, apresentando-se a distribuição por raça/cor apenas das admissões que tiveram raça/cor declarada durante o período de transição implementado no eSocial.

GRÁFICO 4

Evolução dos percentuais de admitidos segundo raça/cor do Novo Caged (abr. 2023-dez. 2024)

(Em %)



Fonte: Novo Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo não informados (6) e não classificados (9).

TEXTO para DISCUSSÃO

Percebe-se, no gráfico 4, uma tendência de queda na participação de trabalhadores brancos, cujo percentual passou de 44,90% em abril de 2023 para 39,03% em dezembro de 2024, representando uma redução de 5,87 p.p. No mesmo período, observa-se crescimento de 4,55 p.p. na participação de trabalhadores pardos (de 45,85% para 50,40%) e de 1,22 p.p. na de trabalhadores pretos (de 8,30% para 9,52%).

Frente a esta realidade, é possível aventar possibilidades para explicar o fenômeno: i) um aumento real da admissão de pardos e negros por fatores exógenos à ação de fechamento do campo no eSocial, o que parece estar em linha com a evolução histórica da Rais percebida no gráfico 1; ii) que a obrigatoriedade tenha corrigido a existência de um viés de não declaração de raça/cor maior da população de pardos e negros, seja por uma concentração territorial, setorial ou por motivos sociológicos relacionados à identificação dessa parcela da população; e iii) que o aumento da declaração dessa população tenha sido fruto da possível inserção de informações espúrias, que teriam passado a ser inseridas devido à obrigatoriedade de escolha de uma das opções disponíveis para declaração.

Como o objetivo principal deste texto para discussão é analisar a qualidade da declaração de raça/cor, os esforços serão direcionados para avaliar a probabilidade de ocorrência da última hipótese mencionada. A forma escolhida para tal é verificar a incidência de empresas que concentram suas declarações em raça/cor específica, fenômeno que é entendido como indicador de possível declaração espúria, sem a realização dos esforços necessários para a melhor identificação do trabalhador.

Dessa forma, buscou-se analisar, no universo de empresas com mais de cem admissões mensais no Novo Caged, a presença de concentração de mais de 90% em uma única raça/cor informada para o período de abril de 2022 a dezembro de 2024, conforme tabelas 1, 2 e 3.

TABELA 1

Número de empresas com mais de cem admissões com concentração de 90% ou mais em uma única raça/cor (abr. 2022-fev. 2023)

Raça/cor	Abr. 2022	Mai. 2022	Jun. 2022	Jul. 2022	Ago. 2022	Set. 2022	Out. 2022	Nov. 2022	Dez. 2022	Jan. 2023	Fev. 2023
Branca (1)	44	53	43	52	52	37	27	33	35	54	59
Preta (2)	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0
Parda (3)	127	151	154	151	175	157	134	100	68	98	121
Amarela (4)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Indígena (5)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	1
Não informada (6)	88	124	116	122	142	126	101	88	74	125	111
Total concentradas	259	329	313	327	369	320	264	221	177	281	293
Total CNPJ mais de 100 admissões	989	1.082	1.056	1.016	1.108	1.022	927	853	637	988	1.021
Total CNPJ com admissões	625.283	638.310	629.378	624.417	65.789	642.307	608.894	580.283	462.594	600.386	630.582

Fonte: Caged 2022-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: CNPJ = Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

TABELA 2

Número de empresas com mais de cem admissões com concentração de 90% ou mais em uma única raça/cor (mar. 2023-jan. 2024)

Raça/cor	Mar. 2023	Abr. 023	Mai. 2023	Jun. 2023	Jul. 2023	Ago. 2023	Set. 023	Out. 2023	Nov. 2023	Dez. 2023	Jan. 2024
Branca (1)	52	38	44	39	37	49	34	35	32	29	60
Preta (2)	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Parda (3)	152	121	132	149	134	161	151	148	112	71	146
Amarela (4)	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	2
Indígena (5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Não informada (6)	156	116	136	109	71	65	43	42	45	23	21
Total concentradas	361	277	312	298	243	276	229	226	189	123	230
Total CNPJ mais de 100 admissões	1.171	979	1.073	1.001	935	1.083	972	1.001	922	704	1.060
Total CNPJ com admissões	689.927	624.944	645.413	638.708	627.359	681.394	643.244	638.228	613.259	496.178	644.537

Fonte: Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores

TEXTO para DISCUSSÃO

TABELA 3

Número de empresas com mais de cem admissões com concentração de 90% ou mais em uma única raça/cor (fev. 2024-dez. 2024)

Raça/cor	Fev. 2024	Mar. 2024	Abr. 2024	Mai. 2024	Jun. 2024	Jul. 2024	Ago. 2024	Set. 2024	Out. 2024	Nov. 2024	Dez. 2024
Branca (1)	57	54	48	46	42	48	39	28	36	25	21
Preta (2)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Parda (3)	174	185	172	175	162	186	183	175	166	139	105
Amarela (4)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indígena (5)	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	0
Não informada (6)	23	18	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Total concentradas	254	258	225	221	204	234	222	203	203	166	126
Total CNPJ mais de 100 admissões	1.247	1.290	1.225	1.135	1.111	1.226	1.174	1.142	1.215	973	753
Total CNPJ com admissões	697.007	712.321	707.501	671.924	664.400	686.964	712.084	690.594	698.731	642.168	500.017

Fonte: Caged 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

As tabelas demonstram que até junho de 2023, antes do impacto das alterações sobre os campos de declaração do eSocial, em torno de 30% das grandes empresas concentravam mensalmente mais de 90% de suas admissões em apenas uma raça/cor, especialmente a parda, mas com grande destaque para as empresas com prevalência de raça/cor não informada, que concentravam mensalmente entre 10 e 12% do total de admissões.

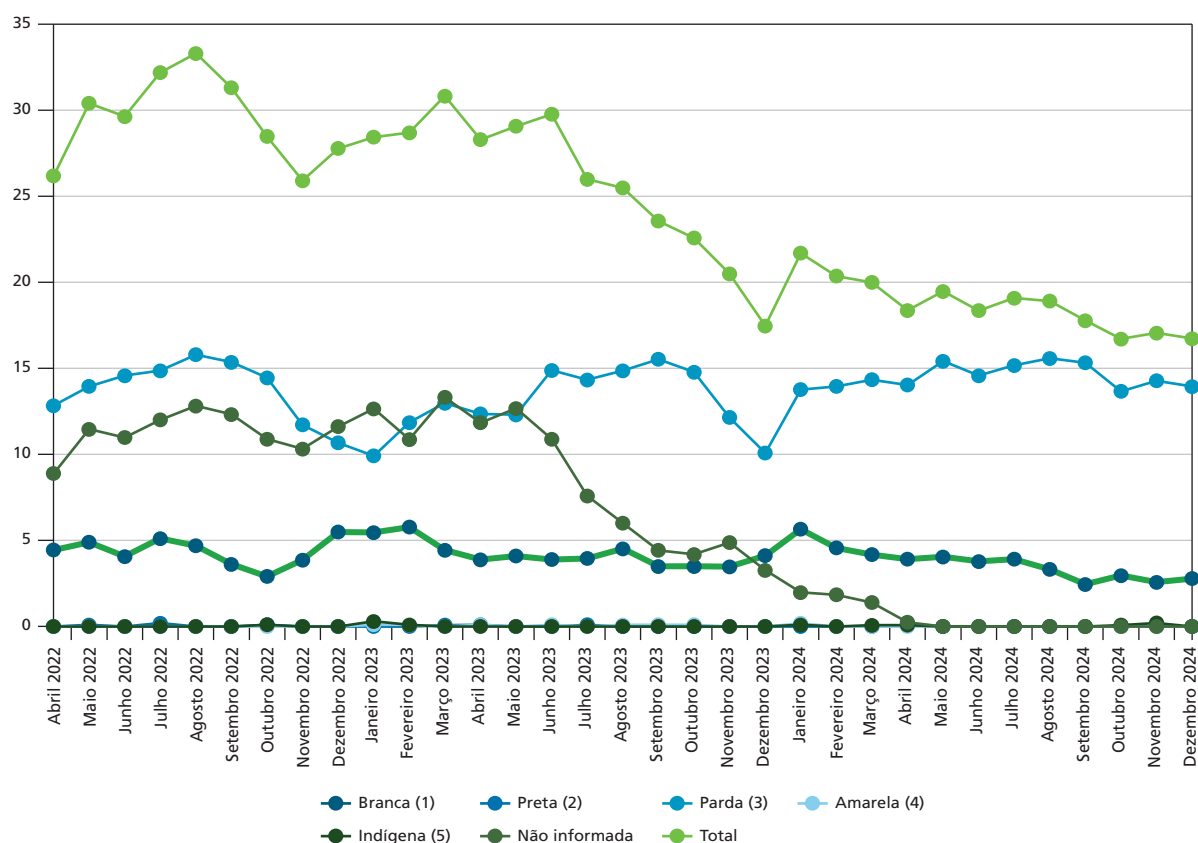
Em maio de 2024, com a conclusão da transição, verifica-se a ausência total de empresas com concentração de declaração não informada. Ao mesmo tempo, a porcentagem das empresas com informações concentradas na mesma raça/cor sobre o total de empresas com mais de cem admissões parte de 19,5% em maio de 2024 e cai até oscilar em torno de 17% a partir de outubro de 2024. A análise da evolução das porcentagens permite inferir que não houve uma migração maciça de empresas que não estavam declarando raça/cor da maioria de seus trabalhadores para uma única raça/cor específica.

Nesse sentido, verifica-se a existência de uma forte evidência de que a obrigatoriedade de informação de raça/cor não piorou a qualidade dos dados disponíveis. Os gráficos a seguir mostram, neste contexto, como a queda das declarações com prevalência não informada foram acompanhadas da queda nas declarações com raça/cor concentrada de forma geral.

