
OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS

Boletim Temático I

Rotatividade no Mercado de Trabalho Mineiro entre 2014 e 2024: dinâmica e desigualdades

Termo de Fomento 1481001017/2025 - SEDESE

ABRIL

2026

1

EXPEDIENTE DO DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE

Direção Técnica

Adriana Marcolino - Diretora Técnica

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Pagani – Diretor Adjunto

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Coordenação Geral do Projeto

Patrícia Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

Maria de Fátima Lage Guerra

Equipe Executora

DIEESE

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

E-mail: institucional@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Sumário

| | |
|--|----|
| DESTAQUES | 4 |
| APRESENTAÇÃO..... | 5 |
| NOTAS CONCEITUAIS E METODOLÓGICAS | 8 |
| ESTOQUE E MOVIMENTAÇÃO DE VÍNCULOS CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS | 11 |
| ROTATIVIDADE ESTADUAL, REGIONAL E SETORIAL | 18 |
| MOTIVOS DOS DESLIGAMENTOS, TEMPO DE EMPREGO E RELAÇÃO SALARIAL .. | 25 |
| ROTATIVIDADE POR ATRIBUTOS DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS | 34 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 39 |

DESTAQUES

- ✓ A taxa de rotatividade global em Minas Gerais atingiu 59,8% em 2024, percentual acima da média nacional.
- ✓ A rotatividade descontada foi de 37,2%, indicando a elevada intensidade de substituição de trabalhadores por decisão empresarial.
- ✓ Em relação a 2023, houve um movimento atípico: a rotatividade global aumentou, enquanto a descontada diminuiu.
- ✓ A queda da rotatividade descontada está associada ao aumento dos desligamentos por iniciativa dos trabalhadores, especialmente pedidos de demissão, em um contexto de mercado de trabalho mais aquecido.
- ✓ O crescimento do emprego formal foi acompanhado por intensa movimentação, revelando que a expansão do emprego não implicou maior estabilidade dos vínculos.
- ✓ Mais de um terço dos vínculos ativos em 2024 tinha menos de um ano de duração.
- ✓ Cerca de 66,4% dos vínculos encerrados no ano duraram menos de 12 meses.
- ✓ A rotatividade apresenta fortes desigualdades regionais, com taxas mais elevadas em regiões como Paracatu e Patos de Minas e mais baixas em regiões como Muriaé e Juiz de Fora.
- ✓ Apenas metade das regiões apresentou queda da rotatividade descontada, entre 2023 e 2024, e exatamente as maiores empregadoras.
- ✓ Setorialmente, a rotatividade é mais elevada na construção civil e na agropecuária, e mais baixa na indústria extrativa mineral.
- ✓ A diferença entre salários de admitidos e desligados se inverteu, indicando possível mobilidade ascendente em contextos de mercado aquecido.
- ✓ As taxas de rotatividade por sexo, idade e escolaridade tornaram-se mais homogêneas ao longo do tempo.

APRESENTAÇÃO

O presente boletim, intitulado **“Rotatividade no Mercado de Trabalho Mineiro entre 2014 e 2024: dinâmica e desigualdades”**, é o primeiro previsto no Termo de Fomento celebrado em 23 de julho de 2025, entre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (SEDESE). O objetivo dessa parceria é produzir informações para subsidiar as ações do Observatório do Trabalho do Estado de Minas Gerais (OTMG).

O mercado de trabalho mineiro encerrou o ano de 2024 com resultados positivos, registrando a menor taxa de desocupação da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua e forte geração de empregos formais. A taxa de desocupação, no quarto trimestre de 2024, foi de 4,3%, um patamar abaixo da taxa nacional (6,2%), no mesmo período. Esse resultado significou uma queda 0,7 ponto percentual (p.p.) na desocupação, em relação ao trimestre anterior (5,0%), e de 1,4 p.p., em relação ao quarto trimestre de 2023 (5,7%). No acumulado do ano, a taxa de subutilização da força de trabalho mineira (que combina desocupados, subocupados por insuficiência de horas e força de trabalho potencial) também apresentou tendência de queda, refletindo a melhor absorção da mão de obra.

No mercado de trabalho formal, Minas Gerais registrou um saldo positivo de 139,5 mil novos postos de trabalho com carteira assinada, em 2024, associados sobretudo ao setor de serviços. Com isso, o estoque de empregos formais com carteira assinada atingiu 4,91 milhões, um aumento de 2,9% em relação ao final de 2023. Jovens entre 18 e 24 anos e pessoas com ensino médio completo foram os grupos populacionais mais favorecidos com esses resultados.

Apesar do desempenho favorável, a taxa de rotatividade no mercado de trabalho formal mineiro - isto é a prática de demitir o ocupante de um posto de

trabalho e contratar outro - permaneceu elevada, em 2024, sendo de 59,8%, em termos globais, e de 37,2%, desconsiderando os desligamentos não motivados por decisões dos empregadores. Ambas as taxas (global e descontada) são superiores aos seus respectivos patamares em âmbito nacional: 53,2% e 31,2%.

A rotatividade constitui um dos traços estruturais mais persistentes da dinâmica laboral brasileira. Mais do que um simples indicador de movimentação contratual, ela expressa a forma como a força de trabalho é utilizada, revelando padrões de contratação, substituição e permanência que têm implicações diretas sobre a qualidade do emprego, a produtividade e a proteção social.

No caso de Minas Gerais, a coexistência recente de queda no desemprego, forte geração de empregos formais e elevadas taxas de rotatividade evidencia uma característica central do mercado de trabalho: o crescimento do emprego não implica, necessariamente, maior estabilidade ou melhores condições de inserção ocupacional. Ao contrário, pode estar associado à intensificação dos fluxos de entrada e saída, sugerindo um padrão de uso flexível da força de trabalho, com alta reposição de vínculos.

Nesse contexto, analisar a rotatividade é fundamental por três razões principais. Primeiro - e principalmente, porque ela afeta diretamente os trabalhadores, ao reduzir o tempo médio de permanência no emprego, fragilizar trajetórias ocupacionais e limitar o acesso a direitos (benefícios, tempo de casa) e progressão salarial. Segundo, porque impacta as empresas, podendo tanto representar estratégias de ajuste de custos quanto gerar perdas de produtividade e de capital humano. Terceiro, porque produz efeitos fiscais relevantes, ao pressionar mecanismos públicos como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que financia o seguro-desemprego e os gastos com formação profissional e intermediação da mão de obra.

Diante disso, o presente boletim tem como objetivo analisar a dinâmica da rotatividade no mercado de trabalho formal de Minas Gerais entre 2014 e 2024, com ênfase em suas dimensões estruturais e nas desigualdades regionais, setoriais e sociodemográficas.

Além desta introdução e das considerações finais, o boletim está estruturado em cinco seções analíticas. A primeira apresenta as notas conceituais e metodológicas, discutindo os limites da mensuração da rotatividade e os indicadores utilizados. A segunda analisa a evolução do estoque e da movimentação de vínculos, evidenciando a intensidade dos fluxos de entrada e saída. A terceira examina a dinâmica da rotatividade em nível estadual, regional e setorial. A quarta seção aprofunda os motivos dos desligamentos, o tempo de permanência no emprego e a relação salarial entre admitidos e desligados. Por fim, a quinta seção analisa a rotatividade segundo atributos demográficos e ocupacionais dos trabalhadores.

