

**Ministério do Trabalho e Emprego**  
**Secretaria de Políticas Públicas de Emprego**  
**Departamento de Emprego e Salário**  
**Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho**

**NOTA SOBRE O USO E POTENCIALIDADES DA RELAÇÃO ANUAL DE  
INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS 2006**

**I. Introdução.**

**I.1.** Um Registro Administrativo (RA) como a RAIS, que pode ser assumido como um censo anual do mercado formal de trabalho (assalariados celetistas e estatutários), possui uma abrangência que está na origem tanto de sua potencialidade como de suas fragilidades. A potencialidade está na sua cobertura (nacional) e nas desagregações factíveis. São muito poucas fontes no Brasil e no mundo que possibilitam ao analista, ao pesquisador e aos formuladores de política desagregações setoriais e geográficas (estas últimas chegam em nível de municípios), tanto em nível do estabelecimento como segundo características individuais, tão detalhadas como a RAIS. Ao ser um levantamento censitário, a robustez ou significância dos cruzamentos e dos exercícios econométricos é largamente superior à obtida quando a base sobre a qual se está trabalhando é uma pesquisa amostral. Contudo, restringir a avaliação da RAIS, exclusivamente, a sua potencialidade seria desenvolver uma análise viesada ou parcial, uma vez que nas raízes dessa característica podem ser identificadas, também, certas limitações que merecem ser consideradas pelo analista. Por exemplo, mudanças no setor de atividade de certos estabelecimentos ou falta de declaração de determinados grandes empregadores (como o setor público) podem gerar mudanças no estoque de trabalhadores que, em realidade, são espúrias. No caso específico do ano de 2006, além dessas restrições já históricas, e comuns aos registros administrativos em geral, deve ser agregada a alteração na CNAE, que pode ser interpretada como uma verdadeira ruptura da série em certas desagregações setoriais.<sup>1</sup> /

**I.2.** Consciente dessas concretas limitações (que adquirem maior transcendência quanto maiores forem as desagregações realizadas), a RAIS constitui uma incontornável fonte de dados para todos os interessados em analisar e estudar o segmento formal do mercado de trabalho no Brasil. As informações contidas nesse Registro Administrativo podem satisfazer as validações empíricas das mais diferentes hipóteses situadas nos mais diversos paradigmas teóricos. Na medida em que contém dados segundo características individuais (sexo, idade, escolaridade, tempo de emprego no estabelecimento, etc.) além de cortes de cunho mais macroeconômico (setorial, geográfico, etc.), a RAIS é uma base estatística extremamente flexível, capaz de responder às mais diversas demandas.

---

<sup>1</sup> / Sobre este ponto ver a Nota Técnica 073/2007.

**I.3.** Nos próximos parágrafos, se tentará realizar uma série de exercícios que devem ser assumidos como ilustrações do potencial que oferece a RAIS, mas de nenhuma forma esgotam os cruzamentos factíveis. Em geral, a escolha das relações pretendeu acompanhar as correlações mais usuais na literatura especializada e no debate público.

## **II. Estoque de Empregos: evolução e composição.**

**II.1.** Segundo os dados da RAIS 2006, existiam 35,2 milhões de assalariados no segmento formal do mercado de trabalho (ver Tabela 1). Se consideramos que a totalidade do número de ocupados nesse ano estava situado em torno de 89 milhões (Fonte: PNAD/06), pouco menos de 40% dos ocupados compunham o mercado formal de trabalho. Levando em consideração que em 2005 o estoque de assalariados formais era de 33 milhões (RAIS/05) e o número total de ocupados de 87,2 milhões (PNAD/05), ou seja, que a formalização rondava os 38%, conclui-se que a tendência à formalização do mercado de trabalho continuou em 2006. Comparando-se o número de vínculos formais nas RAIS de 2005 e de 2006, a variação foi, em termos percentuais, de 5,77%, produto da geração de 1,9 milhão de novas oportunidades de emprego.

