

NOTA Técnica

ANÁLISE DA ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL - 2011 A 2021

**Análise da Rotatividade
no Mercado de Trabalho
do Distrito Federal**

2011 a 2021

Brasília-DF, outubro de 2024

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha
Governador

Celina Leão
Vice-Governadora

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL - SEEC

Ney Ferraz Júnior
Secretário

**INSTITUTO DE PESQUISA E ESTATÍSTICA
DO DISTRITO FEDERAL - IPEDF Codeplan**

Manoel Clementino Barros Neto
Diretor-Presidente

Marcos da Silva Amaro
Diretor de Administração Geral

Werner Bessa Vieira
Diretor de Estudos e Políticas Ambientais e Territoriais

Marcela Machado
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Francisca de Fátima de Araújo Lucena
Diretora de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas

Sônia Gontijo Chagas Gonzaga
Diretora de Estratégia e Qualidade

EQUIPE RESPONSÁVEL

DIRETORIA DE ESTATÍSTICA E PESQUISAS SOCIOECONÔMICAS - DIEPS

- Francisca de Fátima de Araújo Lucena - Diretora

Coordenação de Estudos e Avaliação de Políticas Socioeconômicas - CEAPS/DIEPS

- João Pedro Cardoso Dias - Coordenador

Elaboração do estudo

- Bárbara Christina P. S. Carrijo - Gerente de Avaliação de Políticas Socioeconômicas - GEAPS/CEAPS/DIEPS
- João Pedro Cardoso Dias - Coordenador de Estudos e Avaliação de Políticas Socioeconômicas - CEAPS/DIEPS

Revisão e copidesque

Eliane Menezes - Ascom

Editoração Eletrônica

Maurício Suda - Ascom

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a taxa de rotatividade no mercado de trabalho do Distrito Federal. Mais especificamente, pretende-se explorar os determinantes da rotatividade, ou seja, características (do trabalhador ou da empresa) que contribuem para elevar ou diminuir os fluxos de entrada e saída no mercado de trabalho. O método escolhido calcula o somatório dos admitidos e desligados em determinado período do tempo, dividido pelo estoque médio de trabalhadores entre períodos. A base de dados utilizada inclui informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) de 2010 a 2023 e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2010 a 2021. Entre os resultados obtidos destaca-se a inversão na taxa de rotatividade entre sexos observada em 2018, quando a rotatividade entre homens superou a rotatividade entre mulheres. Ressalta-se que os setores com maiores rotatividades foram serviços, comércio e construção civil. Sob a perspectiva do trabalhador, o grupo mais vulnerável à rotatividade é caracterizado por homens entre 18 e 39 anos de idade, com ensino médio completo ou escolaridade até o 6º ao 9º ano do fundamental. O fluxo do mercado de trabalho pode ter causas positivas – como a mobilidade em decorrência da busca por melhores salários - e negativas –, baixa qualificação da mão de obra, empregos sazonais. Por isso a taxa de rotatividade é um fenômeno complexo em sua análise que enseja diferentes métodos para investigar o problema. A partir do método escolhido neste estudo, conclui-se que a experiência e qualificação são características importantes para o trabalhador permanecer mais tempo no mesmo emprego.

SUMÁRIO

RESUMO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REVISÃO TEÓRICA E EMPÍRICA	12
2.1. O que é rotatividade?	12
2.2. O cálculo da rotatividade	13
3. METODOLOGIA	19
3.1. Base de dados	19
3.2. Método de cálculo da rotatividade	19
4. RESULTADOS	21
4.1. Análise descritiva dos dados	21
4.2. Admitidos e desligados	22
4.3. Taxa de rotatividade.....	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

1. INTRODUÇÃO

A flexibilidade alocativa promove a mobilidade dos trabalhadores entre postos de trabalhos e setores de atividades da economia. A rotatividade é um meio pelo qual trabalhadores são realocados em diferentes ocupações e nichos.

Investigar os fluxos de trabalhadores entre as diferentes situações do mercado de trabalho e entre empregadores é importante para entender a capacidade de realocação dos indivíduos e de recursos em uma economia. Uma alta flexibilidade pode indicar maior capacidade alocativa no uso dos recursos, como também pode trazer a sensação de insegurança entre trabalhadores devido à instabilidade nos empregos.

Os dados sobre admissões e demissões nas empresas, em conjunto com outras características (sexo, escolaridade, idade), permitem analisar a dinâmica do emprego e entender quais setores e/ou empresas demitem e contratam mais indivíduos. As características e padrões dos movimentos que os trabalhadores efetuam repercutem sobre o funcionamento da economia em termos de eficiência e produção, qualidade de ocupação e o desenho de políticas públicas.

Sob a ótica das empresas, é possível efetuar comparações entre fluxos de trabalhadores e de empregos, com o intuito de indicar quando a rotatividade é causada pela demanda e oferta de trabalho. Identificar qual tipo de firma demite e/ou contrata e as razões desses movimentos possibilita visualizar os gargalos do mercado e assim desenvolver melhor as políticas públicas de geração e proteção ao emprego.

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo analisar a taxa de rotatividade no mercado de trabalho do Distrito Federal. Mais especificamente, pretende-se explorar quais características do trabalhador ou da empresa contribuem para elevar ou diminuir os fluxos de entrada e saída no mercado de trabalho. As próximas seções apresentam a revisão teórica e empírica acerca do tema, seguido da metodologia, resultados e considerações finais.

2. REVISÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

2.1. O que é rotatividade?

A rotatividade pode ser definida como o fluxo de demissões e admissões de trabalhadores ou ainda como o fluxo de substituição de um posto de trabalho por outro, isto é, demissão seguida de admissão conforme postulam diversos autores (ROSA et al., 2021; DIEESE, 2011; LANE (2000) e PIERANTONI *et al.*, 2015). Outra interpretação, proposta por Ramos e Carneiro (1997), é entender a rotatividade como uma ruptura do vínculo empregatício, que é rapidamente restabelecido por meio da contratação de outro trabalhador.

Duas perspectivas são destacadas por Lane (2000) em relação à rotatividade de funcionários: a mudança de emprego por iniciativa dos indivíduos e as contratações e demissões por parte das empresas. Esse movimento de pessoas reflete o dinamismo na economia, sendo considerado como um indicador do volume de negócios, além de possibilitar a realocação de pessoas de funções menos produtivas para funções mais produtivas. A alteração voluntária de emprego pode resultar em ganhos para o trabalhador, mas a perda involuntária do emprego pode acarretar custos, especialmente para aqueles com salários mais baixos que enfrentam maior pressão para encontrar uma nova ocupação.

Um aspecto da rotatividade apontado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011) diz respeito ao seu comportamento pró-cíclico em relação ao crescimento econômico nacional, o que implica dizer que o aumento do crescimento tende a elevar a rotatividade.

Nessa mesma linha, ao investigar os efeitos da crise internacional de 2008 sobre o Brasil, Pochmann (2009) identifica os impactos negativos no mercado de trabalho nacional. Em especial, a rotatividade da mão de obra intensificou, houve demissão de trabalhadores com maior salário e contratações com remuneração inferior. Na comparação com outros países, observa-se que o fluxo brasileiro se destaca ao apresentar taxas de duas a cinco vezes maior para indivíduos com até três meses de trabalho. Esse resultado provavelmente indique um peso maior nas flutuações para aqueles que possuem menos tempo de emprego.

Entre os pontos negativos da rotatividade, Andersen (2017) aponta que a elevada rotatividade é prejudicial à formação de trabalhadores específicos da empresa e cria obstáculos para proteção de investimentos no capital humano dos funcionários, o que pode levar a um nível subótimo do investimento em capital humano, com retornos negativos sobre a produtividade.

Outro lado negativo é a correlação com a informalidade, que pode ser vista como uma característica de empregos mais flexíveis e, por causa dessa facilidade em começar e terminar atividades empregatícias, apresentem maior rotatividade em relação aos indivíduos que atuam no mercado formal (ATTUY, 2014).