GRÁFICO 5

Evolução da proporção do número de empresas com mais de cem admissões e 90% ou mais de concentração em cada raça/cor sobre o total de empresas com mais de cem admissões (abr. 2022-dez. 2024)

(Em %)



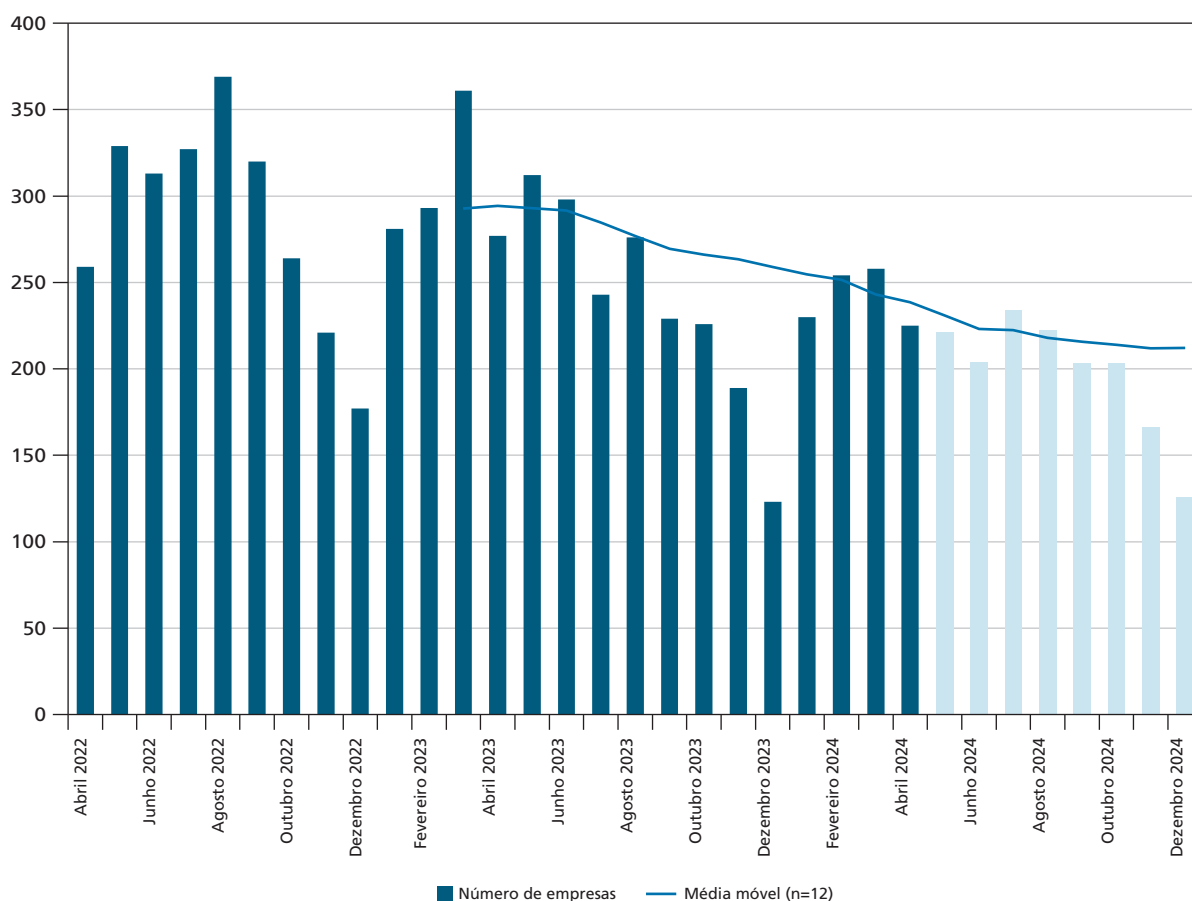
Fonte: Caged 2022-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 6

Evolução do número total de empresas com mais de cem admissões e com concentração de 90% ou mais em uma única raça/cor (abr. 2022-dez. 2024)



Fonte: Caged 2022-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: As barras em azul claro correspondem ao período a partir de maio de 2024.

No gráfico 6, ao calcular a média móvel para doze meses, foi possível retirar a sazonalidade e verificar que se confirma a tendência de queda do número de empresas com mais de cem admissões e concentração racial de 90% ou mais em uma única raça/cor. Considerando o resultado positivo até o momento, optou-se por aumentar o detalhamento das análises direcionando o olhar para empresas específicas.

3.1 Análise de empresas específicas

Como critério de seleção de casos a serem analisados, foram consideradas as admissões realizadas pelas empresas em abril de 2023, imediatamente antes da emissão do aviso pelo MTE, e consideradas para monitoramento específico aquelas que realizaram pelo menos quinhentas admissões nesse mês. Foram identificadas, com isso, sessenta empresas com esse porte de admissões, das quais treze tinham mais de 60% de admissões com raça/cor não informada. Em seguida verificou-se o quantitativo de admissões informado em novembro de 2024, após o fechamento da possibilidade de admissão não informada, e verificou-se a existência ou não de concentração de declarações em uma única raça/cor. Os resultados são apresentados, em ordem de menor a maior concentração, no segundo momento da análise.

TABELA 4

Empresas com quinhentas admissões ou mais e percentual igual ou superior a 60% de admissões registradas na categoria 6, não identificado, classificados por Unidade da Federação (UF) e atividade econômica (abr. 2023)

Seção		Subclasse	Admissões abr. 2023	6 – abr. 2023 (%)	Admissões nov. 2024	3 – nov. 24 (%)
N – atividades administrativas e serviços complementares	7820500	Locação de mão de obra temporária	919	87	249	25
S – outras atividades de serviços	9430800	Atividades de associações de defesa de direitos sociais	537	98	413	35
N – atividades administrativas e serviços complementares	7830200	Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	522	97	233	45
N – atividades administrativas e serviços complementares	8121400	Limpeza em prédios e em domicílios	792	70	1076	51
F – construção	4322302	Instalação e manutenção de sistemas centrais de ar-condicionado, de ventilação e refrigeração	712	70	611	56
N – atividades administrativas e serviços complementares	7820500	Locação de mão de obra temporária	624	73	1376	62

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Seção		Subclasse	Admissões abr. 2023	6 – abr. 2023 (%)	Admissões nov. 2024	3 – nov. 24 (%)
A – agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	111302	Cultivo de milho	1215	72	178	70
N – atividades administrativas e serviços complementares	7820500	Locação de mão de obra temporária	972	69	4377	80
N – atividades administrativas e serviços complementares	7820500	Locação de mão de obra temporária	645	66	694	82
N – atividades administrativas e serviços complementares	8299799	Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente	745	61	97	86
N – atividades administrativas e serviços complementares	7820500	Locação de mão de obra temporária	651	80	934	90
N – atividades administrativas e serviços complementares	8220200	Atividades de teleatendimento	842	80	298	91
A – agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	161003	Serviço de preparação de terreno, cultivo e colheita	575	95	0	-

Fonte: Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1 – branco; 2 – preto; 3 – pardo; 4 – amarelo; 5 – indígena; e 6 – não informado.

Verifica-se, através da tabela 4, que as reações das empresas podem ser consideradas variadas. Enquanto uma das empresas não teve admissão no período, duas das outras doze passaram a concentrar mais de 90% das suas admissões em uma única raça/cor e outras três apresentaram concentração quando o critério considerado é 80%. Nestas cinco verifica-se uma concentração de empresas terceirizadoras, especializadas em locação de mão de obra temporária, sempre na raça/cor parda.

A concentração de registros na categoria “parda” em contratações temporárias pode decorrer de diferentes fatores, como erro ou prática de padronização espúria no preenchimento, tentativa de simular diversidade racial ou, ainda, reflexo do perfil socioeconômico do grupo contratado. Uma hipótese que não pode ser descartada é a presença de um maior “custo da informação correta” para este setor econômico, no qual

é maior a distância entre o trabalhador e a empresa contratante, já que os trabalhadores são alocados diretamente em locais de trabalho de terceiros, havendo pouco contato direto e ocasionando a opção pelo descumprimento da obrigação de forma correta.

A tabela 5 busca realizar uma verificação inversa à realizada na tabela 4, partindo da identificação de CNPJs que possuíam quinhentas ou mais admissões em maio ou novembro de 2024, e para os quais foi identificada uma porcentagem igual ou superior a 90% de admissões registradas na categoria 3 (parda). O objetivo, neste caso, é verificar se houve um possível aumento de concentração da declaração em raça/cor específica que implique “piora” da qualidade da informação como motivo da alteração conduzida no eSocial, ou se os casos de concentração já existiam previamente.

Por esse critério, foram encontrados onze casos a serem analisados, que totalizaram 5.785 admissões em maio de 2024 e 8.347 em novembro de 2024, sendo que a análise não foi possível para três deles, pois não tinham admissões no período anterior. Dos oito que puderam ser analisados, três demonstram uma migração clara de um padrão de declaração não identificada para um padrão de declaração concentrada na raça/cor preta, enquanto os outros cinco demonstram a manutenção de um padrão de declaração altamente concentrado.

TABELA 5

Empresas com quinhentas admissões ou mais e percentual igual ou superior a 90% de admissões registradas na categoria 3, preta (maio e nov. 2024)

Seção	Subclasse	Admissões abr. 2023	6 – abr. 2023 (%)	3 – abr. 2023 (%)	Admissões maio 2024	3 – maio 2024 (%)	Admissões nov. 2024	3 – nov. 2024 (%)
N – atividades administrativas e serviços complementares	Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas	-	-	-	727	94	381	92
F – construção	Construção de edifícios	-	-	-	66	55	568	95
N – atividades administrativas e serviços complementares	Serviços combinados de escritório e apoio administrativo	-	-	-	-	-	500	99
N – atividades administrativas e serviços complementares	Atividades de teleatendimento	155	97	3	375	98	579	98
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	65	94	1	215	83	864	91
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	651	80	18	1196	69	934	90
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	124	6	92	239	99	989	100

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Seção	Subclasse	Admissões abr. 2023	6 – abr. 2023 (%)	3 – abr. 2023 (%)	Admissões maio 2024	3 – maio 2024 (%)	Admissões nov. 2024	3 – nov. 2024 (%)
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	193	4	85	859	93	1333	85
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	921	4	93	911	94	873	91
N – atividades administrativas e serviços complementares	Limpeza em prédios e em domicílios	485	2	96	662	95	690	97
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	117	0	97	535	98	636	97

Fonte: Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1 – branco; 2 – preto; 3 – pardo; 4 – amarelo; 5 – indígena; e 6 – não informado.