**II.2.** Em geral, o segmento formal do mercado de trabalho é subdividido em dois grandes subgrupos: os assalariados celetistas e os estatutários. A justificativa desta divisão tem origem nas diferentes formas de regulação da relação assalariada. Os celetistas, por definição, têm um vínculo trabalhista regulado pela CLT e, por exemplo, podem ser demitidos (com ou sem justa causa), têm direito ao seguro-desemprego, contribuem e têm direito ao FGTS, etc. No caso dos estatutários, a possibilidade de ser demitido sem justa causa não é plausível e, portanto, não têm direito ao seguro-desemprego, não contribuem para o FGTS, etc. Ou seja, são relações trabalhistas qualitativamente diferentes. Majoritariamente, o estoque de vínculos formais está constituído por relações reguladas pela CLT. Dos 35,2 milhões de vínculos contabilizados pela RAIS em 31/12 de 2006, 79% (27,7 milhões) eram celetistas e só 21% (7,45 milhões) estatutário. A evolução entre 2005 e 2006 tendeu a favorecer, muito levemente, aos celetistas. O número de vínculos regulados pela CLT aumentou 5,87% entre esses dois anos sendo o crescimento de 5,40% no caso dos Estatutários.

**II.3.** Em geral, os dados da RAIS/06 confirmam uma trajetória de crescimento sustentado do emprego formal, com uma estrutura entre celetistas e estatutários que não parece ter-se alterado de forma significativa.

## **III. Evolução Setorial.**

**III.1.** O monitoramento da evolução setorial do emprego é, talvez, o corte mais usualmente demandado. A introdução, já nos dados de 2006, de uma nova classificação por atividades (CNAE 2.0) restringe a comparabilidade intertemporal dos dados no que diz respeito a certas desagregações muito específicas, haja vista que, em razão da implementação da CNAE 2.0, percebeu-se que houve

mudanças na classificação de certos estabelecimentos, que podem introduzir distorções nas comparações inter-anuais.

**III.2.** Em geral, ver Tabela 2, todos os grandes setores de atividade acompanharam a tendência média do emprego e finalizaram 2006 com taxas de variações positivas. Quando os percentuais estão muito distantes da média as atenções devem ser redobradas, já que, como foi mencionado anteriormente, pode-se estar diante de percentuais espúrios oriundos de mudanças na classificação setorial. Contudo, nem toda mudança distante da média para todas as atividades deve ser descartada. A prudência indica que as variações percentuais muito distantes da média geral sejam checadas com os indicadores de outras fontes, tanto sobre emprego como sobre nível de atividade. Em 2006, a Construção Civil registra um crescimento do emprego de 11,89%, um aumento relativo muito elevado, mas que parece compatível com os resultados encontrados em outras fontes de dados. O aumento de 24,14% do estoque de assalariados formais na Indústria Extrativa Mineral, contrariamente, induz a pensar que a RAIS está registrando alterações na classificação dos estabelecimentos e, nesse sentido, deve-se ter cautela nos comentários, devendo ler a Nota Técnica que fala sobre o assunto da mudança da CNAE.

**III.3.** As precauções mencionadas no parágrafo anterior merecem ser redobradas quando se pretende realizar um comparação setorial desagregada geograficamente. Por exemplo, o crescimento do emprego de 21,80% nos Serviços no Rio Grande do Sul paralelamente a uma queda de 22,39% na Administração Pública nesse mesmo Estado, induz a concluir que se pode estar na presença de uma mudança na classificação e seria prudente não levantar hipótese de maior sofisticação teórica sobre um dado que, muito provavelmente, está sendo afetado por questões vinculadas à declaração dos estabelecimentos.

**III.4.** À margem dessas precauções particulares, os dados da RAIS/06 assinalam um crescimento generalizado entre os setores, com os três principais ramos de atividade evidenciando dinamismo: Indústria de Transformação (+7,52%), Comércio (+5,41%) e Serviços (6,84%).

