

Com mercado aquecido, demissões a pedido batem recorde em 2023



Carolina Reis: "Estou disposta a reconsiderar minha posição se o equilíbrio trabalho-vida que procuro não for atendido"



Pedro Prata: "Não faz sentido ter estabilidade de emprego e instabilidade emocional"

**Conjuntura** Desligamento a pedido do trabalhador supera 7 milhões de casos em 2023; maioria troca de emprego em busca de oportunidade melhor

# Demissão voluntária bate recorde com emprego aquecido

Marsileia Gombata  
De São Paulo

Um dos indicadores de aquecimento do mercado de trabalho, os desligamentos feitos a pedido do trabalhador bateram recorde no ano passado. Foram 7,3 milhões de trabalhadores que deixaram empregos com carteira assinada de forma voluntária em 2023, ante 6,8 milhões no ano anterior e 5,6 milhões em 2021. A base de dados do levantamento começa em 2004.

Segundo economistas, a alta se deve a mais pessoas indo para empregos alinhados às suas expectativas, mais jovens no mercado de trabalho e à metodologia do novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O grau de instrução também aparece como variável relevante. Os mais instruídos responderam pela maior parcela dos desligamentos a pedido do trabalhador.

Levantamento feito pela LCA Consultores mostra que o Brasil teve 21,5 milhões de desligamentos em 2023, sendo 7,3 milhões a pedido do trabalhador, o que equivale a 34% do total. Em 2022 haviam sido 6,8 milhões de desligamentos a pedido (33,6%), e em 2021, 5,6 milhões (33,4%). Em 2020, ano em que teve início a pandemia, haviam sido 3,8 milhões (27%), em 2019, 3,6 milhões (24%) e 3,3 milhões (23%) em 2018.

"O indicador mostra o grau de aquecimento do mercado. Provavelmente, boa parte das pessoas está se desligando por conta própria porque consegue se admitir em outros lugares, indicando uma oferta maior de vagas", afirma Bruno Imaizumi, economista da LCA e autor do estudo.

Segundo o economista, além da nova metodologia do Caged, que captura admissões e desligamentos de forma mais abrangente, os números são explicados pelo ingresso de mais jovens no mercado.

"O sinônimo de sucesso profissional para esse grupo é ter um emprego mais alinhado às suas preferências. Se isso não ocorre, pulam de um emprego para outro sem problemas e não necessariamente ficam o resto da vida na mesma empresa", diz.

"Um outro motivo é a crise provocada pela covid-19, que mudou as relações de trabalho

entre empregador e empregado e trouxe à tona outros fatores que não apenas salário na decisão de ir para outra empresa."

Nesse sentido, Lucas Assis, economista da Tendências Consultoria, argumenta que a pandemia alterou a dinâmica do mercado. "Muitos trabalhadores, possivelmente, estão refletindo sobre o seu percurso profissional e perspectivas, especialmente os que trabalham em empregos mal remunerados", diz.

Pessoas com maior qualificação são as que mais pedem demissão, mostra o levantamento da LCA, ao indicar que o nível de instrução pode ter peso importante na hora de se negociar um emprego.

**"Muitos estão refletindo sobre percurso profissional e perspectivas, especialmente os mal remunerados"**  
**Lucas Assis**

A proporção de desligamentos a pedido ante o total de desligamentos no ano passado chegou a 32,4% entre trabalhadores com ensino médio incompleto, 33,8% no grupo que completou o ensino médio, 41,8% no grupo com superior completo. Dentre aqueles que têm mestrado, esse percentual chegou a 42%, no grupo com doutorado, 40,9%, e no que tem pós-graduação completa, 46,9%.

O relações públicas Pedro Prata, de 40 anos, trabalhava havia mais de dois anos em uma empresa de energia elétrica. Em 2023, foi para a Fundação Eliezer MacArthur, que lida com economia circular.

"A nova proposta me proporcionaria, por um lado, voltar a trabalhar com políticas públicas e, com isso, ampliar o impacto do meu trabalho em avanços sociais, econômicos e

ambientais. Por outro lado, me permitiria mais autonomia, mais flexibilidade e um ambiente de maior confiança entre os colegas", afirma. Prata observa que, de maneira geral, a pandemia jogou luz sobre problemas antigos que por vezes ocorrem nos ambientes de trabalho. "Relações desrespeitosas, volumes de tarefas mais altos do que a capacidade das equipes, controles excessivos, baixa liberdade para expor opiniões. Tenho a sensação de que, ao trabalhar em casa, muitas pessoas perceberam o quanto o ambiente dos seus escritórios era ruim", enumera, a partir de sua experiência.

"Acho importante estar em uma organização que combina satisfação em acordar para trabalhar com remuneração condizente com a sua entrada. Não faz sentido ter estabilidade de emprego e instabilidade emocional. Além disso, não se trata de estar mais tempo no mesmo lugar."

A engenheira Carolina Reis, de 42 anos, pensa parecido. "Não vejo a permanência prolongada em um único emprego como crucial. Valorizo mais estar em posições que ressoam com minhas aspirações e que mantenham um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a profissional", diz.