Destaque-se ainda que dos oito casos analisados, seis estão no estado de São Paulo, cuja porcentagem da população parda, de acordo com os dados do Censo 2022, é de apenas 33%, indicando haver uma concentração bastante acima do esperado. Nesse sentido, percebe-se a permanência de alguns resultados que podem ser considerados disputáveis quanto à concentração de admissões, mas que se trata de situações que em sua maior parte eram previamente existentes.

Do ponto de vista de análise da atividade econômica, verificou-se mais uma vez uma forte prevalência dos serviços de locação de mão de obra temporária, marcados pela distância entre contratados e contratantes.

Por fim, na tabela 6, a mesma análise é realizada para empresas com concentração de admissões classificadas na categoria 1 (branca) em novembro de 2024 e/ou maio de 2024, para verificar se há alguma diferença no padrão de comportamento em relação às empresas que concentram admissões na raça/cor branca.

TABELA 6

Empresas com quinhentas admissões ou mais e percentual igual ou superior a 90% de admissões registradas na categoria 1, branca, classificados por UF e atividade econômica, e suas categorias (nov. 2024 e abr. 2023)

Seção	Subclasse	Nov. 2024		Abr. 2023		
		Total admissões	1 (%)	Total admissões	1 (%)	6 (%)
N – atividades administrativas e serviços complementares	Locação de mão de obra temporária	628	95	478	94	3
N – atividades administrativas e serviços complementares	Seleção e agenciamento de mão de obra	529	94	308	85	1
N – atividades administrativas e serviços complementares	Serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas	1447	91	0	0	0
M – atividades profissionais, científicas e técnicas	Serviços de engenharia	590	96	0	0	0

Fonte: Caged 2023-2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: 1 – branco; 2 – preto; 3 – pardo; 4 – amarelo; 5 – indígena; e 6 – não informado.

Neste caso foram encontradas apenas quatro empresas com concentração de admissões na cor branca, sendo que duas delas não apresentavam admissões no período analisado para 2023 e as outras duas já apresentavam alta concentração na mesma raça/cor em abril de 2023. Desta forma, para análise de declaração de trabalhadores brancos, não se verifica nenhum impacto das admissões do Novo Caged sobre aumento de declarações concentradas. Do ponto de vista da atividade econômica, verifica-se uma maior diversidade das empresas concentradas, porém com presença de outras atividades que se aproximam de relações de intermediação.

Para consolidar os entendimentos desta subseção, será verificada agora a relevância de cada modalidade dos casos estudados em percentual do conjunto de admissões no universo analisado.

Em um primeiro momento, buscou-se identificar a ocorrência de melhoras no padrão de declaração. Nesse sentido, verificou-se que, de sessenta empresas com mais de quinhentas admissões em abril de 2023, treze tinham forte concentração de raça/cor não informada. A análise realizada demonstrou que pelo menos sete casos apresentaram uma evolução positiva da declaração de raça/cor após a intervenção, com migração de declarações não informadas para um padrão sem concentração. Desta forma, de um conjunto inicialmente problemático correspondente a 21,7% das declarantes, a intervenção no eSocial reduziu a porcentagem para 10%, o que é certamente uma melhora.

TEXTO para DISCUSSÃO

Não obstante verificou-se que há a possibilidade de deslocamento parcial de informações não declaradas para concentrações acima da realidade em raça/cor específica.

Na análise em sentido inverso, partiu-se de um universo de 109 empresas, no qual foi encontrada concentração de raça/cor em quinze casos (13,8%). Destes quinze casos, onze tinham dados em 2023 que permitiram a realização da comparação, dos quais para três houve indícios de que a concentração de informações de raça/cor pode ter sido fruto do fechamento do campo raça/cor não identificado. Cruzando as duas análises, verifica-se que podem ser atribuídos às mudanças no eSocial um movimento de melhora de sete casos e de piora de três casos, corroborando a ideia de que o saldo das mudanças realizadas é positivo.

Para além de avaliar a mudança, é possível utilizar as informações disponíveis também para dimensionar a prevalência geral da ocorrência de concentração de informações de raça/cor, situada entre 10 a 13% a depender da metodologia utilizada. Olhando para as admissões pelo critério de concentração em raça/cor única, verifica-se que no universo de maio de 2024 foram encontradas 3.494 admissões (6,9% do total analisado) e no universo de novembro de 2024 foram encontradas 9.275 admissões (9,5% do total).

Apesar de relativamente baixa, essa concentração ainda pode ocasionar vieses e impactar a qualidade dos dados. O tema mais geral da evolução da qualidade dos dados da Rais ao longo do tempo será verificado na próxima seção.

4 REVISITA ÀS ANÁLISES DE QUALIDADE DOS DADOS DA RAIS

Após a análise do impacto específico das alterações realizadas no Caged, o objetivo desta seção é revisitar indicadores de qualidade de declaração da Rais produzidos anteriormente, a partir da comparação com outras bases de dados ou da análise da consistência interna da Rais. Considerando que a última Rais plenamente disponível no momento de elaboração deste trabalho é do ano-base de 2023, não é possível ainda analisar plenamente os impactos das alterações do eSocial descritas nas seções anteriores, mas espera-se que este texto para discussão contribua para a definição de metodologias que permitam o estabelecimento dessa análise de forma mais sistemática daqui para a frente.

A principal análise aqui realizada é a comparação entre os resultados da PNAD Contínua e da Rais, buscando a maior aproximação possível entre as categorias de trabalho encontradas nas pesquisas. Destaque-se que dificilmente os valores seriam os mesmos, pois há variações quantitativas no número de trabalhadores captados

(Almeida *et al.*, 2018) e, o que talvez seja mais importante, na Rais, os dados são declarados pelos empregadores. Embora os manuais do eSocial orientem o uso da autodeclaração, na prática ainda é comum a heteroclassificação, em que a raça/cor do trabalhador é registrada com base na percepção de quem preenche o cadastro, geralmente no setor de recursos humanos. Por outro lado, a PNAD Contínua, realizada pelo IBGE, adota o princípio da autodeclaração como método padrão para coleta da variável raça/cor, ainda que na prática um único morador possa responder por todos os membros do domicílio.

4.1 PNAD Contínua e Rais do setor privado

A primeira comparação será específica do setor privado brasileiro, para o qual já há um histórico possível de avaliação. A seleção foi realizada considerando apenas os vínculos ativos em 31 de dezembro de cada ano e os declarantes das seguintes naturezas jurídicas, conforme a Comissão Nacional de Classificação (Concla)/IBGE:⁶ entidades empresariais (2011-2356), entidades sem fins lucrativos (3034-3999), pessoas físicas (4014-4210) e organizações internacionais e outras instituições extraterritoriais (5010-5037). Além disso, os vínculos cuja natureza jurídica estava categorizada como “não classificado/ignorado” foram retirados da análise.

A tabela 7 apresenta os percentuais de vínculos ativos segundo raça/cor da Rais em 2023 para as naturezas jurídicas do setor privado brasileiro.

TABELA 7

Vínculos empregatícios ativos do setor privado da Rais, segundo raça/cor (2023)

Brasil raça/cor 2023	Entidades empresariais	%	Entidades sem fins lucrativos	%	Pessoas físicas	%	Organismos internacionais	%	Total	%
Indígena (1)	84.851	0,22	17.840	0,48	824	0,20	4	0,09	103.519	0,24
Branca (2)	16.134.859	41,39	1.703.801	46,00	200.168	49,17	2.697	60,88	18.041.525	41,86
Preta (4)	2.457.660	6,30	262.078	7,08	25.197	6,19	245	5,53	2.745.180	6,37
Amarela (6)	340.186	0,87	27.463	0,74	2.315	0,57	165	3,72	370.129	0,86
Parda (8)	14.179.844	36,37	1.281.082	34,59	138.333	33,98	827	18,67	15.600.086	36,19
Não identificado (9)	5.787.778	14,85	411.599	11,11	40.248	9,89	492	11,11	6.240.117	14,48
Ignorado (9)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	38.985.178	100,00	3.703.863	100,00	407.085	100,00	4.430	100,00	43.100.556	100,00

Fonte: Rais 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

6. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/estrutura/natjur-estrutura/natureza-juridica-2021>. Acesso em: 7 jan. 2025.

TEXTO para DISCUSSÃO

A tabela 8 apresenta os dados da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, elaborada considerando as pessoas ocupadas (VD4002), segundo raça (V2010), segmentadas por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal da semana de referência, para pessoas de 14 anos ou mais de idade (VD4009).

TABELA 8

Pessoas ocupadas na PNAD Contínua, segundo raça/cor, posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho do setor privado (4º trim. 2023)

Brasil raça/cor 2023	Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	%	Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	%	Empregador	%	Conta própria	%	Total	%
Indígena (1)	102.019	0,27	64.067	0,47	13.347	0,32	114.868	0,45	294.301	0,36
Branca (2)	17.312.646	45,59	4.940.167	36,52	2.563.081	60,72	11.263.724	43,97	36.079.618	44,36
Preta (4)	4.533.395	11,94	1.743.472	12,89	229.949	5,45	2.783.646	10,87	9.290.462	11,42
Amarela (6)	285.791	0,75	108.540	0,80	57.392	1,36	198.465	0,77	650.188	0,80
Parda (8)	15.735.890	41,44	6.667.373	49,29	1.355.750	32,12	11.250.902	43,92	35.009.915	43,04
Não identificado (9)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ignorado (99)	3.117	0,01	2.966	0,02	1.368	0,03	3.419	0,01	10.871	0,01
Total	37.972.859	100,00	13.526.585	100,00	4.220.887	100,00	25.615.024	100,00	81.335.354	100,00