De maneira semelhante, Silva e Silva (2012), ao analisarem a rotatividade no mercado de trabalho acreano, no período de 2000 a 2010, com o auxílio dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, identificam que o excesso de rotatividade pode acarretar um aumento na informalidade. Por um lado, isso ocorre devido ao baixo custo de demissão que as empresas enfrentam ao

optar pela não formalização dos indivíduos ocupados em postos de trabalho de baixa qualificação. Por outro lado, empresas que formalizam esse grupo, tendem a optar por contratos curtos, pois os custos de desligar o indivíduo aumentam com o tempo de serviço.

Do mesmo modo, Gonzaga (2022) verifica que a taxa de rotatividade elevada estimula a informalização do trabalho, causado pela troca de emprego em emprego dos indivíduos. A informalização por parte das empresas visa à redução de custos de demissão, que são menores para aqueles que não possuem carteira assinada. O autor ainda afirma que a rotatividade alta gera informalidade, e essa maior informalidade eleva a fluidez da relação trabalhador-empresa, o que, por sua vez, gera mais rotatividade.

Ao comparar a taxa de rotatividade do ponto de vista setorial, o Dieese (2014) encontra grande diferença entre os resultados por setores de atividade econômica e realça a rotatividade dos setores de construção civil e a agricultura.

Sob a perspectiva etária dos trabalhadores, Corseuil *et al.* (2014) analisam os jovens (trabalhadores com idade até 24 anos) no mercado de trabalho e identificam que esse grupo possui maior taxa de desemprego, influenciada pela menor quantidade de oportunidades, níveis de qualificação baixos, menor experiência e pela alta rotatividade. Esse fluxo intenso de entrada no emprego e saída aponta que a dificuldade dos grupos mais jovens está não só em conseguir um emprego, mas, também, em se manter empregado.

O alto fluxo de saída dos indivíduos do trabalho sinaliza para postos de trabalho de baixa qualidade, baixos níveis de qualificação e sensação de insegurança. Além disso, há efeitos negativos sobre a empresa, como o desincentivo a treinamentos e destruição de capital acumulado na empresa (CORSEUIL *et al.*, 2014). Os resultados do estudo apontam que os jovens possuem maior rotatividade do que os demais trabalhadores. Essa alta mobilidade pode ajudar no *match* entre trabalhador empresa, mas dificulta a aquisição de experiência geral e específica de trabalho.

Em suma, a rotatividade pode ser compreendida como o movimento de demissões e admissões de trabalhadores, como a substituição de um posto de trabalho por outro. Essa dinâmica reflete tanto na iniciativa dos indivíduos em mudar de emprego quanto nas decisões das empresas em contratar ou demitir. A alta rotatividade pode estar associada a períodos de crescimento econômico e pode elevar a informalidade do trabalho, reduzindo a estabilidade e aumentando a dinâmica das relações trabalhistas.

Os jovens são especialmente afetados pela alta rotatividade devido à menor experiência e qualificação, o que contribui para uma dificuldade em se manterem empregados. Além disso, a rotatividade varia significativamente entre setores econômicos, atingindo mais a construção civil e a agricultura.

A próxima seção apresenta as diferentes formas de encontrar a taxa de rotatividade e a diferença entre os métodos.

2.2. O cálculo da rotatividade

Esta seção apresenta as diferentes formas de calcular a rotatividade sobre a visão de distintos autores. Ramos e Carneiro (1997) propõem o cálculo da taxa de rotatividade da seguinte forma:

$$Tx \text{ rotatividade} = \frac{\text{Mín}(\text{Admissões}_t, \text{Desligamentos}_t)}{\text{Estoque inicial}}$$

Os autores explicam a intuição dessa definição da seguinte forma: se as admissões forem maiores que os desligamentos, então houve aumento no nível de emprego, no entanto parte dessas contratações não é criação de postos, mas substituição dos desligados. A mesma lógica vale para um contexto em que as admissões são menores do que os desligamentos.

Liu, Hyclak e Regmi (2016), em seu estudo sobre o efeito do salário mínimo no mercado de trabalho para jovens trabalhadores, afirmam que, apesar de os fluxos de realocação de trabalhadores assumirem uma perspectiva do trabalhador, o processo de realocação também envolve ajustes de emprego em nível do estabelecimento.

Dito de outra forma, as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho podem ser analisadas tanto sob a ótica do indivíduo (indivíduos trocando de emprego) quanto pela ótica dos estabelecimentos (empresas trocando de colaborador). Os autores diferenciam a realocação de trabalhadores e de empregos. A realocação de empregos é a parte dos trabalhadores que precisam trocar de emprego, em um determinado nicho e período, devido à redução ou crescimento de cargos em estabelecimentos distintos. Esse fenômeno é obtido pela soma dos empregos criados e dos empregos perdidos divididos pelo nível de emprego (quantidade de pessoas ocupada no período). Já a taxa de realocação de trabalhadores tende a exceder a realocação de empregos, pois os indivíduos podem realizar múltiplas mudanças de empregos em um período.

A realocação de trabalhadores entre diferentes postos de trabalho é também uma forma de observar o grau de flexibilidade do mercado de trabalho. Entretanto não há uma concordância sobre qual o nível de rotatividade ideal, pois um mercado muito flexível pode estar ligado a uma maior eficiência alocativa como, também, à insegurança sobre os trabalhadores causada pela baixa permanência no emprego.

E, conforme citado por Corseuil *et al.* (2002), a rotatividade pode ter relação com baixo acúmulo de capital humano. Com esse baixo estoque de capital humano por parte dos trabalhadores, o custo da rotatividade pode ser maior sobre os empregados, devido à maior dificuldade de adaptação a novos postos de trabalho, além de estar associado a perdas no nível de produtividade (AMADEO *et al.* 1994).

Outro método é apresentado por Davis e Haltiwanger (1998) e Ribeiro (2001), que definem a rotatividade como o número de admissões e desligamentos que acontecem em um determinado intervalo de tempo. O método de cálculo proposto é:

$$Rotatividade_t = (EE_t + UE_t + OE_t) + (EE_t + EU_t + EO_t)$$

- EE_t = pessoas que estavam em um emprego no período t diferente daquele no período t-1;
- UE_t = pessoas empregadas em t que estavam desempregadas em t-1;
- OE_t = pessoas empregadas em t que estavam fora da força de trabalho em t-1;
- EO_t = número de pessoas fora da força de trabalho em t que estavam ocupadas no período t-1; e
- EU_t = número de pessoas desempregadas em t que estavam ocupadas no período t-1.

Ribeiro (2001) ressalta a hipótese de que talvez a maioria das admissões e desligamentos aconteça entre os indivíduos que entram na ocupação e saem dela (E) e não ocupação (U e O).

A diferença desse método em relação ao proposto por Davis e Haltiwanger (1998) é a retirada do EE_t , com o intuito de evitar dupla contagem.

Silva e Silva (2012) propõem um caminho alternativo para calcular a taxa de rotatividade, realizando o cálculo da taxa de admissão, que é definida pela soma no número de admissões no ano, dividido pelo estoque médio de trabalhadores no ano X_t ; taxa de demissão, que é definida pela soma do número de demissões no ano, dividido pelo estoque médio de trabalhadores no ano X_t :

$$X_t = \frac{Empregados_t + Empregado_{t+1}}{2}$$

$$TxAdm_t = \sum_{i=1}^n \frac{N^{\circ} \text{ de admissões}_t}{X_t}$$

$$TxDem_t = \sum_{i=1}^n \frac{N^{\circ} \text{ de demissões}_t}{X_t}$$

E, por fim, a taxa de rotatividade pode ser obtida pela soma das taxas de admissão e demissão:

$$R_t = TxAdm_t + TxDem_t$$

Essa forma de cálculo é um percentual de indivíduos que trocaram de emprego ou passaram da condição de ocupado para desemprego ou inativo ou vice-versa. Sendo assim, a rotatividade possibilita mensurar o reajustamento das oportunidades de emprego entre firmas e setores distintos.

O método proposto para encontrar a rotatividade por Corseuil *et al.* (2014) parte do cálculo da taxa contratação (C) e desligamentos (D), juntamente com suas respectivas taxas. O estoque de emprego no período é dado por X_{at} .

$$C_{at} = \frac{c_{at}}{X_{at}}$$

$$D_{at} = \frac{d_{at}}{X_{at}}$$

em que:

- c volume de contratações; e
- d volume de desligamento.