Ao articular essas dimensões, o estudo busca contribuir para o debate sobre a qualidade do emprego em Minas Gerais e subsidiar a formulação de políticas públicas voltadas à redução da rotatividade excessiva e à promoção de vínculos de trabalho mais estáveis e protegidos.

NOTAS CONCEITUAIS E METODOLÓGICAS

A rotatividade no mercado de trabalho é um fenômeno aparentemente simples de ser analisado. Trata-se, fundamentalmente, da substituição que ocorre nas empresas do ocupante de um posto de trabalho, ou seja, a dispensa de um trabalhador seguida da admissão de outro, em um posto específico, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores.

Na prática, no entanto, há desafios metodológicos e limitações das fontes de dados disponíveis para quantificar a rotatividade, especialmente quando se pretende analisar o fenômeno em termos macroeconômico. Esses desafios decorrem do fato de que é muito difícil dimensionar os volumes de desligamentos e de admissões que, de fato, indicam a rotação de ocupantes de um mesmo posto de trabalho, separando-os, nas bases estatísticas disponíveis, de movimentações decorrentes de mudanças tecnológicas (extinção de postos de trabalho ou surgimento de novas ocupações, por exemplo) ou dos efeitos da expansão ou da retração da atividade econômica sobre o nível de emprego. Essas dificuldades impõem a necessidade de se trabalhar com indicadores aproximados do fenômeno.

Neste boletim, o indicador usado para mensurar a taxa de rotatividade no mercado de trabalho formal de Minas Gerais é a relação entre o valor mínimo observado, no ano, entre o total de admissões e o total de desligamentos e o estoque médio de vínculos existente no mesmo ano, dado pela média aritmética entre o estoque em 31/12 do ano anterior e o estoque em 31/12 do ano de referência. Nestes termos, a fórmula de cálculo da taxa de rotatividade é a seguinte:

$$\text{Taxa de rotatividade} = \frac{\text{Mínimo } (\sum \text{Admissões}_t, \sum \text{Desligamentos}_t)}{\text{Estoque médio de vínculos}_t}$$

Essa metodologia parte da premissa de que a mensuração da rotatividade, entendida como substituição de vínculos de trabalho, deve excluir os movimentos de criação e destruição líquidos de postos de trabalho. Nesta perspectiva, quando o número de admissões é maior do que o número de desligamentos, entende-se que o saldo líquido de contratações decorre de expansão do mercado de trabalho, e não de substituição de ocupantes do mesmo posto. Em sentido inverso, se o número de desligamentos é maior do que o de admissões, supõe-se que a diferença reflete uma redução líquida do nível de emprego, para além do processo de substituição. Decorre disso, a justificativa para o uso, no numerador da fórmula acima, do mínimo entre o somatório de admissões e o somatório de desligamentos no ano, que seria o valor mais próximo possível do volume real de reposição.

Adicionalmente à escolha do melhor indicador possível para calcular a taxa de rotatividade, o boletim leva em conta que metodologias que consideram somente o total de desligamentos ocorridos no ano negligenciam um aspecto importante do fenômeno, que são os motivos deles. Nem todos os desligamentos são originados por decisões adotadas pelos empregadores essas diferenças afetam o cálculo da taxa real de rotatividade praticada pelas empresas. Neste sentido, além de apresentar os resultados gerais da **taxa global de rotatividade**, que considera todos os desligamentos ocorridos em Minas Gerais em determinado período, esta análise dá destaque sobretudo aos resultados da chamada **taxa de rotatividade descontada**, cujo cálculo exclui as demissões ocorridas por vontade do próprio trabalhador, além de desligamentos decorrentes de morte, aposentadoria, transferências e por comum acordo entre empregado e empregador.

Os desligamentos por comum acordo entre empregado e empregador é uma modalidade que surgiu, a partir de 2017, no contexto da reforma trabalhista. Nesse caso, o trabalhador pode sacar até 80% do seu saldo no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e recebe metade do aviso prévio e da indenização a que teria direito, caso fosse desligado sem justa causa, mas sem direito ao seguro-

desemprego. Como o objetivo da rotatividade descontada é captar a parcela de movimentações que ocorrem por motivações dos empregadores, entende-se que essa modalidade de desligamento deve ser desconsiderada do cálculo dessa taxa já que, por definição, não há como atribuir a sua motivação a qualquer uma das partes, senão a ambas.

As estatísticas utilizadas no boletim são oriundas da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que são registros administrativos produzidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A análise cobre a movimentação do emprego celetista e estatutário, ocorrida em Minas Gerais, no período de 2014 e 2024. Esse período coincide com um longo ciclo de profundas e sucessivas crises econômica e sanitária, seguido de outro, mais recente, de recuperação e aquecimento do mercado de trabalho estadual. As informações sobre a rotatividade são apresentadas em níveis mais agregados; setoriais; ocupacionais; e por atributos demográficos dos trabalhadores. Em alguns casos, para fins de comparação, elas também são abertas para o Brasil e para as Regiões de Planejamento da SEDESE, buscando captar especificidades regionais do fenômeno.

Os microdados da Rais são elaborados, mais recentemente, a partir de informações provenientes do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Esse sistema não gerou uma nova base de dados, mas alterou significativamente a forma pela qual as empresas declaram, ao governo federal, as informações a respeito dos seus contratos de trabalho. A implementação do eSocial ocorreu em etapas, com início em 2018, e conclusão em 2022. Esse período de transição demandou ajustes metodológicos nas estatísticas, sendo o mais importante deles, para o cálculo da rotatividade, a correção na quantidade de movimentações decorrentes de transferências entre estabelecimentos de uma mesma empresa.

Ainda assim, algumas séries históricas foram quebradas, devido ao fato de que o eSocial é mais abrangente do que a própria Rais e, a cada ano, foi melhorando a captação dos vínculos. Por essa razão, o Próprio MTE recomenda que comparações diretas dos resultados entre um ano e outro, sobretudo de 2020 em diante, sejam evitadas.

Essas mudanças todas, certamente, têm reflexos sobre o cálculo das taxas de rotatividade estadual, uma vez que é necessário usar informações sobre o estoque de vínculos de dois anos subsequentes no seu denominador, sendo que o estoque de vínculos do ano anterior ao de referência da análise está subestimado. Como consequência, é possível que as taxas de rotatividade global e descontada da economia estadual estejam superestimadas nos últimos anos, quando grandes avanços foram feitos nas declarações do eSocial.