Fonte: PNAD Contínua 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

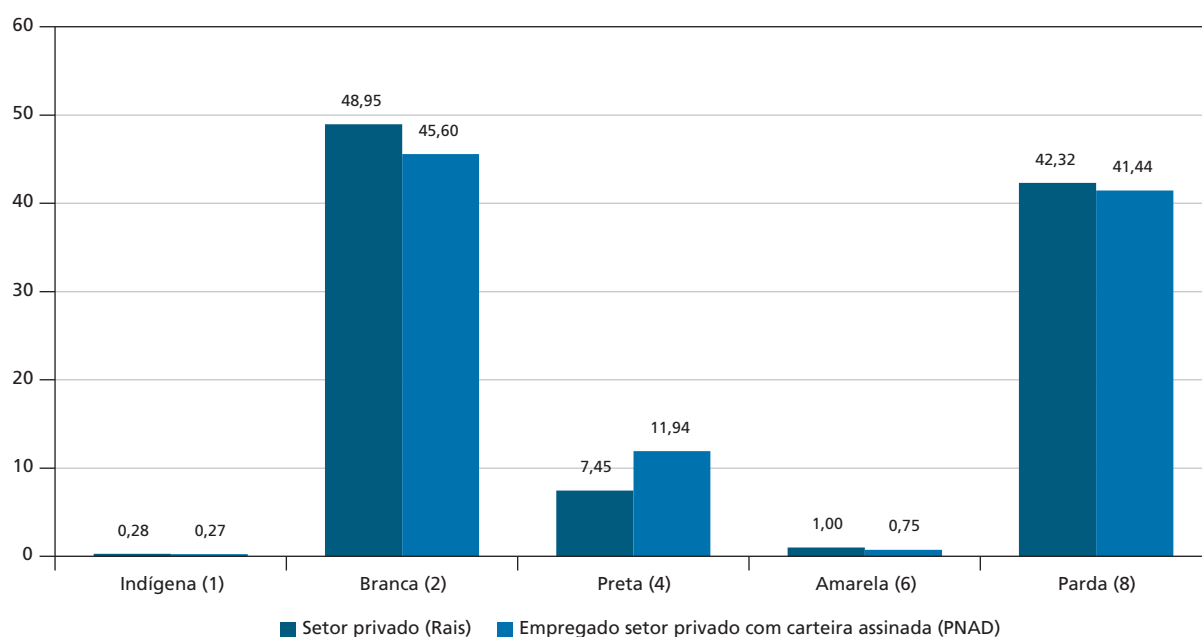
Elaboração dos autores.

O gráfico 7, por sua vez, apresenta uma comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor do setor privado da Rais de 2023, que engloba entidades empresariais, entidades sem fins lucrativos, pessoas físicas e organismos internacionais, e os empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (VD4009-1) da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, com o intervalo de confiança de 5%, retirando do total os percentuais de não identificados e ignorados.

GRÁFICO 7

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor do setor privado da Rais de 2023 e dos empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023

(Em %)



Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo do total não identificados e ignorados.

Verifica-se que a proporção de pardos e indígenas é muito similar entre as duas bases, havendo diferenças relativas maiores entre pretos, brancos e amarelos. Destaca-se, especialmente, que a Rais aparenta ter uma sobrerrepresentação de brancos e uma forte sub-representação de pretos, considerando-se estas as categorias extremas.

A diferença observada entre os brancos, de 3,35 p.p. a mais na Rais em relação à PNAD Contínua, confirma a tendência identificada por Paixão *et al.* (2012) e Câmara (2015), que, tendo realizado comparações entre a Rais e a PNAD Contínua/Censo para os anos de 2007, 2008, 2009 e 2010, respectivamente, encontraram uma super-representação de trabalhadores brancos entre 9,37 p.p. e 10,54 p.p., conforme tabela 9. Esses resultados demonstram a existência de uma aproximação entre os valores da Rais e da PNAD Contínua, indicando um aumento de consistência entre as principais estatísticas de trabalho brasileiras, ainda que persista a tendência de “branqueamento” da Rais em relação à PNAD Contínua.

TEXTO para DISCUSSÃO

TABELA 9

Comparação dos percentuais de brancos entre Rais e PNAD Contínua/Censo para o Brasil

Autores	Período	Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)
Paixão <i>et al.</i> (2012)	2007	65,84	55,9	9,94
Paixão <i>et al.</i> (2012)	2008	65,04	54,5	10,54
Paixão <i>et al.</i> (2012)	2009	64,08	54,70	9,38
Câmara (2015)	2010	62,95	53,58	9,37
Este estudo	2023	48,95	45,60	3,35

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluídas do total as categorias não informado e ignorado.

Para complementar a comparação do setor privado, são apresentadas, na tabela 10, as informações de raça/cor das entidades empresariais da Rais de 2023, segmentadas por regiões geográficas.

TABELA 10

Vínculos empregatícios ativos das entidades empresariais privadas da Rais segundo raça/cor e região geográfica (2023)

Raça/cor 2023	Norte	%	Centro-Oeste	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Total	%
Indígena (1)	10.500	0,55	9.650	0,29	16.581	0,26	33.435	0,17	14.685	0,20	84.851	0,22
Branca (2)	241.767	12,55	844.310	25,12	1.053.582	16,48	9.332.717	46,70	4.662.483	63,67	16.134.859	41,39
Preta (4)	66.249	3,44	159.823	4,75	384.420	6,01	1.552.312	7,77	294.856	4,03	2.457.660	6,30
Amarela (6)	12.210	0,63	32.120	0,96	43.456	0,68	215.062	1,08	37.338	0,51	340.186	0,87
Parda (8)	1.285.964	66,75	1.670.639	49,70	3.841.018	60,10	6.402.971	32,04	979.252	13,37	14.179.844	36,37
Não identificado (9)	309.870	16,08	644.880	19,18	1.052.412	16,47	2.446.739	12,24	1.333.877	18,22	5.787.778	14,85
Ignorado (99)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	1.926.560	100,00	3.361.422	100,00	6.391.469	100,00	19.983.236	100,00	7.322.491	100,00	38.985.178	100,00

Fonte: Rais 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

A tabela 10 revela padrões de concentração racial diferenciados entre as regiões do Brasil. No Sudeste e Sul, as populações brancas são predominantes. Já nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, observa-se uma concentração significativa de pessoas pardas, especialmente no Norte e no Centro-Oeste, onde essa população representa a maior parte dos vínculos empregatícios.

Já a tabela 11 apresenta os dados da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, elaborada considerando as pessoas ocupadas (VD4002), segundo raça (V2010) e empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (VD4009-1), segmentadas por região geográfica.

TABELA 11

Pessoas ocupadas na PNAD Contínua, segundo raça/cor e empregados no setor privado com carteira assinada, segmentadas por regiões geográficas (4º trim. 2023)

Raça/cor 2023	Norte	%	Centro-Oeste	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Total	%
Indígena (1)	13.837	0,70	11.133	0,33	22.615	0,38	34.605	0,18	19.828	0,28	102.019	0,27
Branca (2)	428.578	21,54	1.127.385	33,13	1.478.960	25,04	9.390.423	48,11	4.887.300	68,33	17.312.646	45,59
Preta (4)	198.645	9,98	390.416	11,47	973.435	16,48	2.488.580	12,75	482.318	6,74	4.533.395	11,94
Amarela (6)	7.790	0,39	20.915	0,61	33.876	0,57	187.675	0,96	35.536	0,50	285.791	0,75
Parda (8)	1.341.170	67,39	1.853.129	54,45	3.395.830	57,49	7.417.784	38,00	1.727.977	24,16	15.735.890	41,44
Não identificado (9)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ignorado (99)	0	0,00	426	0,01	1.664	0,03	1.027	0,01	0	0,00	3.117	0,01
Total	1.990.020	100,00	3.403.406	100,00	5.906.380	100,00	19.520.093	100,00	7.152.959	100,00	37.972.858	100,00

Fonte: PNAD Contínua 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

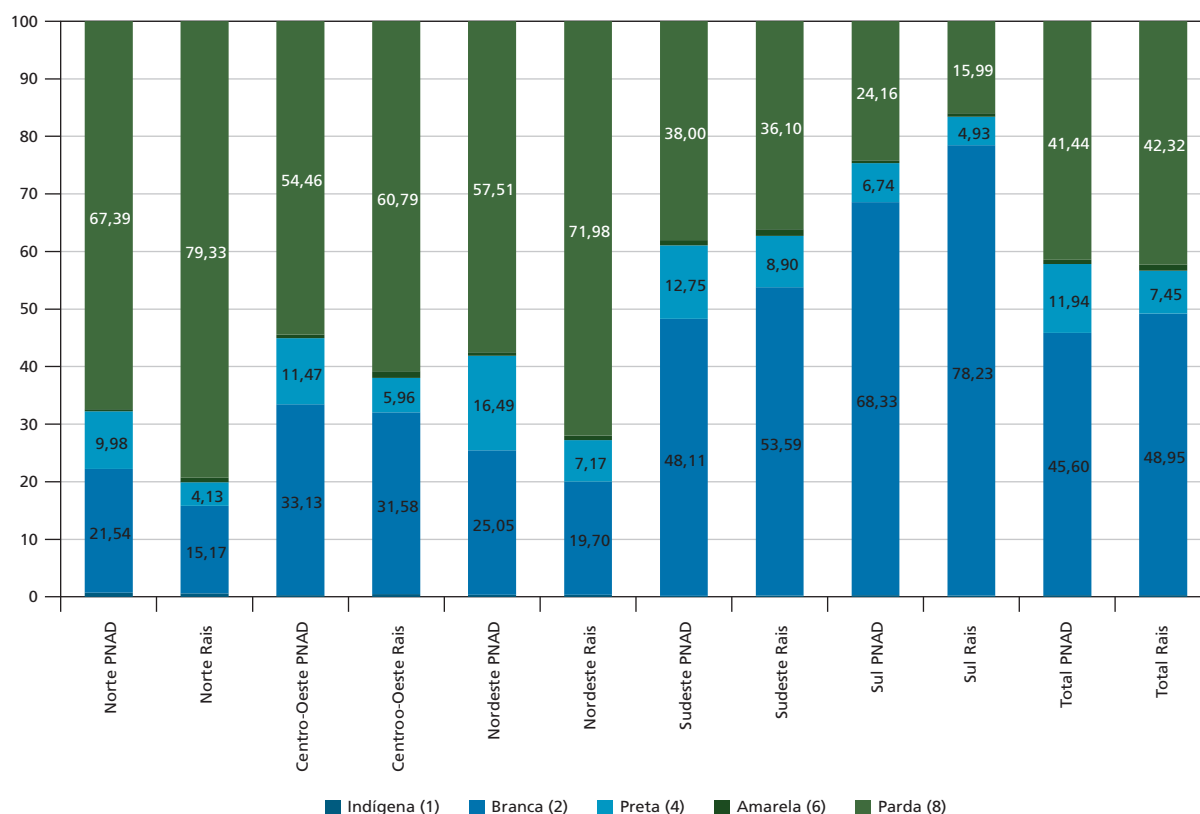
Por fim, o gráfico 8 mostra a comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor do setor privado da Rais, englobando as entidades empresais, entidades sem fins lucrativos, pessoas físicas e organismos internacionais, e os empregados no setor privado com carteira assinada (VD4009) da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, segundo regiões geográficas, excluindo dos totais das regiões os não identificados e os ignorados.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 8

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor do setor privado da Rais e dos empregados no setor privado com carteira assinada da PNAD Contínua, segundo regiões geográficas (2023)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua 2023 e Rais 2023. Disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>; e <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo do total das categorias os não identificados e os ignorados.