A taxa de rotatividade pode ser encontrada por meio da soma das taxas de contratação e desligamento, que mede o movimento de entrada e saída do mercado de trabalho.

$$R_{at} = C_{at} + d_{at}$$

Silva-Filho, Queiroz e Mariano (2014) propõem a seguinte forma de cálculo da taxa de rotatividade:

$$R_{it} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum A_{it} + D_{it}}{\frac{L_{cit} + L_{fit}}{2}}$$

onde:

- R_{it} é a rotatividade;
- A_{it} é o número de trabalhadores admitidos no período;
- D_{it} é o número de trabalhadores desligados no período;
- L_{cit} é o total da força de trabalho no início do período; e
- L_{fit} é o total da força de trabalho no final do período.

Lane (2000) apresenta outro método em seu estudo sobre rotatividade, em que define o índice para medir esse fluxo de entrada e saída; é medido pela média dos funcionários admitidos e demitidos, dividido pelo total de funcionários no período conforme a fórmula abaixo:

$$R_t = \frac{(Admissões + Demissões)}{2} \cdot \frac{100}{Efetivo\ inicial}$$

Para calcular a taxa de rotatividade, Dieese (2011), Corseuil e Ribeiro (2012), Rosa *et al.* (2021) e Trigo (2018) utilizam o menor valor entre o total de admissões e desligamentos, que é utilizado como *proxy* do volume de movimentações e substituições realizadas no mercado de trabalho e o estoque médio de empregos da seguinte forma:

$$R_t = \frac{\text{Mín}(A_t, D_t)}{\text{Média}(E_{t-1}, E_t)}$$

em que:

- R_t é a taxa de rotatividade;
- $A(t)$ é o total de admissões;
- $D(t)$ é o total de desligamentos; e
- E é o total de empregos em t e $t - 1$.

Ao se utilizar o menor valor, espera-se que assim seja desconsiderado o efeito da variação líquida na movimentação anual. Esse procedimento parte da hipótese de que o volume de admissões é superior aos desligamentos, devido à necessidade de substituição. Se as demissões forem maiores do que as admissões, acredita-se que isso corresponderá à necessidade de reposição de postos desligados.

Por um lado, se as admissões são superiores aos desligamentos, considera-se que há uma expansão do emprego. Por outro, o número de desligamentos que supera as admissões pode ser visto como redução do emprego (DIEESE, 2011).

Por fim, Pierantoni *et al.* (2015) utilizam a seguinte fórmula para encontrar a rotatividade dos trabalhadores:

$$R_t = \frac{(N^{\circ}\ de\ admissões + N^{\circ}\ de\ demissões)_t}{2} \cdot \frac{100}{N^{\circ}\ de\ empregados_{t-1}}$$

De maneira geral, algumas limitações que podem ser apontadas acerca dos métodos expostos:

1. As admissões e desligamentos podem estar acontecendo simultaneamente, porém em firmas diferentes. Nessa situação, a relação proposta do menor valor entre admitidos e desligados e o estoque inicial não irá corresponder a um índice de rotatividade.
2. Um indivíduo ou vários podem ser desligados, pois finalizaram a tarefa para a qual foram contratados, como no caso de uma construção. Nesse caso, a ruptura da relação empregatícia não é fruto de uma substituição de um trabalhador por outro no mesmo posto. Isso pode incorrer em superestimação da rotatividade.
3. Além disso, há também o caso de morte, que eleva a quantidade de desligados, mas não representa um aumento da rotatividade em si.
4. Captura de situações como: o desligamento causado pela queda da demanda, fechamento de empresa ou encerramento de uma tarefa não podem ser identificados pela rotatividade.

Esta seção apresentou possíveis formas de se calcular a taxa de rotatividade, todas apresentando vantagens e desvantagens no seu uso. O Quadro 1 apresenta um resumo dos métodos, bem como breve análise do diferencial que a fórmula oferece.

Quadro 1 - Resumo das fórmulas de cálculo de rotatividade

Nº	Método	Autores	Análise
1	$R_t = \frac{\text{Min}(\text{Admissões}_t, \text{Desligamentos}_t)}{\text{Estoque inicial}_{t-1}}$	Ramos e Carneiro (1997)	Nesse método, as alterações na taxa de rotatividade são explicadas pelas mudanças nas admissões, considerando que as demissões se alteram pouco diante das contratações. Além disso, um destaque para essa equação é o denominador atrelado ao estoque de mão de obra do ano anterior.
2	$\text{Rotatividade}_t = (\text{EE}_t + \text{UE}_t + \text{OE}_t) + (\text{EE}_t + \text{EU}_t + \text{EO}_t)$	Ribeiro (2001)	Essa forma se diferencia das demais, pois considera movimentos diferentes da admissão e demissão, leva em consideração pessoas que: trocaram de emprego, estavam desempregadas e/ou estão desempregadas, estavam fora da força de trabalho (nem ocupadas nem procurando emprego), saíram da força de trabalho entre os períodos analisados.
3	$R_{it} = \frac{\text{min}(\text{Admitidos}_{i,t}, \text{Desligados}_{i,t})}{\text{Estoque médio}_{t,t-1}}$	Orellano e Pazello (2010), Dieese (2011), Dieese (2014), Rosa <i>et al.</i> (2021) e Trigo (2018)	Nessa forma, as flutuações na rotatividade são explicadas pelas alterações dentro dos admitidos. Nesse caso, a fórmula leva em conta apenas a quantidade de trabalhadores que foi substituída no período.
4	$R_{it} = \frac{R_t = \text{TxAdm}_t + \text{TxDem}_t}{\frac{\sum \text{Admitidos}_{i,t} + \text{Desligados}_{i,t}}{(L_{i,t} + L_{i,t-1})/2}}$	Silva e Silva (2012), Silva Filho e Silva (2018), Silva Filho, Queiroz e Mariano (2014)	Esse método considera tanto os admitidos quanto os desligados para calcular a rotatividade. Com isso, o valor da taxa se eleva, alcançando muitas vezes valores superiores a 1.
5	$R_t = \frac{(N^\circ \text{ de admissões} + N^\circ \text{ de demissões})_t}{N^\circ \text{ de empregados}_{t-1}}$	Pierantoni <i>et al.</i> (2015)	Essa forma de cálculo da rotatividade usa a média dos admitidos e desligados. Novamente, como as maiores flutuações são entre os admitidos, então o comportamento da rotatividade é semelhante ao fluxo de admitidos.
6	$\text{Índice de rotatividade} = \left\{ \frac{(A + D)/2}{\text{Estoque Médio}_{t,t-1}} \right\} * 100$	Gonçalves e Mollica (2016)	Esse último método é diferente do anterior por considerar no denominador o estoque médio e não o estoque inicial do saldo no mercado de trabalho.

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

3. METODOLOGIA

3.1. Base de dados

Os dados utilizados são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), referente aos anos de 2010 a 2021 no Distrito Federal. O Caged, criado pela Lei nº 4.923 de 23/12/1965, implementou a obrigação por parte das empresas em declarar informações sobre as admissões, desligamentos e transferências. Em 2020, o uso do Caged foi substituído pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social).

Sobre a implementação do e-Social no Novo Caged, não se sabe ao certo se a quebra estrutural somente aumentou o estoque de ocupados captados pelo Caged ou se também incorporou novas empresas com uma dinâmica de admissões e desligamentos diferentes das empresas que já compunham o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Se essa segunda possibilidade for verdade, o saldo a partir de 2020 pode estar contaminado pela mudança da série e não só e/ou necessariamente representar um saldo recorde.

As informações disponibilizadas são referentes ao mercado de trabalho formal brasileiro, fornece dados como o movimento de contratações e demissões, escolaridade, idade, sexo, valor do salário, ocupação e atividade em que o indivíduo atua e outros.

Também são utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2010 a 2021 para obter o número de estoque de trabalhadores em cada ano. Os dados analisados abrangem indivíduos com idade maior ou igual a 18 anos, com vínculo empregatício ativo no ano analisado e a área do Distrito Federal.