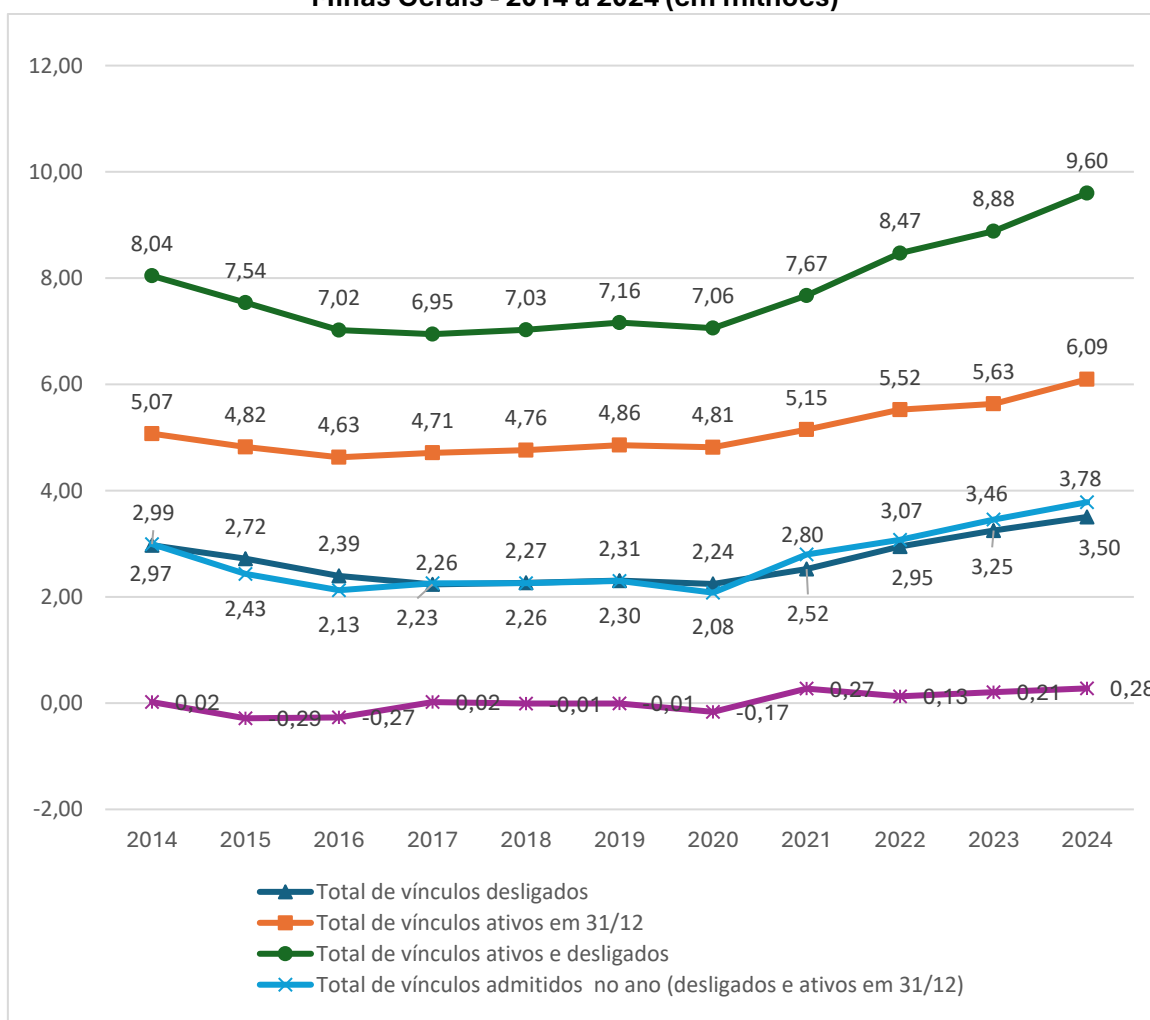
Em todo caso, é difícil dimensionar o real impacto que as quebras nas séries históricas tiveram sobre o cálculo das taxas de rotatividade, no período considerado, principalmente quando se levam em conta todas as transformações ocasionadas pela pandemia e, posteriormente, pelo aquecimento da economia, sobre o mercado de trabalho do estado. Em razão disso, mudanças abruptas nos cálculos das taxas de rotatividade devem ser interpretadas com cautela, especialmente entre um ano e outro, a partir de 2020.

ESTOQUE E MOVIMENTAÇÃO DE VÍNCULOS CELETISTAS E ESTATUTÁRIOS

O segmento formal do mercado de trabalho mineiro, composto de vínculos celetistas e estatutários, permaneceu em crescimento em 2024, dando continuidade ao ciclo de aquecimento iniciado em 2021, pós pandemia. Segundo a Rais, o estado fechou o ano de 2024 com um estoque de 6,1 milhões de vínculos em atividade, significando um aumento de aproximadamente 460 mil vínculos (8,2%) em relação ao ano anterior. Se considerados os 3,5 milhões de vínculos que

foram desligados ao longo do ano, o estado chegou a ter, em 2024, um contingente de 9,6 milhões de vínculos formais, sendo quase 720 mil vínculos a mais (2%) do que o total observado em 2023. Com esses resultados - e após a longa fase de retração e estagnação do mercado de trabalho (2015-2020), decorrente de sucessivas crises econômica e sanitária - o emprego formal mineiro registrou pelo terceiro ano consecutivo um desempenho superior ao observado em 2014 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1
Número de vínculos formais (celetistas e estatutários), movimentação no ano e estoque de vínculos em 31/12.
Minas Gerais - 2014 a 2024 (em milhões)



Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

O crescimento do emprego formal em Minas Gerais tem sido acompanhado por uma intensificação dos fluxos de substituição de trabalhadores, indicando que a expansão do emprego não tem se traduzido, necessariamente, em maior estabilidade ocupacional. Em relação a 2023, houve crescimento pelo quarto ano consecutivo, tanto do volume de admissões quanto do volume de desligamentos, sendo o aumento relativo dos desligamentos novamente superior ao das admissões: 9,2%, contra 7,7% (Gráfico 1 e Tabela 1, a seguir). Com isso houve um saldo positivo de quase 280 mil vínculos, um resultado superior aos obtidos nos dois anos anteriores.

TABELA 1
Evolução do número de vínculos formais (celetistas e estatutários), por grupos.
Minas Gerais – 2014 a 2024

| Ano | Vínculos desligados | | Vínculos ativos em 31/12 | | Total de vínculos | |
|------|---------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------|---|
| | Total (A) | Admitidos no ano (B) | Total (C) | Admitidos no ano (D) | Ativos e desligados (A+C) | Admitidos no ano (desligados e ativos em 31/12) (B+D) |
| 2014 | 2.971.186 | 1.299.948 | 5.071.906 | 1.692.175 | 8.043.092 | 2.992.123 |
| 2015 | 2.717.675 | 1.027.421 | 4.821.116 | 1.404.821 | 7.538.791 | 2.432.242 |
| 2016 | 2.394.094 | 876.706 | 4.627.008 | 1.248.596 | 7.021.102 | 2.125.302 |
| 2017 | 2.234.443 | 865.390 | 4.710.919 | 1.389.829 | 6.945.362 | 2.255.219 |
| 2018 | 2.265.564 | 871.076 | 4.760.830 | 1.386.975 | 7.026.394 | 2.258.051 |
| 2019 | 2.305.580 | 872.991 | 4.856.025 | 1.426.476 | 7.161.605 | 2.299.467 |
| 2020 | 2.244.254 | 791.954 | 4.814.874 | 1.287.089 | 7.059.128 | 2.079.043 |
| 2021 | 2.523.503 | 1.061.048 | 5.148.435 | 1.736.545 | 7.671.938 | 2.797.593 |
| 2022 | 2.947.251 | 1.245.975 | 5.523.279 | 1.828.661 | 8.470.530 | 3.074.636 |
| 2023 | 3.248.870 | 1.526.855 | 5.633.160 | 1.928.301 | 8.882.030 | 3.455.156 |
| 2024 | 3.504.250 | 1.690.627 | 6.094.585 | 2.091.421 | 9.598.835 | 3.782.048 |