Analisando o gráfico 8, observa-se que os resultados nacionais de branqueamento são decorrentes de uma maior participação de brancos na Rais nas regiões Sul e Sudeste, tendência que se inverte no Norte, Centro-Oeste e Nordeste, onde há maior participação tanto de trabalhadores pardos quanto de pretos. Destaque especial vai para a sub-representação de pretos na Rais do Nordeste (7,17% em comparação com 16,49% na PNAD Contínua), no Centro-Oeste (5,96% em comparação com 11,47% na PNAD Contínua) e Norte (4,13% em comparação com 9,98% na PNAD Contínua).

Tendo apresentado as comparações para 2023, recorre-se agora aos estudos de Paixão e Câmara para avaliar a evolução das diferenças intrarregionais ao longo do tempo.

TABELA 12

Comparação dos percentuais de brancos entre Rais e PNAD Contínua/Censo para as regiões brasileiras

(Em %)

Autores	Período	Norte			Centro-Oeste			Nordeste			Sudeste			Sul		
		Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)	Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)	Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)	Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)	Rais (a)	PNAD Contínua/Censo (b)	Diferença (a - b)
Paixão et al. (2012)	2009	26,05	26,66	-0,61	52,37	41,70	10,67	31,39	30,60	0,79	68,84	58,20	10,64	90,61	78,50	12,11
Câmara (2015)	2010	25,18	27,64	-2,46	50,76	41,35	9,41	29,91	31,58	-1,67	67,98	56,12	11,86	90,24	78,44	11,80
Nosso estudo	2023	15,17	21,54	-6,37	31,58	33,13	-1,55	19,70	25,05	-5,35	53,59	48,11	5,48	78,23	68,33	9,90

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluídas do total as categorias não informado e ignorado.

Na comparação intrarregional entre os diferentes anos estudados, verifica-se que em todas as regiões as mudanças intertemporais foram no sentido de queda na participação relativa de brancos na Rais quando comparada à PNAD Contínua. A maior mudança nesse sentido foi na região Centro-Oeste, onde se inverteu a super-representação de brancos, atingindo-se valores bastante aproximados entre a pesquisa e o registro administrativo. Já no Sudeste a diferença se reduziu mais que no Sul, enquanto no Norte e Nordeste, regiões nas quais já se identificava menos brancos na Rais do que na PNAD Contínua, as diferenças aumentaram.

Desta forma, percebe-se que o olhar geral para a redução das diferenças nacionalmente esconde a existência de aumentos localizados da discrepância, reforçando a importância do aprofundamento da análise de padrões regionais de declaração da raça/cor.

4.2 PNAD Contínua e Rais do setor público

Dada a melhoria da qualidade dos dados de raça/cor do setor público a partir de sua inserção no eSocial, pela primeira vez é possível produzir uma comparação específica entre Rais e PNAD Contínua para estes grupos de trabalhadores. Considerando-se apenas os declarantes cuja natureza jurídica é referente à administração pública, apresenta-se, na tabela 13, o percentual dos vínculos empregatício ativos do setor público da Rais, segundo raça/cor e região geográfica, para o ano de 2023.

TEXTO para DISCUSSÃO

TABELA 13

Vínculos empregatícios ativos do setor público da Rais, segundo raça/cor e região geográfica (2023)

Raça/cor 2023	Norte	%	Centro-Oeste	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Total	%
Indígena (1)	10.563	0,90	9.890	0,92	16.962	0,56	11.973	0,33	3.532	0,25	52.920	0,52
Branca (2)	215.238	18,33	448.157	41,89	766.113	25,44	2.029.306	56,68	1.073.644	76,82	4.532.458	44,29
Preta (4)	34.547	2,94	57.194	5,35	137.391	4,56	223.361	6,24	44.241	3,17	496.734	4,85
Amarela (6)	16.493	1,40	17.394	1,63	73.380	2,44	47.419	1,32	9.326	0,67	164.012	1,60
Parda (8)	668.112	56,90	393.220	36,75	1.224.578	40,66	793.625	22,17	117.061	8,38	3.196.596	31,24
Não identificado (9)	229.283	19,53	144.113	13,47	793.306	26,34	474.430	13,25	149.735	10,71	1.790.867	17,50
Ignorado (99)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	1.174.236	100,00	1.069.968	100,00	3.011.730	100,00	3.580.114	100,00	1.397.539	100,00	10.233.587	100,00

Fonte: Rais 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

De modo geral, a região Norte e a Centro-Oeste apresentaram características mais marcadas pela presença de pessoas pardas e indígenas, respectivamente, refletindo a diversidade étnica e a menor proporção de brancos nessas regiões. Já as regiões Sudeste e Sul se destacam pela grande presença de brancos, com o Sudeste mostrando uma maior diversidade em relação a outras etnias.

A tabela 14, por sua vez, apresenta os dados da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, elaborada considerando as pessoas ocupadas (VD4002), segundo raça (V2010), segmentadas por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal da semana de referência, para pessoas de 14 anos ou mais de idade (VD4009), com foco nas ocupações do setor público (códigos 5, 6 e 7).

TABELA 14

Pessoas ocupadas na PNAD Contínua, segundo raça/cor e condição no trabalho do setor público (4º trim. 2023)

Brasil raça/cor 2023	Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	%	Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	%	Militar e servidor estatutário	%	Total	%
Indígena (1)	9.056	0,62	24.521	0,80	19.285	0,25	52.862	0,43
Branca (2)	762.436	52,20	1.104.324	36,05	3.767.720	49,07	5.634.480	46,18
Preta (4)	158.522	10,85	344.097	11,23	815.258	10,62	1.317.877	10,80
Amarela (6)	8.540	0,58	20.846	0,68	67.604	0,88	96.990	0,79
Parda (8)	520.147	35,61	1.569.331	51,23	3.007.357	39,17	5.096.835	41,77
Não identificado (9)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ignorado (99)	1.991	0,14	122	0,00	875	0,01	2.988	0,02
Total	1.460.691	100,00	3.063.241	100,00	7.678.098	100,00	12.202.030	100,00

Fonte: PNAD Contínua 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

A comparação entre os declarantes do setor público da Rais e da PNAD Contínua traz um desafio adicional, marcado pela presença de diferentes categorizações e definições internas ao setor. A principal dificuldade está na identificação da forma mais adequada de comparação do empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada da PNAD Contínua com as categorias da Rais.

Conforme consulta realizada ao IBGE, os empregados sem carteira no setor público compreendem: ocupantes de cargos eletivos, cargos comissionados, assim como outros contratos sem carteira como estagiários, consultores e contratados por designação temporária (DT). Percebe-se, em comparação com a Rais, que algumas dessas categorias são contempladas em tipos de vínculos específicos, como por exemplo comissionados (35) e temporários (95, 96, 97 e 99), mas não há equivalência para consultores nem estagiários.

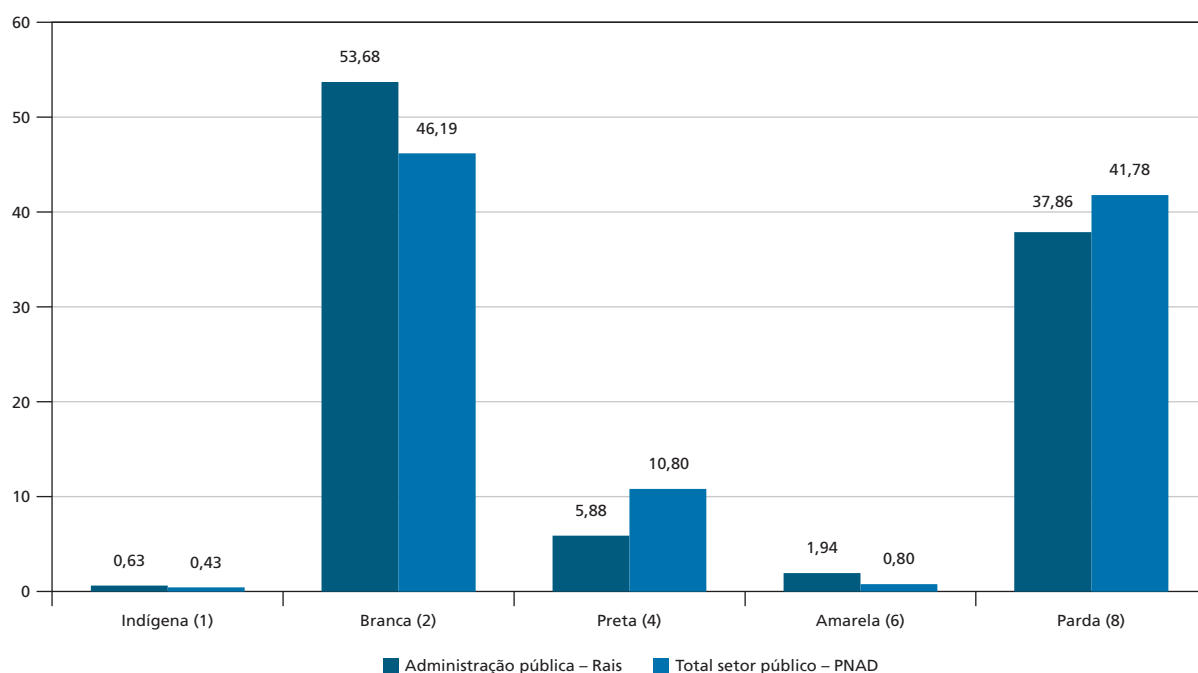
Os gráficos a seguir mostram comparações entre os percentuais das categorias de raça/cor da administração pública da Rais de 2023 e do setor público da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2023, retirando as categorias não identificados e ignorados. Como forma de buscar lidar com essas incompatibilidades, são apresentados três gráficos: i) o gráfico 9 inclui todo o setor público da PNAD Contínua; ii) o gráfico 10 retira da PNAD Contínua o setor público sem carteira, mantendo apenas o setor público com carteira, militar e estatutários; e iii) o gráfico 11 retira da PNAD Contínua o setor público sem carteira, mantendo apenas o setor público com carteira, militar e estatutários, e retira da Rais os vínculos comissionados (35) e temporários (95, 96, 97 e 99). Essas várias comparações foram feitas na tentativa de adequar as duas bases para permitir uma comparação mais fidedigna.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 9