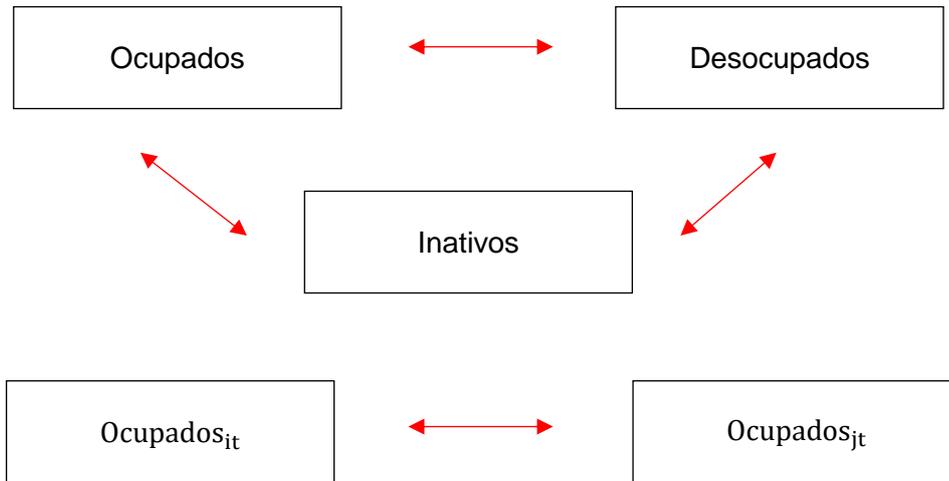
3.2. Método de cálculo da rotatividade

É importante definir o que se deseja analisar em relação à rotatividade no mercado de trabalho. Se o intuito é analisar todo o tipo de movimento, incluindo a criação ou destruição de postos, a entrada de indivíduos que estavam fora da força de trabalho, aqueles que saíram do mercado e foram para o desemprego, então o caminho é utilizar métodos que considerem todos os movimentos, ou seja, todos os admitidos e todos os desligados. Se o objetivo é analisar a rotatividade com foco maior no fluxo entre ocupados e desocupados, sem enfoque nos inativos e/ou alteração no volume da população em idade ativa, deve-se optar pelos métodos que usam como referência a média de contratações e demissões ou o menor valor entre esses pode ser o mais adequado.

O presente estudo optou por seguir as investigações acerca da rotatividade utilizando o método proposto por Silva Filho e Silva (2018). A escolha se justifica, pois, a intenção é captar todo o movimento que ocorre no mercado, pois tanto a admissão quanto a demissão representam movimentos no mercado de trabalho conforme ilustrado na Figura 1. Além dos movimentos ilustrados, há ainda a possibilidade de criação e destruição de postos de trabalho e, claro, a movimentação dentro da mesma empresa.

$$R_t = \frac{\sum(Admitidos_t, Desligados_t)}{Estoque\ médio_{t,t-1}}$$

Figura 1 - Ilustração dos movimentos no mercado



Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED
Nota: i,j: empresas/ocupações diferentes. t: tempo.

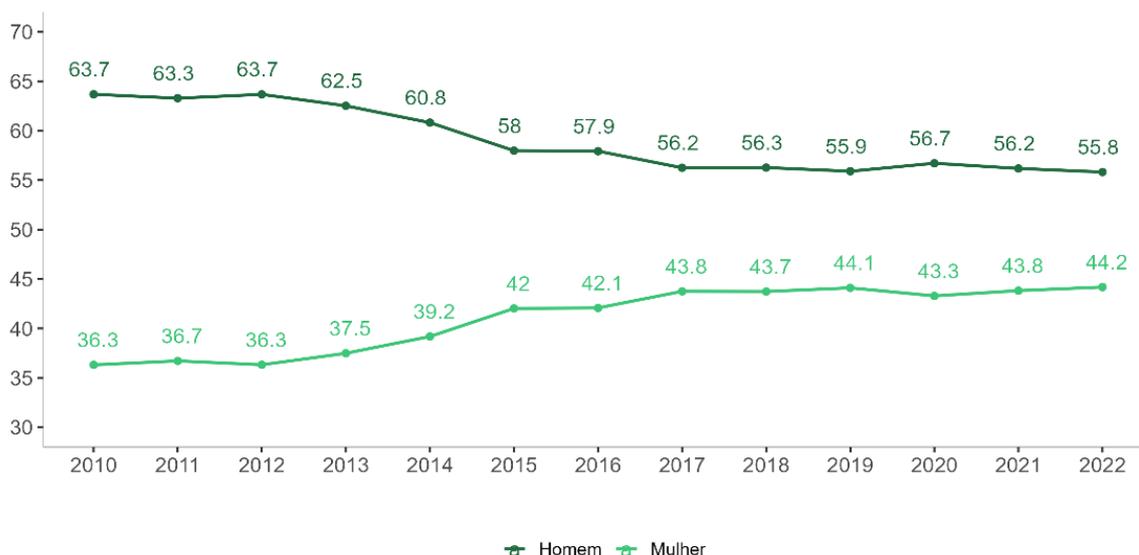
4. RESULTADOS

4.1. Análise descritiva dos dados

Esta seção apresenta uma análise descritiva dos dados obtidos do Caged, fornecendo informações sobre características dos indivíduos que registraram algum movimento dentro do mercado de trabalho.

A distribuição dos indivíduos por sexo, presente na Figura 2, constata que o mercado de trabalho formal possui mais homens do que mulheres ao longo de toda a série do Distrito Federal. Apesar disso, essa disparidade tem diminuído, de forma que o ano de 2022 se destaca como o período com o maior contingente de trabalhadores do sexo feminino em comparação com anos anteriores.

Figura 2 - Distribuição do mercado formal por sexo no Distrito Federal, de 2010 a 2022



Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados do CAGED

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos indivíduos por coorte etária. Os dados mostram que os trabalhadores do mercado formal estão concentrados nas coortes entre 18-39 anos e englobam cerca de 79% dos indivíduos. A partir da coorte de 40 a 49 anos, observa-se uma redução da concentração desse grupo no mercado formal.

Tabela 1 - Distribuição etária de 2010 a 2022 (%) do Distrito Federal

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
18 - 23	28,53	28,24	27,74	27,26	27,26	25,45	22,97	21,8	21,55	21,37	20,17	22,01	22,38
24 - 29	28,58	27,71	27,08	26,55	26,28	25,8	25,43	25,0	24,75	24,43	23,4	24,29	24,06
30 - 39	27,16	27,54	28,32	28,73	28,79	29,86	30,76	31,36	31,52	30,92	30,44	29,37	28,71
40 - 49	11,33	11,81	11,98	12,32	12,44	13,12	14,18	14,86	15,13	15,82	17,31	16,72	17,11
50 - 59	3,67	3,87	4,04	4,23	4,27	4,68	5,4	5,56	5,65	6,02	6,99	6,3	6,44
60+	0,73	0,83	0,84	0,91	0,96	1,09	1,27	1,42	1,39	1,45	1,69	1,31	1,3

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

O grau de instrução dos indivíduos no mercado formal para o Distrito Federal permite observar que a maior parte dos indivíduos está alocada no nível Médio Completo e Superior Incompleto, seguindo do Fundamental Completo e Médio Incompleto conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Grau de instrução de 2010 a 2022 (%) do Distrito Federal

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Até 6ª/9ª série completo	6,13	6,53	6,28	6,02	5,50	3,85	3,31	2,65	2,80	2,88	2,86	2,52	2,51
Fundamental Completo	33,04	32,49	31,81	29,41	26,94	24,08	21,61	18,62	18,47	17,16	16,65	14,59	13,97
Médio Completo e Incompleto	52,53	52,76	53,36	55,33	58,00	59,85	61,52	63,25	62,65	63,34	63,28	65,37	66,19
Superior Completo ¹	8,30	8,21	8,55	9,25	9,55	12,22	13,56	15,48	16,08	16,62	17,21	17,52	17,33

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

Nota: (1) Superior completo, Mestrado Completo/Incompleto, Doutorado Completo/Incompleto.

De acordo com a distribuição dos indivíduos por setor de atividade de 2010 a 2022, verifica-se que os setores com maior peso nas movimentações da mão de obra formal no Distrito Federal são: Serviços, Comércio e Construção Civil (Tabela 3). O setor que menos emprega na capital brasileira é a Agropecuária que começa a série com absorção de 1,4% (2010) e vai diminuindo ao longo dos anos, chegando em 0,9% (2022).

Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade (%) para o Distrito Federal

Setor de Atividade	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Indústria	5,6	5,5	6,0	5,7	5,4	5,3	5,2	5,2	5,5	6,1	5,6	5,9	5,8
Construção Civil	15,0	17,2	18,4	15,8	13,7	11,6	10,5	8,8	9,0	9,6	9,4	9,3	9,3
Comércio	28,2	27,1	26,6	26,3	26,9	27,7	27,5	28,3	27,5	26,8	24,9	26,2	25,3
Serviços	49,8	48,3	47,8	51,1	52,8	54,2	55,7	56,4	56,7	56,5	59,3	57,7	58,8
Agropecuária	1,4	2,0	1,2	1,1	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2	1,0	0,8	0,9	0,9

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

4.2. Admitidos e desligados

A Figura 4 apresenta os dados sobre o fluxo de admitidos, desligados e saldo para o Distrito Federal de 2010 a 2022 em valores absolutos. Entre os admitidos houve queda das admissões durante o período de 2015 a 2017, momento este marcado pela recessão econômica no Brasil e aumento da taxa de desemprego (COERSUILL *et. al.*, 2021). Após esse período, o fluxo apresenta um novo nível de estabilidade até 2020. Os anos 2021 e 2022 são marcados pelo aumento das contratações no mercado formal, alcançando os maiores níveis de toda a série histórica. Além disso, esse período é marcado pela recuperação da economia pós-Covid-19.

Já entre os desligados as flutuações não são intensas; a série apresenta redução em 2015, 2016 e 2017, mantém estabilidade por um período, mas em 2022 registra aumento.

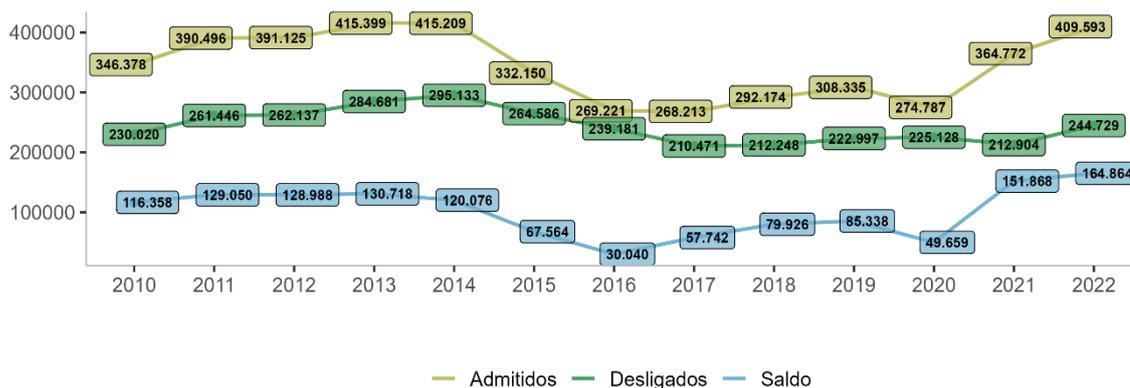
Analisando o saldo, isto é, a diferença entre admitidos e desligados no mercado de trabalho, constata-se saldo positivo ao longo dos anos, com queda em 2015, 2016 e 2020, reflexos dos movimentos entre as admissões, que também reduziram nesse mesmo período. O período de 2015 e 2016 é marcado pela crise econômica, marcado pela alta da taxa de desemprego¹ no DF e no país, e pela queda do produto *per capita* no âmbito

¹ Segundo os dados do Anexo estatístico da PED-DF/Dieese.

nacional.² A pandemia da Covid-19 caracteriza o ano de 2020, período em que a crise sanitária exigiu da população ações para reduzir a contaminação pelo vírus, como o distanciamento social, e o fechamento temporário de algumas empresas ou adaptação ao teletrabalho.

Os anos de 2021 e 2022 são marcados por elevações do volume de admitidos em 32,7% e 49,05%, respectivamente. E como consequência há o aumento do saldo de vínculos (a diferença entre o volume de admitidos e demitidos).

Figura 4 - Admitidos, desligados e saldo para o Distrito Federal (nº de trabalhadores)



Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

O fluxo de admitidos e desligados por sexo presente na Figura 5 mostra que os trabalhadores do sexo masculino possuem maior nível de admissão e demissão quando comparado com as mulheres. Esse grupo é responsável em média por 58% das admissões e 59% dos desligamentos. A diferença entre sexos no fluxo de entrada e saída no mercado de trabalho tem reduzido ao longo dos anos. Em 2010, essa a diferença era de 89 mil mais admissões e 86 mil mais demissões de homens do que mulheres. Já, em 2022, essa diferença reduziu para 45 e 42 mil admissões e demissões entre os sexos.

Tabela 4 - Admitidos, desligados e saldo por sexo no Distrito Federal (nº pessoas)

	Admitidos		Desligados	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2010	212.916	123.814	195.215	108.856
2011	238.943	139.053	221.844	128.203
2012	239.602	139.063	228.083	127.705
2013	249.237	153.807	243.519	141.585
2014	238.551	159.780	244.986	151.746
2015	181.800	139.562	201.148	137.929
2016	149.624	110.212	168.456	120.796
2017	146.169	114.296	147.212	113.879
2018	157.611	123.363	151.080	116.521
2019	164.282	130.433	159.928	125.289
2020	134.209	101.127	134.250	103.820
2021	188.469	149.433	161.358	123.428
2022	221.102	176.000	198.486	156.030

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

² Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/BD4Nt6NXVr9y4v8tqZLJnDt/?lang=pt>.

Ao observar o fluxo de indivíduos por nível de escolaridade, nota-se que os indivíduos com Ensino Médio Completo são os que apresentam maior movimento, tanto de admitidos quanto de demitidos (Tabela 4). Esse grupo possui maior número de vínculos empregatícios ativos no mercado formal.

Em seguida, os grupos com maiores fluxos são Fundamental Completo até 2016. Após esse ano, o Superior Completo passou a ser representativo. Os analfabetos eram o terceiro grupo com maior fluxo até 2014, momento em que houve uma mudança, e esse grupo passou a ser o que possui menor fluxo de entrada no mercado de trabalho e saída dele. Esta é uma característica interessante por sinalizar uma mudança de comportamento do mercado de trabalho, mostrando que há pessoas com níveis de qualificação mais elevados entrando no mercado e saindo.

Tabela 5 - Admitidos, desligados e saldo por escolaridade no Distrito Federal

	Admitidos				Desligados			
	Analfabeto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo	Analfabeto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo
2010	13,3%	25,3%	53,2%	8,3%	14,0%	25,9%	51,8%	8,3%
2011	13,7%	24,5%	53,5%	8,3%	14,5%	25,5%	51,9%	8,1%
2012	13,7%	23,1%	54,4%	8,8%	14,6%	24,9%	52,2%	8,3%
2013	12,0%	22,0%	56,5%	9,5%	13,3%	23,6%	54,2%	8,9%
2014	10,6%	19,9%	59,4%	10,1%	11,9%	22,5%	56,6%	9,0%
2015	7,9%	17,7%	60,8%	13,7%	9,9%	20,2%	59,0%	10,9%
2016	7,1%	15,7%	62,7%	14,4%	8,1%	18,7%	60,4%	12,8%
2017	5,6%	14,1%	64,7%	15,6%	6,6%	16,2%	61,8%	15,3%
2018	6,0%	13,8%	63,0%	17,2%	6,8%	16,0%	62,3%	14,9%
2019	6,2%	12,4%	64,3%	17,1%	6,8%	14,7%	62,4%	16,1%
2020	5,9%	12,2%	64,1%	17,8%	6,5%	14,3%	62,5%	16,6%
2021	5,1%	11,2%	66,4%	17,3%	5,5%	12,5%	64,2%	17,7%
2022	5,2%	10,6%	66,8%	17,4%	5,2%	12,0%	65,5%	17,2%

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

4.3. Taxa de rotatividade

A Figura 5 abaixo apresenta a taxa de rotatividade geral para o Distrito Federal. Os dados permitem observar que a taxa de rotatividade apresenta pouca variação em toda a série histórica, sendo o maior valor de 0,59 (2011) e o menor valor de 0,39 (2017). Esses números indicam que, em 2011, 59% dos trabalhadores formais efetuaram algum movimento no mercado de trabalho. Isto é, esses indivíduos podem, em t-1, estar fora da força de trabalho e em t sido empregado ou, ainda, podem estar empregados/desempregados em um período e passaram a estar desempregados/empregados no período seguinte.