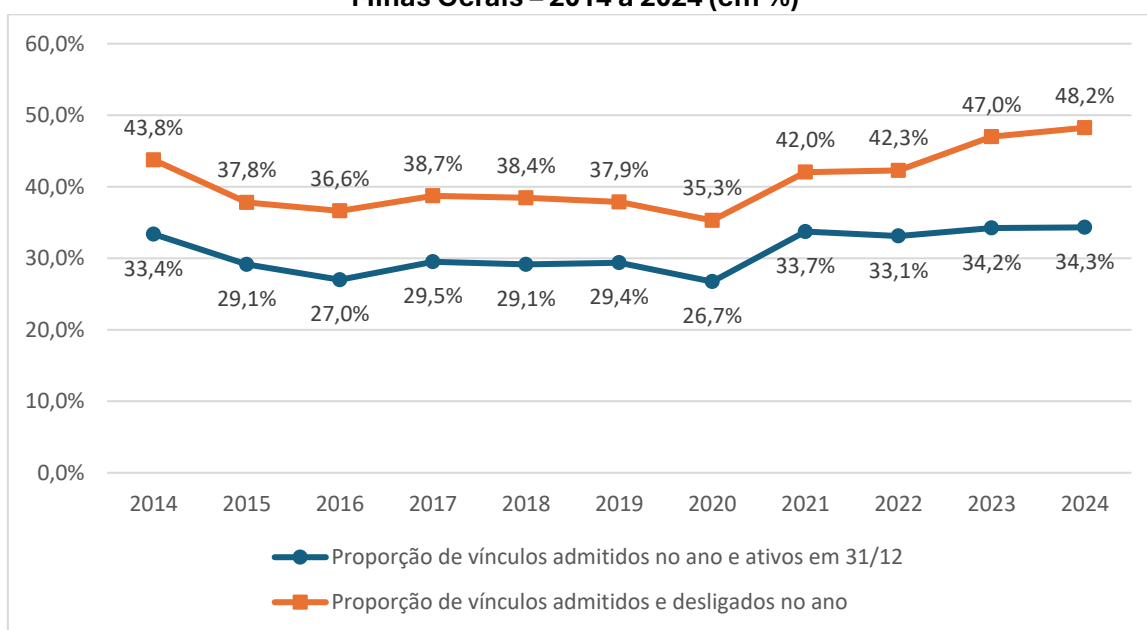
Fonte: MTE – Microdados Rais - Elaboração: DIEESE

Observa-se, ainda, que do total de 6,1 milhões de vínculos ativos em 31/12 de 2024, cerca de 2,1 milhões (34,3%) haviam sido celebrados naquele próprio ano e pouco mais de 4 milhões (65,7%), em 2023 ou antes disso. Ou seja, do estoque de vínculos existentes no final do ano, mais de um terço não chegava a ter um ano completo de duração. Da mesma forma, do total de 3,5 milhões de desligamentos ocorridos em 2024, cerca de 1,7 milhão, ou 48,2%, correspondiam a vínculos de

emprego celebrados naquele exercício e, portanto, também com duração inferior a um ano (Tabela 1 e Gráfico 2). Esses percentuais permaneceram praticamente estáveis em relação a 2023, quando superaram os seus respectivos patamares em 2014, ou seja, antes da longa fase de crises, durante a qual os movimentos de entrada e saída no mercado de trabalho formal foram um pouco menos intensos.

GRÁFICO 2

Vínculos formais (celetistas e estatutários) admitidos no ano e ativos em 31/12 sobre o estoque de vínculos ativos em 31/12; e vínculos admitidos e desligados no ano sobre o total de vínculos desligados no ano.
Minas Gerais – 2014 a 2024 (em %)



Fonte: MTE – Microdados Rais
 Elaboração: DIEESE

Considerando as vinte e duas Regiões de Planejamento da SEDESE, verifica-se que em apenas quatro delas (Araçuaí, Governador Valadares, Montes Claros e Timóteo) houve saldo negativo de vínculos, em 2024, indicando um volume de demissões maior do que o de admissões, ao contrário da tendência geral (Tabela 2). Entre as dezoito regiões que apresentaram saldos positivos de vínculos formais no período, os melhores resultados foram observados nas regiões Metropolitana, Poços de Caldas, Ituiutaba e Divinópolis. Observa-se, também, que nas regiões de

Diamantina, Divinópolis, Metropolitana, Paracatu, Patos de Minas, Poços de Caldas, Uberaba e Uberlândia, que respondiam, em 31/12/2024, por 67% do estoque de emprego formal do estado, as proporções de vínculos admitidos com menos de um ano de duração eram ainda maiores do que a média estadual. E nas mesmas regiões Metropolitana, Paracatu e Patos de Minas, além de Salinas, as proporções de vínculos desligados com menos de um ano de duração também eram superiores à média estadual, ultrapassando 50% do total.

Quanto aos setores da atividade econômica, observa-se que apenas nos setores de Administração Pública e Serviços de Utilidade Pública - que juntos respondiam por 14,5% do estoque de vínculos formais ativos em 31/12/2024, no estado - houve saldo negativo de vínculos (Tabela 3 e Gráfico 3). Entre os setores que apresentaram saldos positivos de vínculos formais, no período analisado, os melhores resultados foram observados no setor de Serviços, que é o maior empregador estadual, seguido da Indústria de Transformação, a terceira maior empregadora. Observa-se, também, que nos setores de Construção Civil, Comércio e Serviços, que respondiam, em 31/12/2024, por 64% do estoque de emprego formal do estado, as proporções de vínculos admitidos com menos de um ano de duração eram ainda maiores do que a média estadual. E nos mesmos setores de Construção Civil e Serviços, além das atividades de Administração Pública e de Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca, as proporções de vínculos desligados com menos de um ano de duração também eram superiores à média estadual, também ultrapassando 50% do total.

TABELA 2
Estoque de vínculos formais (celetistas e estatutários), movimentação e saldo anual, por
Regiões de Planejamento da SEDESE.
Minas Gerais – 2024