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor da administração pública da Rais de 2023 e do total do setor público da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2023

(Em %)



Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

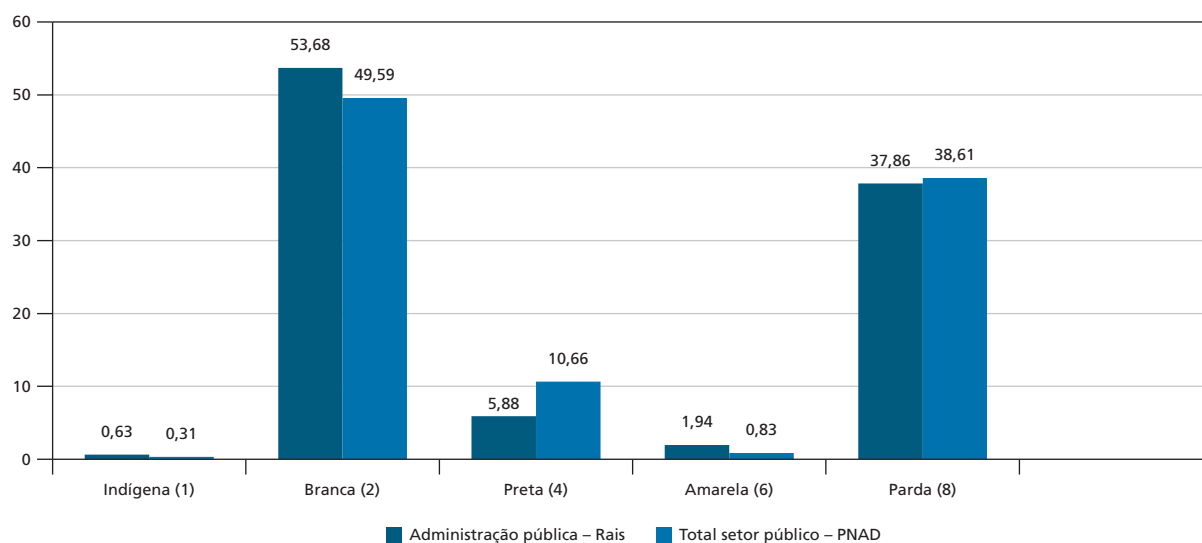
Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo não identificados e ignorados.

GRÁFICO 10

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor da administração pública da Rais de 2023 e do setor público da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2023

(Em %)



Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

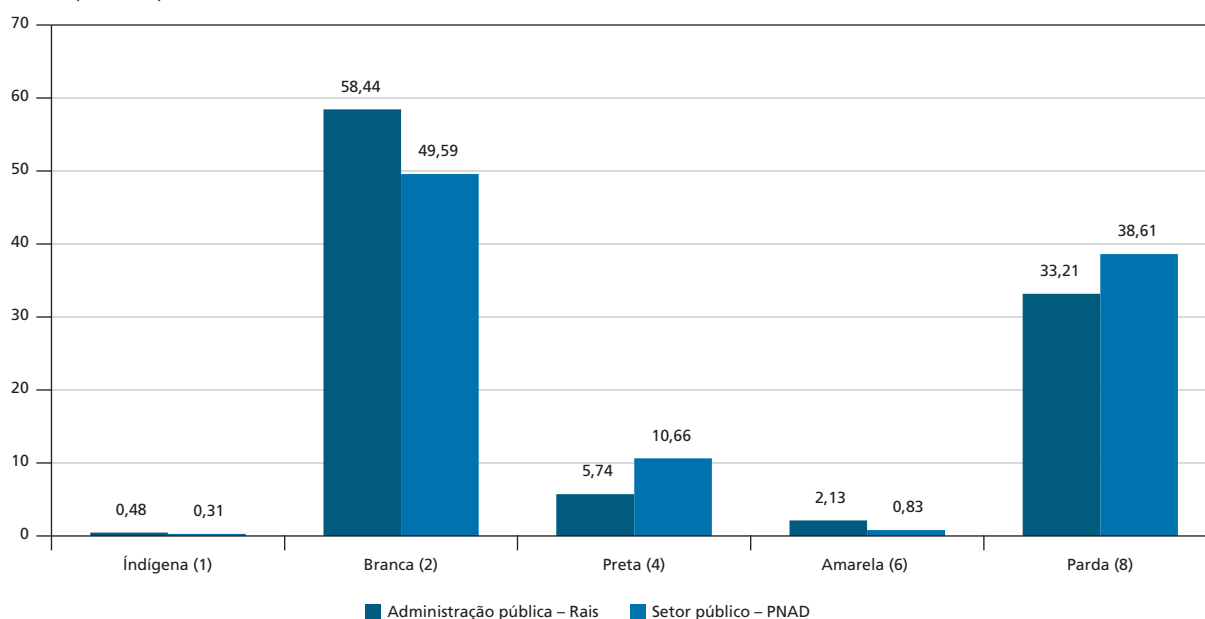
Obs.: Excluindo público sem carteira (público com carteira, militar e estatutários) e não identificados e ignorados.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 11

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor da administração pública da Rais de 2023 e do setor público da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2023

(Em %)



Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Rais: excluindo tipos de vínculo 35, 95, 96, 97 e 99; e PNAD Contínua: excluindo público sem carteira (público com carteira, militar e estatutários) e não identificados e ignorados.

Analisando os gráficos, observa-se que a proporção de brancos é maior na Rais em comparação à na PNAD Contínua, assim como já verificado para os trabalhadores do setor privado. Em contraposição, os ocupados no setor público nas categorias preta e parda aparecem em uma proporção maior na PNAD Contínua do que na Rais. A proporção de indígenas é muito similar entre as duas bases, havendo uma participação significativamente maior de amarelos na Rais.

Na análise entre as diferentes versões da comparação proposta, verifica-se que a que apresentou mais semelhança foi aquela que considerou todo o setor público existente na Rais, mas excluiu os trabalhadores sem carteira da PNAD Contínua. Nesta versão da comparação, a sobrerrepresentação de brancos no setor público é de 4,1 p.p., um pouco maior do que a encontrada no setor privado, que foi de 3,6 p.p.

Uma forma de buscar entender a origem das discrepâncias e variação na qualidade da declaração é segmentar, nas bases de dados, as diferentes esferas administrativas do setor público (federal, estadual e municipal). A segmentação foi feita na Rais a partir da classificação nas naturezas jurídicas da Concla/IBGE.⁷ Os vínculos empregatícios ativos no setor público federal incluem as naturezas jurídicas 1015, 1040, 1074, 1104, 1139, 1163, 1198, 1210, 1228, 1252, 1287, 1317 e 1341. No setor estadual, as classificações correspondem às naturezas 1023, 1058, 1082, 1112, 1147, 1171, 1236, 1260, 1295 e 1325. Já no setor municipal, os vínculos analisados pertencem às naturezas jurídicas 1031, 1066, 1120, 1155, 1180, 1244, 1279, 1309 e 1333.

TABELA 15

Vínculos empregatícios ativos do setor público da Rais, segundo raça/cor e esferas administrativas (2023)

Raça/cor 2023	Federal	%	Estadual	%	Municipal	%	Total	%
Indígena (1)	3.741	0,44	13.660	0,48	35.519	0,54	52.920	0,52
Branca (2)	500.921	58,71	1.295.489	45,29	2.736.048	41,97	4.532.458	44,29
Preta (4)	50.033	5,86	139.030	4,86	307.671	4,72	496.734	4,85
Amarela (6)	18.734	2,20	21.777	0,76	123.501	1,89	164.012	1,60
Parda (8)	258.076	30,25	813.923	28,45	2.124.597	32,59	3.196.596	31,24
Não identificado (9)	21.777	2,55	576.786	20,16	1.192.304	18,29	1.790.867	17,50
Ignorado (99)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	853.282	100,00	2.860.665	100,00	6.519.640	100,00	10.233.587	100,00

Fonte: Rais 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

A distribuição entre as esferas administrativas revela diferenças marcantes. O setor federal possui a maior proporção de trabalhadores brancos (58,71%), enquanto nos níveis estadual (45,29%) e municipal (41,97%) essa participação é menor. Em contrapartida, a presença de trabalhadores pardos é mais expressiva no setor municipal (32,59%) do que no estadual (28,45%) e federal (30,25%). Os pretos aparecem em proporções similares entre as esferas, mas com uma participação levemente superior no setor federal. Além disso, o percentual de registros sem identificação de raça/cor é especialmente elevado nos setores estadual (20,16%) e municipal (18,29), o que parece refletir avanços na padronização e qualidade dos dados no setor federal.

7. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/estrutura/natjur-estrutura/natureza-juridica-2021>. Acesso em: 7 jan. 2025.

TEXTO para DISCUSSÃO

Além dos grupos majoritários (brancos, pardos e pretos), as categorias indígena e amarela apresentam participações menores, mas, ainda assim, relevantes no setor público. Os indígenas representam 0,52% do total, com maior presença no nível municipal (0,54%), o que pode estar relacionado à distribuição geográfica das populações indígenas e a políticas de inclusão em determinadas regiões. Já os trabalhadores que se identificam como amarelos correspondem a 1,60% do total, sendo mais expressivos no nível municipal (1,89%) e menos presentes no estadual (0,76%). Essas diferenças podem refletir tanto fatores históricos quanto padrões de distribuição populacional e acesso a cargos públicos.

Já a tabela 16 mostra os dados da PNAD Contínua para o quarto trimestre de 2023, elaborada considerando as pessoas ocupadas (VD4002), segundo raça (V2010), com foco nas ocupações do setor público (VD4009 – códigos 5, 6 e 7), excluindo público sem carteira, segmentadas por esferas administrativas (V4014).