Reis, que trabalhou 14 anos como gerente de negócios na empresa Continental, está em processo de transição de carreira. Depois de três anos e quatro meses na Amazon, onde era gerente de expansão e de operações, vai para a empresa Cummins, onde será gerente-executiva de vendas. "A oportunidade na Cummins está mais alinhada com minhas aspirações de carreira e competências pessoais atualmente", diz. "Mas já estou disposta a reconsiderar minha posição se o equilíbrio trabalho-vida que procuro não for atendido."

## Rotatividade no mercado de trabalho

Em 2023 - em %

Mobilidade maior dentre os mais jovens

Por faixa etária

Faixa etária	Desligamentos a pedido	Desligamentos	% de desligamentos a pedido
Até 17	91.275	250.049	36,5
18 a 24	2.159.360	5.468.168	39,5
25 a 29	1.454.423	3.985.665	36,5
30 a 39	1.975.547	5.973.299	33,1
40 a 49	1.123.856	3.761.747	29,7
50 a 64	468.965	1.703.277	27,5
65 ou mais	35.230	142.716	24,7
Total	7.308.766	21.503.643	34,0

Mais instruídos se demitem mais

Por grau de instrução

Grau de instrução	Desligamentos a pedido	Desligamentos	% de desligamentos a pedido
Analfabeto	28.455	93.241	30,5
Até 5º Incompleto	103.942	429.444	24,2
5º Completo Fundamental	84.804	326.016	26,0
6º a 9º Fund.	275.465	960.200	28,7
Fundamental Completo	463.911	1.583.872	29,3
Médio Incompleto	514.975	1.591.661	32,4
Médio Completo	4.583.727	13.547.957	33,8
Superior Incompleto	360.795	863.453	41,8
Superior Completo	792.423	1.887.255	42,0
Mestrado	171.36	40.837	42,0
Doutorado	6.700	16.364	40,9
Pós-Graduação completa	76.613	163.458	46,9
Total	7.308.946	21.503.758	34,0

Fonte: MTE, Elaboração: Fipec/SalárioMétrico

## 2023 com salários maiores

Pressão salarial

Grau de Instrução	2022	2023
Analfabeto	0,93	0,94
Até 5º Inc.	1,00	1,00
5º Compl. Fund.	1,00	1,00
6º a 9º Fund.	1,01	1,01
Fund. Completo	1,01	1,02
Médio Inc.	1,00	1,01
Médio Comp.	1,00	1,01
Superior Inc.	1,00	1,02
Superior Comp.	0,95	0,98
Mestrado	1,01	1,02
Doutorado	1,00	1,04
Pós-Graduação	1,02	1,03
Total	0,93	0,96

Fonte: MTE, Elaboração: Fipec/SalárioMétrico

apresentaram proporção de desligamentos a pedido maior que a média em 2023 foram organismos internacionais, saúde humana e serviços sociais, educação, alojamento e alimentação, serviços domésticos, atividades financeiras, comércio e reparação de veículos, informação e comunicação.

As regiões onde mais houve desligamentos a pedido foram Sul (41,3%), Centro-Oeste (38%) e Sudeste (33,7%). Entre os Estados com maior proporção estão Santa Catarina (45,2%), Mato Grosso do Sul (43,8%), Mato Grosso (41,7%), Paraná (40,9%), Rondônia (38,6%), Espírito Santo, Minas Gerais e Rio de Janeiro ficaram abaixo da média nacional (34%). A maior fatia de desligamentos a pedido está em regiões e Estados que tiveram melhor desempenho econômico.

Professor sênior da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo (FEA-USP)

e coordenador do SalárioMétrico da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipec), Hélio Zylberstajn ressalta que o cenário está mais favorável para quem pede demissão do que para quem começa em um novo emprego. "Uma maneira de medir isso é o indicador de pressão salarial, razão entre o salário médio de quem entra e o salário médio de quem sai. Se, por exemplo, o salário de quem entra é de R\$900 em média e quem sai ganha R\$1.000, a pressão salarial é de 0,9. Se quem entra ganha R\$1.000 quem sai também, a pressão salarial sobe para 1."

Levantamento feito pela Fipec reforça a ideia de que o grau de instrução tem relação direta com a mobilidade no mercado de trabalho. O estudo mostra que a pressão salarial para quem tem ensino superior completo foi de 0,95 em 2022 para 0,98 em 2023. Para quem completou o mestrado, passou de 1,01 para 1,02, e para quem

fez doutorado, de 1 para 1,04. "A pressão salarial de quem pediu para sair em 2023 está maior do que em 2022. Quem saiu no ano passado está conseguindo uma colocação melhor do que em 2022", afirma Zylberstajn. "Os dados mostram que existem oportunidades no mercado de trabalho, e quem pediu para sair em 2023 se deu melhor do que em 2022."

Apesar da alta recente de pedidos de desligamentos a pedido, a perspectiva, contudo, é que os números diminuam ao longo do ano. "Para 2024, a expectativa é de desaquecimento do mercado de trabalho, em linha com a perda de ímpeto da atividade econômica", afirma Assis. A Tendências prevê alta de 1,5% do PIB neste ano. "A aceleração mais intensa da força de trabalho, comparativamente à da ocupação, deve ainda elevar a taxa de desocupação. No curto prazo, a participação de desligamentos a pedido deve arrefecer."

**Veículo:** Impresso -> Jornal -> Jornal Valor Econômico - São Paulo/SP

**Seção:** Brasil **Caderno:** A **Página:** 4