| Região de Planejamento da SEDESE | Vínculos desligados | | | Vínculos ativos em 31/12 | | | Total de vínculos | | Saldo de vínculos no ano |
|----------------------------------|---------------------|----------------------|--------------|--------------------------|----------------------|--------------|---------------------------|---|--------------------------|
| | Total (A) | Admitidos no ano (B) | % | Total (C) | Admitidos no ano (D) | % | Ativos e desligados (A+C) | Admitidos no ano (desligados e ativos em 31/12) (B+D) | |
| Almenara | 9.719 | 4.549 | 46,8% | 21.675 | 5.970 | 27,5% | 31.394 | 10.519 | 800 |
| Araçuaí | 14.587 | 6.757 | 46,3% | 26.053 | 7.342 | 28,2% | 40.640 | 14.099 | -488 |
| Curvelo | 36.841 | 15.759 | 42,8% | 66.380 | 21.765 | 32,8% | 103.221 | 37.524 | 683 |
| Diamantina | 28.235 | 12.800 | 45,3% | 54.217 | 19.894 | 36,7% | 82.452 | 32.694 | 4.459 |
| Divinópolis | 204.337 | 91.528 | 44,8% | 341.829 | 120.001 | 35,1% | 546.166 | 211.529 | 7.192 |
| Governador Valadares | 87.071 | 39.870 | 45,8% | 135.464 | 43.194 | 31,9% | 222.535 | 83.064 | -4.007 |
| Ituiutaba | 36.394 | 16.844 | 46,3% | 64.520 | 20.273 | 31,4% | 100.914 | 37.117 | 723 |
| Juiz de Fora | 135.826 | 57.062 | 42,0% | 284.663 | 87.058 | 30,6% | 420.489 | 144.120 | 8.294 |
| Metropolitana | 1.413.972 | 720.371 | 50,9% | 2.550.444 | 921.967 | 36,1% | 3.964.416 | 1.642.338 | 228.366 |
| Montes Claros | 147.810 | 70.364 | 47,6% | 240.973 | 74.067 | 30,7% | 388.783 | 144.431 | -3.379 |
| Muriaé | 93.282 | 37.180 | 39,9% | 204.134 | 58.180 | 28,5% | 297.416 | 95.360 | 2.078 |
| Paracatu | 70.371 | 37.551 | 53,4% | 94.813 | 34.428 | 36,3% | 165.184 | 71.979 | 1.608 |
| Passos | 65.879 | 31.757 | 48,2% | 112.690 | 36.578 | 32,5% | 178.569 | 68.335 | 2.456 |
| Patos de Minas | 120.144 | 69.400 | 57,8% | 142.184 | 50.281 | 35,4% | 262.328 | 119.681 | -463 |
| Pocos de Caldas | 210.075 | 101.896 | 48,5% | 342.270 | 119.938 | 35,0% | 552.345 | 221.834 | 11.759 |
| Salinas | 16.200 | 8.273 | 51,1% | 28.278 | 8.216 | 29,1% | 44.478 | 16.489 | 289 |
| Sao João Del Rei | 97.544 | 40.780 | 41,8% | 187.824 | 58.733 | 31,3% | 285.368 | 99.513 | 1.969 |
| Teófilo Otoni | 36.653 | 17.221 | 47,0% | 69.072 | 20.745 | 30,0% | 105.725 | 37.966 | 1.313 |
| Timóteo | 165.946 | 70.544 | 42,5% | 282.113 | 92.811 | 32,9% | 448.059 | 163.355 | -2.591 |
| Uberaba | 137.630 | 65.616 | 47,7% | 220.592 | 77.122 | 35,0% | 358.222 | 142.738 | 5.108 |
| Uberlândia | 217.932 | 103.064 | 47,3% | 332.901 | 120.582 | 36,2% | 550.833 | 223.646 | 5.714 |
| Varginha | 157.802 | 71.441 | 45,3% | 291.496 | 92.276 | 31,7% | 449.298 | 163.717 | 5.915 |
| MINAS GERAIS | 3.504.250 | 1.690.627 | 48,2% | 6.094.585 | 2.091.421 | 34,3% | 9.598.835 | 3.782.048 | 277.798 |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

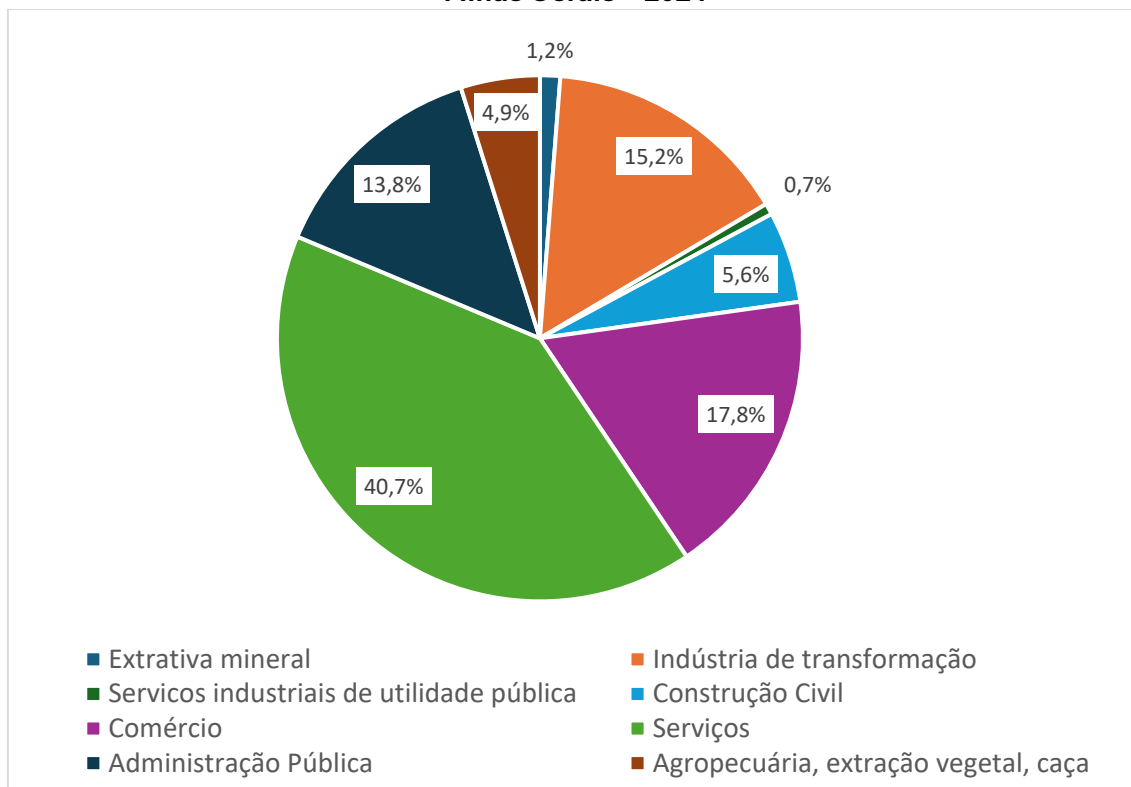
TABELA 3
Estoque de vínculos formais (celetistas e estatutários), movimentação e saldo anual, por setores de atividade econômica
Minas Gerais – 2024

| Setor de atividade econômica (IBGE) | Vínculos desligados | | | Vínculos ativos em 31/12 | | | Total de vínculos | | Saldo de vínculos no ano |
|--|---------------------|----------------------|--------------|--------------------------|----------------------|--------------|---------------------------|---|--------------------------|
| | Total (A) | Admitidos no ano (B) | % | Total (C) | Admitidos no ano (D) | % | Ativos e desligados (A+C) | Admitidos no ano (desligados e ativos em 31/12) (B+D) | |
| Extrativa mineral | 20.610 | 4.901 | 23,8% | 75.886 | 17.982 | 23,7% | 96.496 | 22.883 | 2.273 |
| Indústria de transformação | 448.209 | 187.388 | 41,8% | 928.151 | 293.478 | 31,6% | 1.376.360 | 480.866 | 32.657 |
| Serviços industriais de utilidade pública | 15.550 | 6.303 | 40,5% | 41.902 | 8.151 | 19,5% | 57.452 | 14.454 | -1.096 |
| Construção civil | 380.486 | 200.890 | 52,8% | 342.183 | 184.904 | 54,0% | 722.669 | 385.794 | 5.308 |
| Comércio | 691.918 | 286.838 | 41,5% | 1.084.855 | 428.407 | 39,5% | 1.776.773 | 715.245 | 23.327 |
| Serviços | 1.376.102 | 693.673 | 50,4% | 2.482.965 | 938.900 | 37,8% | 3.859.067 | 1.632.573 | 256.471 |
| Administração pública | 350.445 | 184.083 | 52,5% | 842.292 | 123.075 | 14,6% | 1.192.737 | 307.158 | -43.287 |
| Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca | 220.917 | 126.551 | 57,3% | 296.351 | 96.524 | 32,6% | 517.268 | 223.075 | 2.158 |
| MINAS GERAIS | 3.504.250 | 1.690.627 | 48,2% | 6.094.585 | 2.091.421 | 34,3% | 9.598.835 | 3.782.048 | 277.798 |