TABELA 16

Pessoas ocupadas na PNAD Contínua, segundo raça/cor e esferas administrativas do trabalho do setor público (4º trim. 2023)

Raça/cor 2023	Federal	%	Estadual	%	Municipal	%	Total	%
Indígena (1)	5.260,83	0,36	8.771,13	0,31	14.308,60	0,30	28.340,56	0,31
Branca (2)	802.756,02	54,84	1.449.610,11	50,57	2.277.789,35	47,37	4.530.155,48	49,57
Preta (4)	124.763,36	8,52	307.582,36	10,73	541.433,97	11,26	973.779,69	10,66
Amarela (6)	17.169,62	1,17	3.2990,71	1,15	25.983,78	0,54	76.144,11	0,83
Parda (8)	513.871,24	35,10	1.067.637,87	37,24	1.945.994,32	40,47	3.527.503,43	38,60
Não identificado (9)	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00
Ignorado (99)	0	0,00	0,00	0,00	2.865,91	0,06	2.865,91	0,03
Total	1.463.821,07	100,00	2.866.592,18	100,00	4.808.375,93	100,00	9.138.789,18	100,00

Fonte: PNAD Contínua 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo setor público sem carteira.

Por fim, a tabela 17 apresenta comparações entre as categorias de raça/cor para as esferas administrativas do setor público entre Rais e PNAD Contínua e o gráfico 12 contém a comparação dos percentuais do setor público da Rais com o setor público da PNAD Contínua, excluindo o setor público sem carteira e excluindo os não identificados e os ignorados, segmentados por esferas administrativas para 2023.

TABELA 17

Comparação entre as categorias de raça/cor para as esferas administrativas do setor público entre Rais e PNAD Contínua (2023)

(Em %)

Brasil raça/cor 2023	Federal – Rais	Federal – PNAD	Estadual – Rais	Estadual – PNAD	Municipal – Rais	Municipal – PNAD	Total – Rais	Total – PNAD
Indígena (1)	0,45	0,36	0,60	0,31	0,67	0,30	0,63	0,31
Branca (2)	60,24	54,84	56,72	50,57	51,36	47,40	53,68	49,59
Preta (4)	6,02	8,52	6,09	10,73	5,78	11,27	5,88	10,66
Amarela (6)	2,25	1,17	0,95	1,15	2,32	0,54	1,94	0,83
Parda (8)	31,04	35,10	35,64	37,24	39,88	40,50	37,86	38,61
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100	100	100,00	100,00

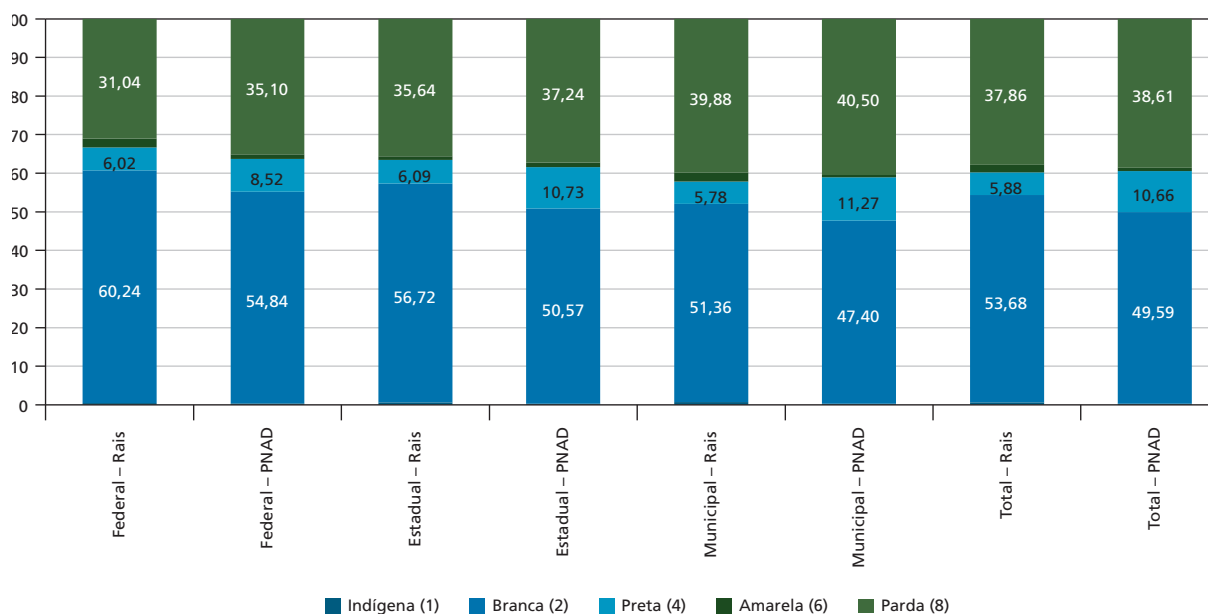
Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

GRÁFICO 12

Comparação entre os percentuais das categorias de raça/cor da administração pública da Rais e do setor público da PNAD Contínua, segundo esferas administrativas (2023)

(Em %)



Fonte: Rais 2023 e PNAD Contínua 2023. Disponíveis em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>; e <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

Obs.: Excluindo público sem carteira e os não identificados e ignorados.

TEXTO para DISCUSSÃO

Com a segregação por esfera federativa permanece havendo um percentual maior de pardos e pretos na PNAD Contínua do que na Rais, mas percebe-se que o comportamento varia de acordo com a raça/cor. A esfera municipal, por exemplo, tem a maior variação entre pretos, já que a participação destes na PNAD contínua é maior que o dobro da sua participação na Rais. Por outro lado, encontra-se nessa esfera a menor diferença relativa no percentual de brancos.

Como a análise para o setor público ainda é relativamente nova, bem como a sua inserção no sistema de declaração via eSocial, espera-se que, com uma série histórica mais longa, seja possível aprofundar o entendimento sobre essas diferenças no padrão de declaração.

4.3 Uma avaliação da consistência interna das declarações de raça/cor na Rais

Uma outra forma de avaliar a qualidade das informações de raça/cor na Rais é através da análise de sua própria consistência interna. Nesta subseção vamos buscar comparar os dados mais atuais da Rais com os resultados de Cornwell, Rivera e Schmutte (2017), que contabilizaram as diferenças internas para a Rais 2010. Neste estudo os autores buscaram verificar a existência de variação racial entre brancos e não brancos para trabalhadores que estavam empregados durante o ano e iniciaram outro trabalho com outro empregador no mesmo ano, chegando a uma variação de 27,10%.

Considerando-se esta metodologia, buscou-se aqui realizar uma atualização dos dados, para a qual foram verificados todos os Cadastros de Pessoa Física (CPF's) do setor privado na Rais 2023 e na Rais 2024, buscando identificar em cada uma delas a presença de CPF's com mais de uma raça/cor válida. A tabela 18 apresenta os resultados.

TABELA 18
CPF's com mais de um vínculo no ano (2023 e 2024)

Ano	2023	2024
CPF's com mais de um vínculo com raça/cor válida	1.151.370	1.476.205
CPF's com mais de uma raça/cor	357.019	480.805
CPF's com mais de uma raça/cor (brancos/não brancos)	285.003	377.184
Com mais de uma raça/cor geral (%)	31,0	32,6
Com mais de uma raça/cor – restrito a brancos e não brancos (%)	24,8	25,6

Fonte: Rais 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Elaboração dos autores.

O universo considerado para essa análise foi o de CPFs com mais de um vínculo no ano e para os quais em pelo menos dois vínculos houvesse declaração de raça/cor válida (excluiu-se os casos em que em um dos vínculos a raça/cor fosse declarada ignorada). Encontrou-se com isso um universo de 1.151.370 trabalhadores em 2023 e 1.476.205 em 2024.

O percentual de variação geral, considerando-se quaisquer diferenças nas raças/cor encontradas, é de 31% e 32,6%, respectivamente. Já quando se consideram apenas as variações entre a raça branca e as demais, a variação passa a estar entre 24,8% e 25,6%. Nos dois casos, o percentual é marginalmente menor que os encontrados por Cornwell, Rivera e Schmutte para a Rais 2010, demonstrando um avanço lento para a maior consistência das declarações encontradas.

Por outro lado, verifica-se uma relativa piora da consistência das declarações encontradas entre os dois anos analisados. Considerando que os casos de raça/cor não declarada não estão sendo contabilizados como variação entre informações e que os vínculos surgidos em 2024 têm uma maior probabilidade de obrigatoriedade de declaração de raça/cor, esta maior variabilidade também pode ser atribuída às consequências do fechamento do campo não informado em maio de 2024. Dessa forma, esse aumento da variabilidade pode ser considerado como mais que compensado pela queda no total de vínculos de raça/cor não informada no setor privado, que passou de 6.517.338 para 3.919.584 entre a Rais de 2023 e a de 2024.

Já quando se considera essa medida de variação interna na Rais como uma medida de fluidez racial comparada com o fluxo reclassificatório encontrado em declarações medidas por autodeclaração, como as da PME e do Enem, verifica-se uma desvantagem de 31% para 21,8% e 15,14%, respectivamente (Miranda, 2014; Senkevics, 2022). Essa desvantagem pode ser atribuída tanto a características intrínsecas à qualidade dos dados quanto a uma tendência natural à presença de maior fluidez racial em casos de heteroidentificação (nos quais se comparam as percepções de diferentes indivíduos) do que em casos de autoidentificação (nos quais se compara apenas a diferença de percepção dos mesmos indivíduos ao longo do tempo).

5 CONCLUSÃO, RECOMENDAÇÕES E AGENDA DE PESQUISA

Como é possível depreender da análise realizada ao longo deste texto para discussão, a questão da identificação racial em pesquisas e registros administrativos no Brasil guarda enormes desafios, resultantes, em parte, da existência de determinados padrões de fluidez nas classificações raciais utilizadas pela população em geral.

TEXTO para DISCUSSÃO

No caso específico da Rais, soma-se a esse desafio o fato de que as declarações partem historicamente de um processo de heteroidentificação feito por empregadores,⁸ mais especificamente seus prestadores de serviço da área de contabilidade ou de recursos humanos, pelos quais a correta identificação da raça/cor é encarada como um custo administrativo/operacional imposto pelo Estado.

Frente a esta realidade, torna-se difícil, no processo de avaliação de qualidade das informações prestadas, avaliar a diferença entre possíveis inconsistências ocasionadas por negligência dos declarantes e inconsistências decorrentes de padrões de fluidez que são encontrados na sociedade de forma mais ampla.