Os fluxos, de forma geral, são simples, mas entender e analisar o que a taxa de rotatividade reflete sobre o mercado laboral é mais complexo do que parece.

Figura 5 - Taxa de rotatividade para o Distrito Federal

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

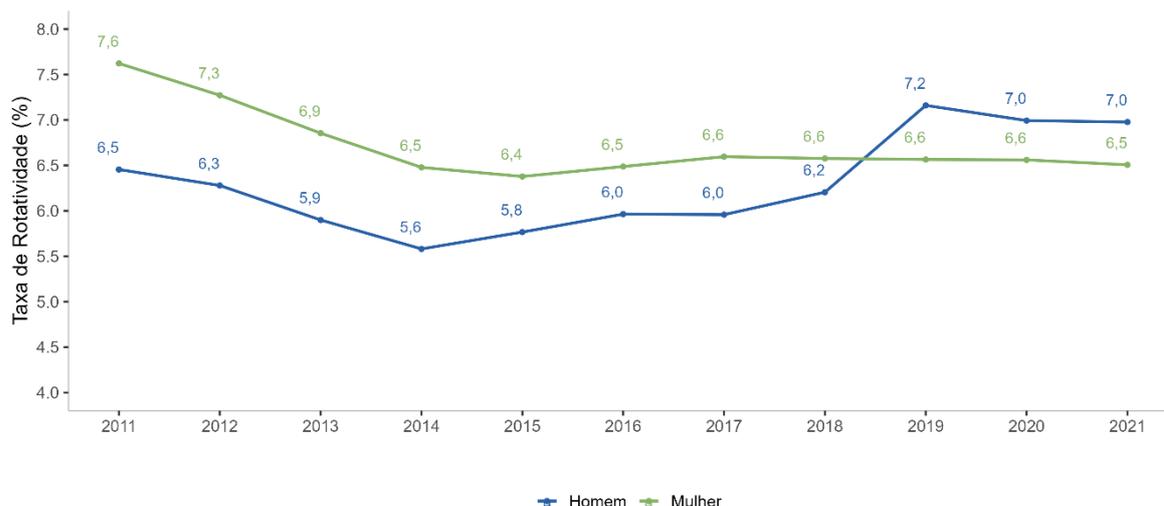
No período de 2015 a 2017, houve queda da rotatividade, momento em que a taxa apresenta o fluxo laboral dos indivíduos; caiu em relação ao total do estoque médio de trabalhadores. Esse comportamento segue o visto anteriormente na Figura 4 com os fluxos de admissão e demissão no mercado de trabalho. O resultado da taxa é impulsionado, principalmente, pelo volume de admissões, que possui maior intensidade em suas movimentações. Nesse mesmo período, houve crise econômica no país; o ano de 2015 é marcado pelo início dessa instabilidade, com aumento das taxas de desemprego no país (DIEESE, 2019).

Nos anos subsequentes, o fluxo de saída do mercado e entrada nele aumenta e alcança o valor de 0,51 em 2021. Vale ressaltar que a alta rotatividade não é necessariamente algo ruim, pois ela reflete a capacidade do mercado de trabalho em realocar as relações entre trabalhadores e empresas. A alta taxa também pode estar relacionada com características intrínsecas ao setor analisado, mas ela também pode ser algo negativo para uma economia, principalmente quando combinada com cenário de desequilíbrio da economia, como alta da taxa de desemprego, redução da formalidade, períodos inflacionários e também cenários adversos, como o caso da pandemia.

Além da rotatividade geral, é possível desagregar essa taxa em rotatividade por sexo, grupo etário, escolaridade e setor. A Figura 6 apresenta a primeira desagregação da rotatividade por sexo, em que é possível verificar que a taxa fica em um intervalo percentual entre 6 e 7, superior à rotatividade geral. Ambas as taxas estavam em queda até 2014. A partir dessa data, a taxa das trabalhadoras ficou estável até os anos mais recentes, enquanto para os homens, a taxa elevou-se até 2019, com um aumento de 1,6, alcançando um índice de 7,2 e se mantendo nesse nível.

Os dados mostram que, até 2018, a rotatividade das mulheres era superior à dos homens, mas, após esse ano, as taxas do sexo feminino se mantêm estável em torno de 6.6. enquanto a medida dos trabalhadores no sexo masculino sobe para um patamar de 7.2 (2019); dessa forma, passam a apresentar uma rotatividade entre situações no mercado de trabalho superior à do gênero feminino.

Ao longo da série, observa-se que a rotatividade masculina aumentou em 0,5, já as mulheres apresentaram redução de 1,1. A taxa de rotatividade também é superior para os trabalhadores homens no país como um todo conforme observado por Silva Filho (2018).

Figura 6 - Taxa de rotatividade por sexo para o Distrito Federal

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

Os dados mostram que, até 2018, a rotatividade das mulheres era superior à dos homens, mas, após esse ano, as taxas do sexo feminino se mantêm estável em torno de 6.6. enquanto a medida dos trabalhadores no sexo masculino sobe para um patamar de 7.2 (2019); dessa forma, passam a apresentar uma rotatividade entre situações no mercado de trabalho superior à do gênero feminino.

Ao longo da série, observa-se que a rotatividade masculina aumentou em 0,5, já as mulheres apresentaram redução de 1,1. A taxa de rotatividade também é superior para os trabalhadores homens no país como um todo conforme observado por Silva Filho (2018).

Comparando com o nível de admissão e demissão, os homens lideram ambas as flutuações em toda a série analisada. Questões como necessidade das mulheres se manterem no trabalho por motivos financeiros ou por serem chefes de família e a criação de postos de trabalho com aptidões femininas podem ser possíveis explicações para revelar a menor rotatividade das mulheres, como apontam diversos estudos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; WAJNMAN; PERPÉTUO, 1997, LEONE, 2003; BRUSCHINI, 2006, 2007; SILVA FILHO; QUEIROZ, 2009).

A Tabela 5 apresenta a taxa de rotatividade por coorte etária; os dados mostram que o grupo mais jovem é o que possui maior fluxo de entrada e saída sobre o estoque médio de trabalhadores. A série histórica possibilita observar que, no período de 2013 a 2017, houve queda de rotatividade desse grupo alcançando uma taxa de 9,4.

Esse grupo ainda se destaca pela alta em 2019, com um aumento de 5,7. Nos anos subsequentes, a taxa diminuiu, porém, permaneceu em um patamar superior ao observado em anos anteriores. O grupo etário de 24-29 anos é o segundo com maior índice de rotatividade, com taxas bem próximas ao grupo mais jovem até 2017. Do início da série até 2021, a taxa aumentou em 3,0 p.p., sinalizando que esse grupo tem elevado o número de admissões e demissões.

Esse resultado é esperado, dado que os trabalhadores mais jovens, isto é, trabalhadores de 18 a 29 anos, são mais suscetíveis a níveis mais elevados de rotatividade, devido a características comuns entre os indivíduos nessa faixa etária como o baixo nível de escolaridade, baixo nível de experiência e alto desemprego (CORSEUIL *et al.*, 2014; Flori, 2003). Ainda, segundo esses autores, a alta rotatividade nesse grupo pode indicar a

dificuldade que os jovens possuem em encontrar e manter um emprego, reflexo do elevado desemprego e instabilidade no mercado de trabalho juvenil. Demais grupos etários mantêm certa estabilidade ao longo dos anos, com pouca variação.