Fonte: MTE - Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 3
Distribuição do estoque de vínculos formais (celetistas e estatutários) em 31/12 por
setores da atividade econômica
Minas Gerais - 2024



Fonte: MTE - Microdados Rais
 Elaboração: DIEESE

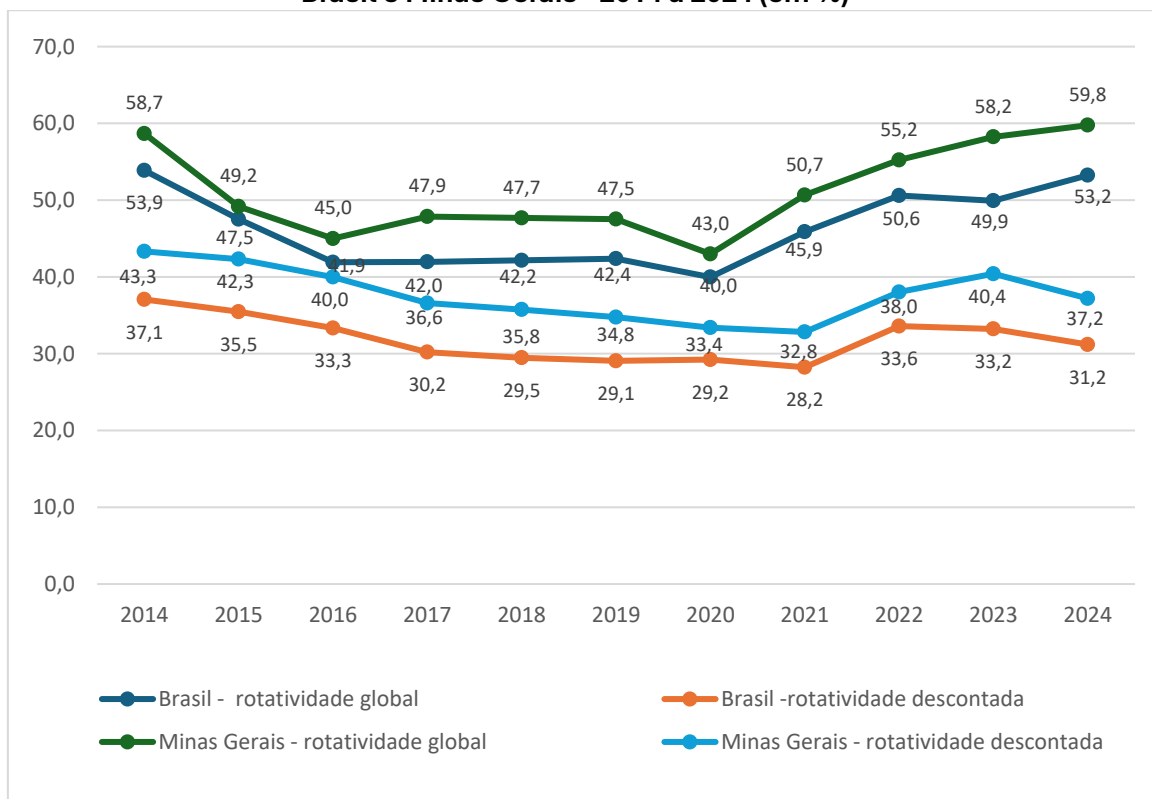
ROTATIVIDADE ESTADUAL, REGIONAL E SETORIAL

Tendo em vista os resultados da intensa movimentação e dos fluxos de demissão e admissão descritos acima, verifica-se que a taxa de rotatividade global do mercado de trabalho formal mineiro (vínculos celetistas e estatutários) foi de 59,8%, em 2024, e a taxa descontada - que exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo entre empregador e empregado - foi de 37,2% (Gráfico 4). Ambas as taxas estaduais são superiores aos seus respectivos patamares em

âmbito nacional. Esses resultados correspondem às proporções em que houve substituições de vínculos de emprego formal no mercado de trabalho estadual como um todo. Em outras palavras, para cada 100 vínculos formais mantidos ao longo de 2024, houve substituições (equivalências entre desligamentos e contratações) em 59,8 vínculos, se considerada a rotatividade global, e em 37,2 vínculos, se considerada a rotatividade descontada. Só não é possível afirmar se essas substituições ocorreram no mesmo posto de trabalho, no mesmo estabelecimento ou com destruição e criação de empresas e/ou estabelecimentos comerciais.

Em relação a 2023, verifica-se que a taxa de rotatividade global em Minas Gerais aumentou 2,7%, mantendo a tendência de crescimento que já vinha sendo observada, desde o fim da pandemia. A taxa de rotatividade descontada, por sua vez, diminuiu 7,9% em relação a 2023, invertendo a alta verificada, desde 2021, e voltando a um patamar semelhante ao vigente em 2017, no contexto recessivo. Esse movimento diferenciado entre o comportamento das taxas de rotatividade global e descontada é o primeiro da série histórica mostrada no Gráfico 4, sendo ainda mais intenso em Minas Gerais do que no país. As razões desse comportamento estão associadas a mudanças na motivação dos desligamentos ocorridos no período, assunto que será explorado no próximo item do relatório.

GRÁFICO 4
Taxas de rotatividade global (1) e descontada (2) no segmento formal do
mercado de trabalho (celetistas e estatutários).
Brasil e Minas Gerais - 2014 a 2024 (em %)



Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

(1) Considera todos os motivos de desligamentos

(2) Exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo.

Como mostra a Tabela 4, a rotatividade mineira varia conforme a estrutura regional do estado. Considerando as Regiões de Planejamento da SEDESE, verifica-se que as regiões de Patos de Minas e Paracatu foram as que apresentaram as maiores taxas de rotatividade descontada, ao longo de todo o período analisado. Em 2024, a rotatividade descontada era de 53,2% em Paracatu e de 50,7% em Patos de Minas. As regiões de Araçuaí, Governador Valadares, Metropolitana, Montes Claros e Salinas são as outras regiões de planejamento que também tiveram, em 2024, taxas de rotatividade descontada superiores à média estadual. Por outro lado, as menores taxas de rotatividade descontada foram observadas, ao longo de

todo o período analisado, nas regiões de Almenara, Juiz de Fora e Muriaé que, em 2024, registraram taxas de 32,0%, 30,3% e 28,8%, respectivamente.