#### **IV. A Questão do Gênero.**

**IV.1.** As questões vinculadas à discriminação estão ocupando um espaço privilegiado no debate público. A variável de gênero (sexo) ocupa um lugar particularmente importante nessa discussão não unicamente pela sua relevância em termos de igualdade econômica, social e política, senão também pela qualidade das informações nas fontes de dados sobre esse quesito, qualidade que outorga base empírica robusta para as diversas posições. Nesse contexto, a RAIS pode ser uma base estatística que subsidia o debate e a formulação de políticas públicas consistentes com os objetivos de igualdade.

**IV.2.** Segundo os dados da RAIS/06, ver Tabela 4 e 4.1, as mulheres constituíam quase 41% do estoque de vínculos formais. Na comparação com os dados de 2005, a conclusão é nítida: o número de postos de trabalho ocupados por

indivíduos do sexo feminino aumentou em um percentual muito superior (6,59% *versus* 5,21%) ao registrado no caso dos empregos ocupados por homens.

**IV.3.** Esse avanço na feminização da força de trabalho no Brasil pode ser vista como um progresso em termos sociais. Contudo, esse diagnóstico deve ser contextualizado mediante a introdução de outras variáveis de cunho mais qualitativo. A título de ilustração se pode avaliar a qualidade da força de trabalho feminina. Os dados da RAIS evidenciam que a escolaridade da mulher é, em geral, largamente superior à observada para os homens, ou seja, 21% das mulheres ocupadas no setor formal possuem um grau de instrução superior completo, sendo o percentual de somente 10,57% no caso dos homens. Esse diferencial é enorme e merece uma explicação. Em geral, o processo de feminização da força de trabalho pode não ser recente, mas foi aprofundado nas últimas décadas, justamente quando a escolarização da força de trabalho feminina vem se mostrando superior ao dos homens.

**IV.4.** Contudo, se a feminização da força de trabalho do país pode ser assumida como um avanço em termos sociais, a avaliação não pode se esgotar nesse indicador, uma vez que a mulher pode estar sofrendo um processo de discriminação. Se fala em discriminação quando diante de tarefas iguais, qualificação semelhante, setores similares e em áreas geográficas idênticas a remuneração da mulher é inferior à do homem. Ou seja, a mulher teria sua remuneração reduzida exclusivamente pelo fato de ser mulher. Os dados da RAIS são úteis para avaliar essa discriminação. Não obstante apresentar uma maior escolaridade (ver parágrafo anterior), a remuneração média da mulher foi, em 2006, quase 17% inferior à observada para os homens (ver Tabela 8). Paradoxalmente, essa discriminação parece acentuar-se com a escolarização. Quando a faixa de escolaridade é a mais baixa (analfabeto), os homens apresentam um rendimento 21% superior às mulheres. Quando observamos o intervalo mais elevado (Superior Completo), esse percentual atinge um patamar quase inusitado: 75%. Ou seja, não obstante avanços em termos de feminização da mão-de-obra, os dados sugerem que profundos processos de discriminação contra a mulher ainda estão presentes. Essa discriminação pode estar em processo de redução (o aumento nos rendimentos em 2006 foi de +5,46% para o caso dos homens e + 6,74% quando o sexo é feminino). Contudo, dada a magnitude dos diferenciais, a discriminação parece um fenômeno estrutural com um horizonte de tempo não negligenciável para sua reversão.

## **V. Educação e Salários.**

**V.1.** Hoje a educação permeia uma enorme variedade de temas econômicos e sociais, que vão desde os impactos de uma população mais educada sobre o crescimento potencial até os vínculos entre escolaridade e distribuição de renda e pobreza.

**V.2.** Se considerarmos que existe alguma correlação entre salários e produtividade, os dados da RAIS parecem confirmar a hipóteses sobre a existência de um estreito paralelo entre grau de instrução e salários (ver Tabela 8).

Seja para os homens seja para as mulheres, quanto maior o grau de instrução maior a remuneração. O rendimento médio de um indivíduo com Superior Completo é 507% superior ao verificado no caso dos analfabetos.