Tabela 6 - Taxa de rotatividade por grupo etário para o Distrito Federal

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
18-23	11,78	11,62	9,93	8,37	9,14	9,95	9,63	11,34	17,00	14,84	14,87
24-29	8,92	8,91	8,74	8,67	9,00	9,51	9,94	10,15	11,47	11,71	11,91
30-39	6,83	6,52	6,20	5,97	5,96	6,05	6,14	6,15	6,43	6,58	6,76
40-49	4,23	4,06	3,89	3,77	3,76	3,80	3,80	3,75	3,83	3,74	3,59
50-59	3,10	2,93	2,75	2,61	2,53	2,51	2,52	2,51	2,51	2,47	2,39
60+	2,88	2,60	2,38	2,19	2,04	1,95	1,89	1,85	1,76	1,69	1,64

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

A Tabela 6 apresenta a taxa de rotatividade por nível de escolaridade, os resultados revelam que os indivíduos com ensino médio completo possuem maior rotatividade. Esse também é o nível de instrução que abriga mais ocupados no mercado de trabalho. Entre os indivíduos com menor instrução, até 6^a/9^a fundamental, a rotatividade aumentou, alcançando o maior valor em 2021 (1,53), superior aos indivíduos com ensino médio. Conforme a literatura aponta, os analfabetos são os que possuem a maior taxa de rotatividade no mercado formal, possivelmente por esse grupo usualmente estar alocado em cargos com maior vulnerabilidade.

Aqueles que possuem fundamental completo e ensino médio incompleto apresentam aumento da rotatividade na série histórica, atingindo seu maior valor em 2019 (1,01). Na pandemia, esse valor caiu, mas voltou a se elevar, fechando 2021 com uma rotatividade de 0,99, que representa um aumento de 54,7% em relação a 2011. Já a menor rotatividade é observada entre os indivíduos que possuem mais anos de educação formal, grupo que apresenta queda na rotatividade de 28,8% na taxa, ou seja, passando de 0,59 (2011) e vai para 0,42 (2021).

Tabela 7 - Taxa de rotatividade por escolaridade para o Distrito Federal

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Até 6 ^a /9 ^a fundamental	0,76	0,76	0,77	0,82	0,94	1,08	1,19	1,30	1,41	1,50	1,53
Fundamental completo	0,64	0,64	0,60	0,55	0,61	0,66	0,66	0,76	1,01	0,96	0,99
Médio completo	1,33	1,26	1,21	1,15	1,14	1,17	1,19	1,19	1,27	1,29	1,28
Superior completo	0,59	0,56	0,51	0,48	0,47	0,46	0,45	0,44	0,45	0,43	0,42

Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

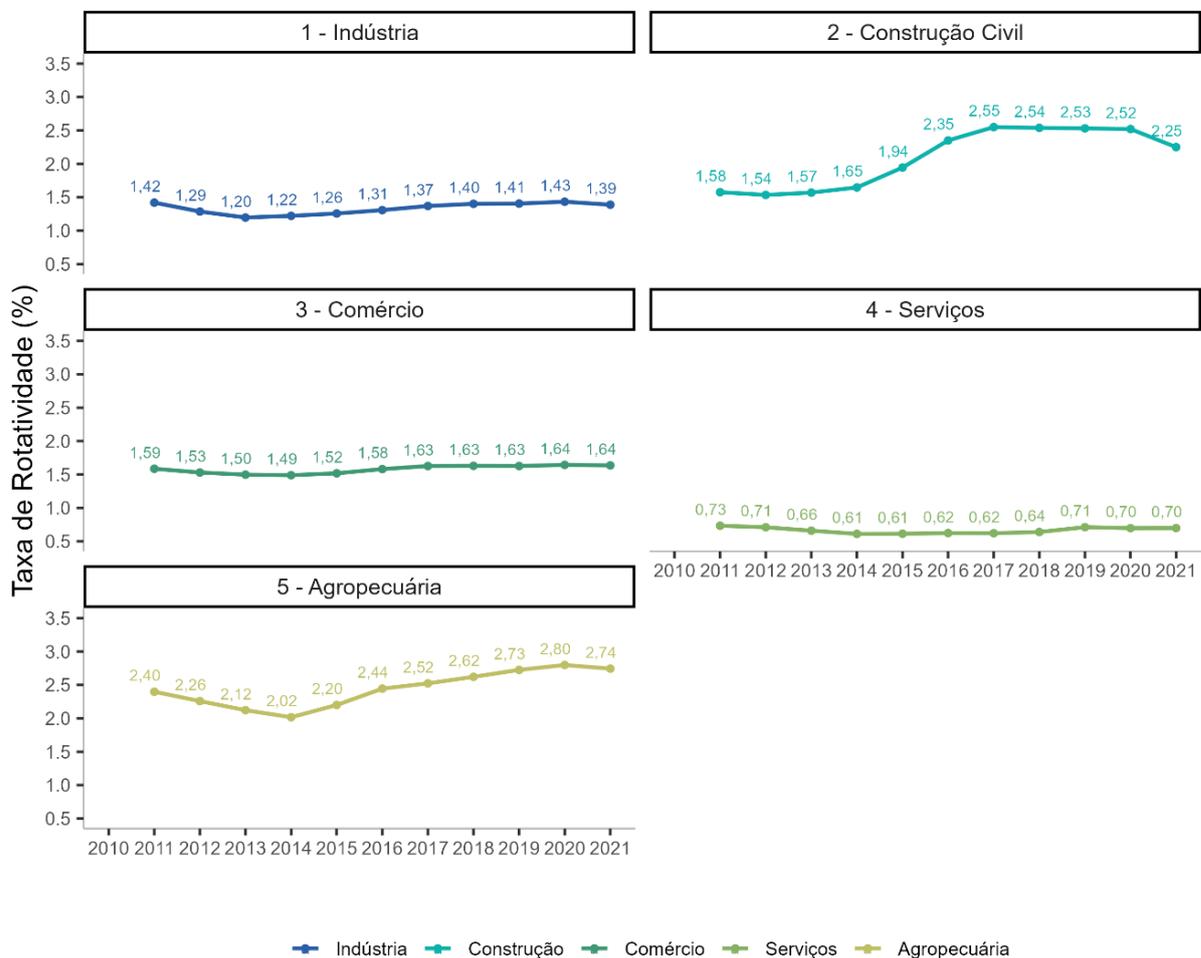
A Figura 7 apresenta a taxa de rotatividade por setor de atividade do Distrito Federal de 2011 a 2021. Os resultados mostram que o setor agropecuário possui maior rotatividade entre seus trabalhadores, o índice começa em 2,4 (2011) e segue com queda até 2014 (2,02), momento no qual o índice começa a se elevar e segue assim até 2020 (2,80). Em 2021, há uma leve queda, e a rotatividade chega a 2,74.

O setor de construção civil possui o segundo maior índice de rotatividade. Esse setor começa a série com uma rotatividade de 1,58 (2011) e se eleva de 2014 até 2017 alcançando o valor de 2,55. Após esse período, o fluxo mantém estabilidade até 2021(2,25). A sazonalidade nas ocupações desses setores e as características da mão de obra disponível para ocupar tais postos contribuem para a rotatividade desse mercado específico, como aponta Silva Filho (2018). Outra explicação para a elevada rotatividade nesse setor

diz respeito às características intrínsecas da construção, é um setor que não demanda muita qualificação e tem, muitas vezes, seu trabalho separado por empreitadas (uma safra, uma obra). Então é uma mão de obra com qualificação relativamente baixa, com menores custos de treinamento e muitas vezes os contratos são mais curtos. O indicador é calculado apenas sobre o mercado formal e, por isso, se fosse analisado o mercado informal talvez a rotatividade fosse ainda maior.

Em seguida, têm-se os setores de comércio e indústria, com rotatividade média de 1,58 e 1,34, respectivamente. O setor de serviços possui a menor rotatividade mantendo-se estável ao longo dos anos, com uma taxa média em torno de 0,7. Esse resultado também é observado no estudo de Silva Filho (2018) e Dieese (2014) ao analisar a rotatividade no mercado formal brasileiro.

Figura 7 - Taxa de rotatividade por setor de atividade para o Distrito Federal



Fonte: GEAPS/CEAPS/DIEPS a partir dos dados da PED

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo analisar a taxa de rotatividade no mercado de trabalho do Distrito Federal. A rotatividade relaciona o fluxo de contratação e desligamentos sobre o estoque médio de trabalhadores no mercado de trabalho, sendo, portanto, uma forma de realocar e repor os trabalhadores. Essa medida está relacionada com a elasticidade e facilidade de alocar e promover mobilidade dos trabalhadores quanto a postos de trabalho, bem como a setores econômicos, e, também, para entender a capacidade de realocação dos indivíduos e de recursos em uma economia.