Este trabalho buscou aportar algumas contribuições a esta tarefa. Com isso foram encontrados indícios de avanços na qualidade das informações prestadas, tanto quando se compara o perfil racial traçado pela Rais com o traçado pela PNAD Contínua como quando se realiza a análise da consistência interna entre diferentes declarantes da Rais. Ademais, verificou-se que o saldo da decisão de exclusão da possibilidade de não informar a raça/cor no eSocial (após a Lei nº 14.553/2023) foi positivo, uma vez que não houve aumento significativo da dispersão entre declarantes e a maior parte das empresas afetadas passou a ter um padrão de declaração mais bem distribuído. Não obstante, a análise realizada com grandes declarantes demonstrou que há ainda um número relativamente importante de empresas com grande concentração de informações em apenas uma raça/cor, o que demonstra aparente ausência de cuidado na prestação das informações.

Nesta perspectiva, em que pese a necessidade de continuidade dos estudos aqui realizados, entende-se que, frente à qualidade crescente verificada nas informações, há possibilidade de utilização das informações de raça/cor declaradas na Rais para pesquisas sobre o mercado de trabalho, mas que sempre que possível é importante que os pesquisadores realizem checagens próprias para verificar a consistência das análises. Assim, uma boa prática a ser considerada é a exclusão das análises de raça de empresas em que há maior rotatividade de mão de obra e maior distanciamento entre o empregador e o empregado, com consequente maior custo para a prestação correta de informações. Em nossa análise verificamos a presença de padrões em atividades econômicas como locação de mão de obra temporária e prestação de serviços terceirizados como limpeza, mas de forma mais geral recomenda-se a verificação de recortes analíticos desagregados por setor de atividade econômica ou região geográfica para facilitar a “limpeza” de eventuais declarações realizadas de forma espúria.

8. Ainda é difícil avaliar os efeitos da mudança de orientação nos manuais para que os empregados sejam perguntados diretamente a respeito de sua autoidentificação de raça/cor.

Há também uma diversidade de ações que os órgãos responsáveis pela captação de informações poderiam implementar para avançar no processo de melhoria da qualidade dos dados. A identificação automatizada de declarantes com concentrações suspeitas em suas declarações pode servir como base para a realização de campanhas de sensibilização e eventual auditoria das informações prestadas, com estabelecimento de sanções administrativas para declarantes em descumprimento da legislação.

Outro caminho possível seria a utilização de canais diretos de comunicação com os trabalhadores para a garantia de autoidentificação. O Ministério do Trabalho e Emprego tem hoje mecanismos de comunicação direta com todos os trabalhadores que têm o aplicativo da carteira de trabalho digital instalado.⁹ Essa disponibilidade de autopreenchimento direto para os trabalhadores seria uma ferramenta extremamente valiosa e de custo operacional relativamente baixo para dirimir dúvidas adicionais sobre a qualidade das informações preenchidas.

A correta compreensão do perfil racial do mercado de trabalho brasileiro é fundamental para a orientação de políticas públicas direcionadas a superar o racismo que historicamente conformou a estrutura socioeconômica nacional. Nesse sentido, entende-se que esse trabalho pode servir como ponto de partida para a retomada da discussão acadêmica em torno da qualidade das informações hoje disponíveis, de forma a subsidiar o aperfeiçoamento dos sistemas disponíveis para a coleta de informações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. *et al.* Comparando bases de dados: o caso do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília, n. 65, p. 57-70, out. 2018.

BASTOS, João Luiz *et al.* Diferenças socioeconômicas entre autoclassificação e heteroclassificação de cor/raça. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 324-334, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/wh9PNDdrDwPPssLCdWJCVXR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 1999**. Brasília: MTE, 2000.

9. De acordo com o MTE (Brasil, 2025), foram realizados mais de 370 milhões de acessos na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital apenas no primeiro trimestre de 2025. Montagner, Albuquerque e Pateo (2025) apresentam o resultado de um estudo sobre desligamento voluntário realizado a partir desse mecanismo de interação direta com os trabalhadores.

TEXTO para DISCUSSÃO

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2000**. Brasília: MTE, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2001**. Brasília: MTE, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2002**. Brasília: MTE, 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2003**. Brasília: MTE, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2004**. Brasília: MTE, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2005**. Brasília: MTE, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2006**. Brasília: MTE, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2007**. Brasília: MTE, 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2008**. Brasília: MTE, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2009**. Brasília: MTE, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2010**. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2011**. Brasília: MTE, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2012**. Brasília: MTE, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2013**. Brasília: MTE, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2014**. Brasília: MTE, 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2015**. Brasília: MTE, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2016**. Brasília: MTE, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2017**. Brasília: MTE, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2018**. Brasília: MTE, 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2019**. Brasília: MTE, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2020**. Brasília: MTE, 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2021**. Brasília: MTE, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais): ano-base 2022**. Brasília: MTE, 2023a.

BRASIL. Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 abr. 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14553.htm. Acesso em: 4 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Boletim das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda**. Brasília: MTE, 1º trim. 2025. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2025/04/Boletim-PPETR-1o-trimestre-de-2025.pdf>.

CÂMARA, Guilherme Cardoso Portela. **A qualidade das informações de cor ou raça na Rais**: um estudo comparativo com o Censo Demográfico de 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, fev. 2015. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/845>. Acesso em: 9 jul. 2025.

CORNWELL, Christopher; RIVERA, Jason; SCHMUTTE, Ian. Wage discrimination when identity is subjective: evidence from changes in employer-reported race. **Journal of Human Resources**, v. 52, n. 3, p. 719-755, jul. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.3368/jhr.52.3.0815-7340R1>.

TEXTO para DISCUSSÃO

LOMBARDI, Maria Rosa; CAMPOS, Veridiana Parahyba. A enfermagem no Brasil e os contornos de gênero, raça/cor e classe social na formação do campo profissional. **Revista da Abet**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 7-33, jan.-jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/41162>. Acesso em: 10 jul. 2025.

MILLER, Conrad; SCHMUTTE, Ian. **The dynamics of referral hiring and racial inequality: evidence from Brazil**. Cambridge, Estados Unidos: NBER, set. 2021. (Working Paper, n. 29246). Disponível em: <https://doi.org/10.3386/w29246>. Acesso em: 9 jul. 2025.

MIRANDA, Vitor. **Measuring racial self-identification over the life course in Brazil, 1940-2013**. Dissertation (Ph.D. in Demography and Sociology) – University of Pennsylvania, Filadélfia, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304019002_Measuring_racial_self-identification_over_the_life_course_in_Brazil_1940-2013. Acesso em: 9 jul. 2025.

MONTAGNER, Paula; ALBUQUERQUE, Augusto; PATEO, Felipe Vella. Crescimento do desligamento voluntário: quais as motivações. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 79, p. 126-137, abr. 2025.

NUNES, Jordão Horta. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 52, n. 3, p. 383-395, set.-dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.4013/csu.2016.52.3.09>. Acesso em: 9 jul. 2025.

OSORIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. Brasília: Ipea, nov. 2003. (Texto para Discussão, n. 996).

PAIXÃO, Marcelo *et al.* Investigação sobre qualidade da variável cor ou raça na Rais através de um estudo comparativo com a PNAD do IBGE. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 36., 2012, Águas de Lindóia. **Anais [...]**. São Paulo: Anpocs, 2012. Disponível em: <https://anpocs.org.br/2012/10/21/36o-encontro-anual-da-anpocs/>. Acesso em: 9 jul. 2025.

PATEO, Felipe Vella; ALMEIDA, Mariana Eugenio; ALBUQUERQUE, Augusto Veras Soares Martinez. **Rais e Caged a partir do eSocial: impactos da transição e possibilidades de ampliação das informações disponíveis**. Rio de Janeiro: Ipea, ago. 2025. (Texto para Discussão, n. 3152).

ROCHA, Roberto Hsu; DIAS, Marina. **Racial gaps in the labor market: the role of nonwhite entrepreneurship**. Berkeley: Universidade da Califórnia, mar. 2022. 81 p. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3935982. Acesso em: 10 jul. 2025.

SENKEVICS, Adriano Souza. De brancos para negros? Uma análise longitudinal da reclassificação racial no Enem 2010-2016. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 3, e20190088, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/KS9p9Mvbz83j8tYx45S7N4m/>. Acesso em: 10 jul. 2025.

SILVEIRA, Leonardo Souza. **Reclassificação racial e desigualdade**: análise longitudinal de variações socioeconômicas e regionais no Brasil entre 2008 e 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-BALK79>. Acesso em: 10 jul. 2025.

SILVEIRA, Leonardo Souza; TOMAS, Maria Carolina. Fluidez racial na região metropolitana de Belo Horizonte: características individuais e contexto local na construção da raça. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 36, p. 1-22, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/HVvdgn4Dpxm7GsWYzJz34Wj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Manual de orientação da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)**: anos anteriores. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2023.pdf. Acesso em: 27 jan. 2025.

SILVEIRA, Leonardo. **Imputação da informação de raça/cor na Rais para o setor público brasileiro**. Brasília: Ipea, nov. 2022. (Nota Técnica Diest, n. 59). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11580>. Acesso em: 6 jan. 2025.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenador

Aeromilson Trajano de Mesquita

Analistas Técnicos

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Revisora Sênior

Alice Souza Lopes

Revisão

Cláudio Passos de Oliveira

Denise Pimenta de Oliveira

Emilly Dias de Matos

Gisela Carneiro de Magalhães Ferreira

Katarinne Fabrizzi Maciel do Couto

Nayane Santos Rodrigues

Reginaldo da Silva Domingos

Susana Sousa Brito

Yally Schayany Tavares Teixeira

Ada Brígida Barbosa Rocha (estagiária)

Eduarda Silva de Souza dos Santos (estagiária)

Diagramadores / Web Designers

Augusto Lopes dos Santos Borges

Cristiano Ferreira de Araújo

Daniel Alves Tavares

Danielle de Oliveira Ayres

Leonardo Hideki Higa

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.

Ipea – Brasília

Setor de Edifícios Públicos Sul 702/902, Bloco C

Centro Empresarial Brasília 50, Torre B

CEP: 70390-025, Asa Sul, Brasília-DF

Acesse nossas publicações



Acompanhe nossas redes sociais



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