**V.3.** Um dado a ser estudado com maior profundidade diz respeito à variação desses rendimentos. Os dados da RAIS/06 assinalam que, em termos de poder de compra, os extremos da distribuição foram os que apresentaram os maiores ganhos: analfabetos (+9,77%) e superior completo (+7,21%). Dois fatores podem estar na origem desse comportamento. Por uma parte, o aumento no valor real do salário mínimo pode estar afetando, positivamente, os rendimentos dos indivíduos situados no intervalo mais baixo da distribuição. Ou seja, teríamos uma política pública que estaria beneficiando os ocupados mais desqualificados e que apresentariam os menores rendimentos. No outro extremo, o dinamismo de mercado, demandando mão-de-obra qualificada, estaria beneficiando o extremo superior da distribuição. Os intervalos intermediários, ainda que apresentem todos eles ganhos em termos reais, não se estariam beneficiando da elevação do piso salarial e, por outra parte, poderiam estar sendo penalizados por uma oferta de mão-de-obra com níveis médios de escolaridade cada vez mais abundantes.

## **VI. Faixa Etária: emprego e salários.**

**VI.1.** A variável idade tem desdobramentos tanto econômicos como sociais. Em termos econômicos, uma maior participação da população das menores faixas etárias na força de trabalho pode estar comprometendo sua formação (escolarização) e limitando o crescimento potencial futuro. Por outra parte, problemas de inserção no mercado de trabalho nos extremos da distribuição etária (jovens e pessoas próximas à aposentadoria) poderiam sinalizar dinâmicas de exclusão social.

**VI.2.** Os dados da RAIS/06, ver Tabela 5, sugerem um processo positivo: queda do emprego dos jovens entre 16 e 17 anos (-2,07%). Esse fato pode estar sendo a contrapartida de uma maior escolarização. Logicamente, no caso de pesquisas posteriores assinalarem que a contração do número de ocupados nessa faixa etária ser reflexo de maiores dificuldades no processo de inserção na vida ativa, a avaliação seria contrária. Mas, em princípio, quedas no emprego dos jovens devem ser assumidas como sendo um objetivo social a ser perseguido, uma vez que maiores níveis de escolarização propiciarão melhores rendimentos no futuro ou, no mínimo, uma melhor distribuição das oportunidades de ocupar postos de trabalho de qualidade.

## **VII. Tamanho do Estabelecimento: ocupação e rendimentos.**

**VII.1.** A variável tamanho do estabelecimento é reiteradamente mencionada quando se pretende elevar a intensidade de trabalho por unidade de produto e, simultaneamente, atacar problemas vinculados à pobreza ou reduzir a disparidade de rendimentos. Os pequenos estabelecimentos teriam uma maior utilização de mão-de-obra por unidade de produto (seriam mais intensivos em trabalho) e seriam um complemento das políticas de emprego. Nesse sentido, a RAIS possui

vantagens comparativas sobre os levantamentos domiciliares, uma vez que a variável tamanho do estabelecimento possui melhor qualidade nesse Registro Administrativo.

**VII.2.** Os dados da RAIS, ver Tabela 6, assinalam que o maior contingente de empregados formais estão ocupados em grandes estabelecimentos. Em 2006, 26% dos vínculos estavam concentrados em estabelecimentos com 1000 empregados ou mais. Em geral, também são os que criam mais empregos, tanto em termos absolutos como relativos. No ano em análise, 32% dos novos empregos foram gerados nesse intervalo. Em termos relativos, a correlação parece nítida: quanto maior é a faixa maior é o percentual de aumento. Os estabelecimentos com até 4 vínculos apresentaram aumento de 3,68% em 2006, sendo a variação de 7,13% no caso dos estabelecimentos com 1000 ou mais vínculos.

**VII.3.** A correlação também é estreita entre tamanho do estabelecimento e rendimentos médio: maior o tamanho maior o rendimento (ver Tabela 10). Os estabelecimentos com 1000 vínculos ou mais pagam, em média, 200% a mais que seus similares com até 4 vínculos. A variação do poder de compra dos rendimentos entre 2006 e 2005 não apresenta uma correlação definida, ainda que o maior percentual (8,21%) seja registrado nos estabelecimentos com mais de 1000 vínculos.