A análise descritiva constata que os trabalhadores que efetuaram movimento no mercado formal são majoritariamente homens; esses indivíduos, em sua grande maioria, estão no grupo etário de 18 a 39 anos, possuem o grau de instrução Médio Completo e Até 6^a/9^a fundamental. Além disso, tendem a estar alocados em Serviços, Comércio e Construção Civil. Em contrapartida, o setor da Agropecuária é o que menos emprega.

Ao analisar a rotatividade, percebe-se que essa taxa segue o comportamento do volume de admissões, o que é de certa forma esperado, pois as contratações variam mais do que as demissões. A menor taxa de rotatividade pode ser observada em 2017 (0,39), e seu maior valor é registrado em 2011 (0,59). As taxas atuais estão entre esses valores.

Observa-se também uma troca de rotatividade entre sexos, de forma que, após 2018, a rotatividade masculina passa a ser superior em comparação com as trabalhadoras. Esse resultado indica para um maior fluxo entre homens, ou seja, mulheres tendem a permanecer mais no mesmo trabalho. Outra perspectiva aponta para a necessidade de as mulheres permanecerem no emprego por serem chefes de família ou por terem outras questões financeiras.

A rotatividade é maior entre jovens, sendo esse o grupo que possui maior fluxo de entrada no mercado e saída dele, provavelmente devido a fatores como baixo nível de escolaridade, baixo nível de experiência e alto desemprego, características também apontadas por Corseuil *et al.* (2014) e Flori (2003).

A taxa de rotatividade por nível de escolaridade aponta que os trabalhadores com nível educacional até 6^a/9^a fundamental e ensino médio completo possuem maior rotatividade. Já, entre os setores de atividade econômica, a agropecuária e a construção civil são os que possuem maior rotatividade. Na outra ponta, tem-se o setor de serviços com a menor rotatividade ao longo de toda a série.

A taxa de rotatividade é um fenômeno complexo em sua análise, dado que o fluxo de entrada e saída é algo natural no mercado e traz tantos pontos positivos (flexibilidade, permite o indivíduo buscar novos postos com melhores salários) quanto pontos negativos (baixa especialização da mão de obra, instabilidade em manter o trabalho, ser mais comum em grupos em situações mais precárias).

Analisar a rotatividade não é algo simples. Essa taxa permite observar a capacidade de realocação de trabalhadores e postos de trabalho, o que pode estar relacionado à eficiência alocativa entre mão de obra. A rotatividade, principalmente se elevada, está também relacionada às incertezas do mercado de trabalho, como a iminência de demissão. O alto nível de rotatividade pode ser bom ou ruim; essa avaliação se submete ao contexto

econômico geral. Se a alta rotatividade ocorre em um momento de alto desemprego, queda do PIB, período inflacionário, ela estará refletindo o desequilíbrio da economia. Porém, se essas variáveis estão em certo equilíbrio, então a rotatividade vai refletir a competência alocativa entre empregado, empregador e ocupação.

Por fim, a análise da rotatividade permite compreender a dinâmica de admissão e demissão no mercado de trabalho no Distrito Federal, possibilitando visualizar gargalos e problemas sobre as relações de emprego para políticas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO, E. J.; CAMARGO, J. M.; GONZAGA, G.; BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. **A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br>. Acesso em: 26 mar. 2024.
- ANDERSEN, T. M. 2017. The Danish Labor Market, 2000-2016. **IZA World of Labor**. Disponível em: <https://wol.iza.org/articles/the-danish-labor-market/v1/long>. Acesso em: 26 mar. 2024.
- ATTUY, G. **Decomposição dos Ciclos do Desemprego: Uma Aplicação Para o Brasil a Partir dos Fluxos do Trabalho**. [Tese de doutorado]. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?. **Revista brasileira de estudos de população**, v. 23, p. 331-353, 2006.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de pesquisa**, p. 67-104, 2000.
- CORSEUIL, C. H. L.; RIBEIRO E. P. **Rotatividade de trabalhadores e realocação de postos de trabalho no setor formal do Brasil: 1996-2010**. [Relatório de Pesquisa]. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).2012. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/1205.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2024.
- CORSEUIL, C. H. L., FOGUEL, M. N., GONZAGA, G., & RIBEIRO, E. P. **A Rotatividade dos Jovens No Mercado de Trabalho Formal Brasileiro**. *In: Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: IPEA 2014. cap. 5. p. 157-174. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1904.pdf. Acesso em: 26 mar. 2024.
- CORSEUIL, C. H. L., RIBEIRO, E. P., SANTOS, D. D. D., & RODRIGO, D. **Criação, Destruição e Realocação do Emprego no Brasil**. [Texto para discussão nº 855]. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).2002. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2202/1/td_0882.pdf. Acesso em: 26 mar. 2024.
- DAVIS, Steven J.; HALTIWANGER, John. Measuring gross worker and job flows. *In: Labor statistics measurement issues*. University of Chicago Press, 1998. p. 77-122.
- Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE. 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/sqepesquisa/sqepesquisa.php>. Acesso em: 26 mar. 2024.
- Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE. 2014. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/sqepesquisa/sqepesquisa.php>. Acesso em: 26 mar. 2024.

Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Boletim de conjuntura**. São Paulo: DIEESE. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2019/boletimConjuntura019.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2024.

FLORI, P. M. **Desemprego de jovens**: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro. 2003. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

GONZAGA, G. **Rotatividade e Qualidade do Emprego no Brasil**. Brazilian Journal of Political Economy, v. 18, p. 121-43. 2022.

LANE, J. **The role of job turnover in the low-wage labor market**. In: Autor, D. H. (Ed.). *The Low-Wage Labor Market: Challenges and Opportunities for Economic Self-Sufficiency*. Chicago: University of Chicago Press, p. 185-98. 2000.

LEONE, Eugênia Troncoso. O trabalho da mulher em regiões metropolitanas brasileiras. **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos, v. 90, p. 199-230, 2003.

LIU, S., HYCLAK, T. J., & REGMI, K. **Impact of the minimum wage on youth labor markets**. *Labour*, v. 30, n. 1, p. 18-37. 2016.

PIERANTONI, C. R., VIANNA, C. M. D. M., FRANÇA, T., MAGNAGO, C., & RODRIGUES, M. P. D. S. **Rotatividade da força de Trabalho médica no Brasil**. *Saúde em Debate*, v. 39, p. 637-47. 2015.

POCHMANN, M. **O trabalho na crise econômica no Brasil**: primeiros sinais. *Estudos Avançados*, v. 23, p. 41-52. 2009.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. **Rotatividade e instituições**: benefícios ao trabalhador desligado incentivam os afastamentos? *Revista de Administração*, v. 32, n. 1, p. 23-31. 1997.

RIBEIRO, E. P. **Rotatividade de trabalhadores e criação e destruição de postos de trabalho**: aspectos conceituais. *Revista Brasileira de Economia*, v. 55, n. 2, p. 269-293. 2001.

ROSA, E. I. **Uma análise do mercado de trabalho formal**: emprego e rotatividade no Brasil (2013-2019). *Revista de Contabilidade e Organizações*, v. 15, n. 1, p. 85-99. 2021.

SILVA FILHO, L. A.; DE QUEIROZ, SILVANA NUNES. **Políticas de concentração ou desconcentração industrial no território cearense?**. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 1, n. 4, p. 315-336, 2009.

SILVA FILHO, L. A.; SILVA, J. L. M.; QUEIROZ, S.N. **Emprego formal e rotatividade no mercado de trabalho agropecuário no nordeste**: 2000-2001 e 2009-2010. *Perspectiva Econômica*, v. 10, n. 1, 2014

SILVA, J. O.; SILVA, R. G. **Análise da rotatividade no mercado de trabalho acreano na década de 2000**. *Revista de Estudos Sociais*, v. 14, n. 27, p. 172-95. 2012.

TRIGO, N. F. **Rotatividade no mercado de trabalho e incentivos do arcabouço institucional brasileiro**. 2018. Tese (Doutorado em economia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

WAJNMAN, S.; PERPÉTUO, I. H. O. **A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. *Nova economia*, v. 7, n. 1, p. 123-147, 1997.

Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal - IPEDF Codeplan

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. IPEDF Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.ipe.df.gov.br
ipe@ipe.df.gov.br