Nota-se também que o movimento de queda da taxa de rotatividade descontada, em relação a 2023, foi observado em exatamente a metade das vinte e duas regiões de planejamento, sendo elas as regiões de Almenara, Divinópolis, Ituiutaba, Metropolitana, Muriaé, Paracatu, Passos, Timóteo, Uberaba, Uberlândia e Varginha. Nas demais, a taxa de rotatividade descontada manteve uma tendência de aumento, em sentido contrário à média estadual. Ressalta-se, porém que as onze regiões de planejamento que apresentaram queda na rotatividade descontada, em 2024, respondiam no período por 74% do estoque de vínculos formais ativos em 31/12, sendo 42% somente na região Metropolitana.

Por último, cabe ressaltar que na maioria das regiões de planejamento, a taxa de rotatividade descontada registrada em 2024 era menor do que seu patamar em 2014, conforme a tendência estadual. As exceções foram as regiões de Araçuai, Governador Valadares e Salinas.

TABELA 4
Taxa de rotatividade descontada (1) no segmento formal do mercado de trabalho
(celetistas e estatutários) por Regiões de Planejamento da SEDESE.
Minas Gerais - 2014 a 2024 (em %)

| Regiões de Planejamento da SEDESE | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Almenara | 37,1 | 29,8 | 35,1 | 32,1 | 29,7 | 31,9 | 41,2 | 34,2 | 40,1 | 36,1 | 32,0 |
| Araçuaí | 37,5 | 33,6 | 40,2 | 37,5 | 36,2 | 33,4 | 39,2 | 34,0 | 41,1 | 37,5 | 42,0 |
| Curvelo | 38,1 | 38,3 | 34,8 | 32,8 | 31,4 | 31,3 | 30,4 | 29,2 | 35,4 | 34,8 | 36,1 |
| Diamantina | 41,1 | 33,3 | 31,5 | 28,8 | 26,2 | 29,0 | 27,1 | 24,9 | 36,0 | 34,9 | 36,2 |
| Divinópolis | 44,6 | 43,0 | 40,7 | 39,1 | 38,6 | 36,8 | 36,3 | 34,0 | 37,7 | 37,3 | 36,6 |
| Governador Valadares | 37,8 | 36,8 | 38,7 | 37,3 | 38,4 | 37,2 | 36,7 | 36,2 | 41,8 | 41,6 | 43,3 |
| Ituiutaba | 45,1 | 40,3 | 44,3 | 40,5 | 35,0 | 34,7 | 37,0 | 32,4 | 36,1 | 35,4 | 33,9 |
| Juiz de Fora | 38,9 | 35,7 | 33,4 | 31,3 | 31,3 | 30,4 | 30,1 | 27,6 | 33,9 | 31,0 | 30,3 |
| Metropolitana | 43,8 | 45,2 | 41,2 | 37,3 | 36,0 | 35,5 | 32,0 | 33,3 | 37,8 | 44,9 | 38,3 |
| Montes Claros | 44,6 | 41,0 | 41,6 | 35,9 | 34,4 | 32,7 | 34,2 | 32,9 | 44,8 | 44,2 | 44,0 |
| Muriae | 33,8 | 32,2 | 31,7 | 28,6 | 29,2 | 27,5 | 29,8 | 26,0 | 29,7 | 30,7 | 28,8 |
| Paracatu | 57,3 | 52,0 | 51,4 | 48,2 | 49,7 | 50,2 | 48,4 | 48,4 | 55,7 | 56,4 | 50,7 |
| Passos | 44,9 | 43,5 | 41,4 | 37,7 | 37,9 | 36,6 | 36,0 | 33,3 | 36,9 | 36,3 | 34,7 |
| Patos de Minas | 60,8 | 57,4 | 56,7 | 56,0 | 53,1 | 54,0 | 47,8 | 47,1 | 51,6 | 52,9 | 53,2 |
| Poços de Caldas | 39,2 | 37,4 | 34,6 | 31,4 | 31,3 | 30,0 | 31,8 | 29,5 | 34,4 | 33,7 | 34,1 |
| Salinas | 43,3 | 38,9 | 41,7 | 38,2 | 35,9 | 34,5 | 40,1 | 36,8 | 39,8 | 42,1 | 45,1 |
| São João Del Rei | 36,6 | 33,0 | 35,2 | 30,9 | 29,6 | 27,2 | 28,9 | 26,7 | 31,9 | 31,7 | 32,7 |
| Teófilo Otoni | 39,3 | 35,9 | 39,9 | 35,4 | 32,8 | 32,9 | 34,6 | 35,3 | 39,8 | 36,6 | 37,5 |
| Timoteo | 45,8 | 43,2 | 37,9 | 34,9 | 36,3 | 33,3 | 33,3 | 33,5 | 40,1 | 41,2 | 36,7 |
| Uberaba | 46,7 | 44,1 | 43,2 | 37,8 | 36,9 | 35,1 | 35,5 | 33,6 | 37,5 | 37,8 | 37,1 |
| Uberlândia | 46,7 | 43,6 | 40,2 | 37,5 | 36,8 | 36,3 | 35,0 | 34,1 | 41,3 | 38,8 | 34,9 |
| Varginha | 42,2 | 40,0 | 40,2 | 37,1 | 36,3 | 33,8 | 32,6 | 30,3 | 33,9 | 32,9 | 31,7 |
| MINAS GERAIS | 43,3 | 42,3 | 40,0 | 36,6 | 35,8 | 34,8 | 33,4 | 32,8 | 38,0 | 40,4 | 37,2 |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

(1) Exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo.

A intensidade da rotatividade dos vínculos de trabalho também é diferente entre os setores da atividade econômica. Como mostra a Tabela 5, o setor da construção civil é, de longe, o que apresentou, ao longo de toda a série histórica analisada, as maiores taxas de reposição de ocupantes de postos de trabalho, registrando, em 2024, uma rotatividade descontada da ordem de 66,9%. Este comportamento está associado, certamente, à própria dinâmica produtiva da atividade, que é sazonal e opera com prazos determinados e restritos para a

conclusão de obras. No outro extremo, aparece a atividade extrativa mineral – um setor que tem grande peso econômico no estado, é mais intensivo de capital e opera com vínculos mais duradouros e trabalhadores mais qualificados - com as menores taxas de rotatividade descontada no período, sendo o indicador da ordem de 14,6%, em 2024. O setor de agropecuária, extração vegetal, caça e pesca que, do mesmo modo que a construção civil, opera com atividades sazonais, também apresentou taxas elevadas de rotatividade descontada no período analisado, sendo de 51,1% a taxa descontada observada em 2024. Já os setores de serviços, comércio e indústria de transformação, que são os maiores empregadores em Minas Gerais, apresentaram taxas de rotatividade descontada mais próximas, no período analisado, sendo a maior delas registrada no setor de serviços (37,3%) e a menor na indústria de transformação (29,9%), em 2024.

Com relação ao comportamento da rotatividade descontada entre 2023 e 2024, verifica-se que, à exceção dos setores de serviços de utilidade pública e administração pública, em todos os demais houve queda no indicador, conforme a tendência estadual. As maiores quedas registradas no período foram na rotatividade da construção civil e da indústria extrativa mineral. Já em relação a 2014, as maiores quedas foram registradas na rotatividade da construção civil e da agropecuária. Nos setores de serviços de utilidade pública e administração pública a rotatividade descontada, em 2024, também foi maior que as taxas registradas em ambos os segmentos em 2014.