**VII.4.** Estes dados devem ajudar a qualificar o debate e, no caso do objetivo ser a priorização dos pequenos estabelecimentos, o desenho de políticas públicas merece levar em consideração as correlações encontradas na RAIS.

## **VIII. Segmentação Espacial e Setorial.**

**VIII.1.** Usualmente as pesquisas introduzem cortes setoriais ou espaciais para avaliar em que medida essas variáveis são relevantes para explicar o diferencial de salários. Como no caso da discriminação (ver Seção IV), a segmentação setorial ou espacial trata de elementos que, considerando as demais variáveis dadas (escolaridade, gênero, idade, etc.), o fato de estar empregado em um setor ou em uma área geográfica é um elemento importante para explicar as distâncias entre rendimentos.

**VIII.2.** Determinar a importância dessas duas variáveis requer exercícios econométricos que os dados da RAIS permitem implementar. Sem pretender aprofundar no tema, a variável geográfica parece um fator a ser estudado. Os dados desse registro administrativo referentes ao ano de 2006 indicam que, por exemplo, o rendimento médio do DF é 213% superior ao observado no Maranhão (Tabela 7). Logicamente, esse diferencial pode ser explicado por diversas variáveis (escolaridade da mão-de-obra, por exemplo), mas políticas de desenvolvimento regional e redução das desigualdades devem determinar que parte dessa distância se origina em determinantes geográficos.

**VIII.3.** O estudo dessa segmentação que, em geral, obedece a elementos estruturais mais que a conjunturais, pode ser complementada pelas variabilidades conjunturais. As variações no poder de compra entre os anos de 2005 e 2006 adquiriram uma extrema dispersão. As variações são todas positivas, mas abrangem um leque que vai de um máximo de 17,87% (no caso do DF) até um mínimo de 2,69% em São Paulo. Uma dispersão dessa magnitude merece pesquisas particulares e a RAIS, pelo seu potencial de desagregação, que não perde representatividade, é uma candidata ideal para testar hipótese.

**VIII.4.** As mesmas considerações que foram realizadas nos parágrafos anteriores sobre a segmentação regional podem ser imaginadas tendo como referência uma dimensão setorial (ver Tabela 9). O rendimento médio nas Instituições de Crédito, Seguros e Capitalização é 400% superior ao observado na Agricultura. Obviamente, variáveis como a qualificação dos indivíduos, tempo de serviço, etc. podem ser cruciais para explicar essa distância. Contudo, o fato de um indivíduo estar empregado em um setor pode ser um elemento que, considerando as demais variáveis constantes, seja relevante para entender as desigualdades e ajudar ao desenho de políticas para sua redução.

**VIII.5.** As variações entre 2005 e 2006 devem ser assumidas com um certo cuidado. Com efeito, alterações na classificação setorial podem ter como corolário alterações nas remunerações que não sejam oriundas de movimentos em conjuntos homogêneos. O aumento do poder de compra de quase 47% na Indústria Extrativa Mineral deve ser assumido com muita precaução, uma vez que esse setor já registra movimentos inusuais na variação do emprego (ver parágrafo III.2.)

## **IX. Comentários Finais.**

**IX.1.** Os exemplos desenvolvidos nos parágrafos anteriores devem ser assumidos como uma ilustração do potencial da RAIS como fonte para a pesquisa empírica, para o desenho de políticas e mesmo para o monitoramento e avaliação de programas. Uma vez disponibilizada para a utilização do grande público, os benefícios concretos dessa fonte de dados dependerão da extensão de seu público. Ainda que a RAIS já seja uma das principais referências estatísticas entre os estudiosos do mercado de trabalho no Brasil e no exterior, esta Nota teve como vocação evidenciar, mais uma vez, a riqueza desse Registro Administrativo.

**IX.2.** Os dados da RAIS/06 corroboram uma tendência já observada em outras fontes de dados: crescimento da formalidade, generalização desse aumento do estoque de assalariados entre setores, áreas, etc. Emprego formal crescendo e salários em ascensão manifestam uma elevação na qualidade dos empregos. Contudo, os dados continuam manifestando enormes desafios em matéria de desigualdade.