Em suma, a rotatividade reflete não apenas decisões empresariais isoladas, mas a própria estrutura produtiva regional e setorial da economia mineira. Regiões e setores com alta rotatividade podem refletir uma maior especialização produtiva, maior sazonalidade da produção ou até mesmo uma menor densidade institucional, em termos do peso dos sindicatos e de efetividade da negociação coletiva, sendo o inverso também pertinente.

TABELA 5
Taxa de rotatividade descontada (1) no segmento formal do mercado de trabalho (celetistas e estatutários)
por setores de atividade econômica.
Minas Gerais - 2014 a 2024 (em %)

| Setor de atividade econômica | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Variação (2023/ 2024) | Variação (2014/ 2024) |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|--------------------------|
| Extrativa mineral | 20,0 | 21,6 | 18,5 | 15,8 | 15,7 | 14,2 | 12,2 | 12,9 | 18,6 | 19,3 | 14,6 | -24,4% | -26,7% |
| Indústria de transformação | 38,7 | 38,5 | 33,8 | 30,5 | 29,7 | 29,7 | 29,2 | 27,5 | 30,4 | 30,8 | 29,0 | -5,8% | -25,0% |
| Serviços industriais de utilidade pública | 13,3 | 14,9 | 17,3 | 15,1 | 14,5 | 13,5 | 13,3 | 14,5 | 14,1 | 18,1 | 24,8 | 36,9% | 87,0% |
| Construção civil | 106,7 | 102,9 | 93,2 | 87,2 | 82,0 | 76,8 | 71,6 | 72,8 | 89,6 | 95,3 | 66,9 | -29,8% | -37,3% |
| Comércio | 44,1 | 40,6 | 36,7 | 35,1 | 34,6 | 34,1 | 31,5 | 31,8 | 37,2 | 37,3 | 34,6 | -7,3% | -21,7% |
| Serviços | 38,1 | 35,4 | 32,5 | 30,5 | 30,3 | 30,0 | 30,1 | 29,6 | 37,4 | 42,7 | 37,3 | -12,7% | -2,1% |
| Administração pública | 27,2 | 26,4 | 27,3 | 35,4 | 25,1 | 26,7 | 23,4 | 28,4 | 23,4 | 27,5 | 34,9 | 27,0% | 28,5% |
| Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca | 70,6 | 67,1 | 65,8 | 64,8 | 64,3 | 63,1 | 53,2 | 53,5 | 56,0 | 53,9 | 51,1 | -5,3% | -27,6% |
| MINAS GERAIS | 43,3 | 42,3 | 40,0 | 36,6 | 35,8 | 34,8 | 33,4 | 32,8 | 38,0 | 40,4 | 37,2 | -7,9% | -14,1% |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

(1) Exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo

MOTIVOS DOS DESLIGAMENTOS, TEMPO DE EMPREGO E RELAÇÃO SALARIAL

A análise dos diferentes motivos para os desligamentos ocorridos em determinado período esclarece, em grande medida, o fenômeno da rotatividade. Como visto anteriormente, o mercado de trabalho mineiro é marcado por um montante considerável de vínculos que são rompidos a cada ano, em particular no segmento celetista, onde não há estabilidade e os trabalhadores estão sujeitos a desligamentos motivados por decisões gerenciais dos empregadores, como rescisões sem justa causa, com justa causa e terminos de contratos sem renovação.

Em Minas Gerais, os vínculos desligados por motivações patronais foram da ordem de 2,2 milhões, em 2024, significando uma redução de cerca de 72,5 mil vínculos (-3,2%) em relação ao total de desligamentos desse tipo, em 2023. Este resultado interrompeu uma tendência de crescimento desse grupo de desligamentos que vinha sendo observada desde 2021 (Tabela 6). Em termos relativos, os desligamentos por motivos patronais representaram 62,3% do total, em 2024, um patamar também menor do que o verificado no ano anterior (69,4%). Os desligamentos não motivados pelo empregador, ao contrário, aumentaram significativamente no período considerado. Eles foram da ordem de 1,3 milhão, em 2024, significando um acréscimo de quase 317 mil vínculos (31,8%) em relação ao a 2023. Em termos relativos, os desligamentos não motivados pelo empregador corresponderam a 37,4% do total de vínculos desligados, no ano, uma proporção também superior à verificada em 2023 (30,6%).

No conjunto de desligamentos motivados pelo empregador, verifica-se que a dispensa sem justa causa continuou sendo a mais expressiva de todas as

motivações, em 2024, representando 42,3% do total de rescisões efetuadas ao longo do ano. No entanto, esse contingente é, em termos relativos e absolutos, menor do que o verificado em 2023, sendo que, em termos relativos, trata-se da menor proporção de dispensas sem justa causa da série histórica iniciada em 2014. Os desligamentos por término de contrato também se reduziram, no período considerado, tanto em termos absolutos quanto relativos.

Já no conjunto dos desligamentos motivos pelo empregado, os pedidos de se mantiveram como os mais expressivos, em 2024, representando 27,7% do total de desligamentos ocorridos no ano, ou seja, o segundo motivo mais comum de desligamentos. Este contingente é o maior, em termos relativos e absolutos, da série histórica iniciada em 2024, aumentando mais de 12%, em relação a 2023. Nesse mesmo grupo de desligamentos motivados pelo empregado, destaca-se, também, o comportamento das transferências que mais que triplicaram, em relação a 2023, alcançando uma proporção de 8% do total de desligamentos efetuados em 2024.

Em suma, a diferença na trajetória das taxas de rotatividade global e descontada, em 2024, tanto no Brasil como em Minas Gerais, está ligada ao aumento expressivo da participação dos desligamentos por iniciativa dos empregados (pedidos de demissão e transferências), ao mesmo tempo em que há redução nos desligamentos por iniciativa dos empregadores (demissão sem justa causa e término de contrato de trabalho, sem renovação). Esse movimento é esperado em cenários de queda da taxa de desemprego e mercado de trabalho aquecido, embora não elimine, necessariamente, a precariedade estrutural dos vínculos.

De modo resumido, as teorias associadas ao comportamento da rotatividade giram em torno de duas ideias principais: o fenômeno é determinado pelo ciclo econômico e é influenciado pela legislação trabalhista. No período de 2015 a 2020, houve um ciclo recessivo no país, que afetou profundamente a

economia mineira, assim como mudanças gerais nas regras do seguro-desemprego e do FGTS. Ambas as tendências convergiram para determinar a baixa das taxas de rotatividade global e descontada, no período considerado, como mostra o Gráfico 3. Depois da pandemia e com o atual governo, a economia voltou a crescer, o nível do emprego aumentou e o salário-mínimo foi elevado. Nesse contexto, tanto a rotatividade global quanto a descontada voltaram a crescer até 2023, pelo aumento simultâneo das demissões por iniciativa do empregador e as de iniciativa do empregado.

Em 2024, a rotatividade global manteve essa tendência de crescimento porque mais gente continuou entrando e saindo de empregos formais. No entanto, a taxa de rotatividade descontada diminuiu, porque boa parte do aumento da rotatividade global ocorreu devido a desligamentos motivados pelo trabalhador. Uma hipótese plausível para esse resultado é o fato de que, num mercado de trabalho muito aquecido, no qual estavam surgindo mais oportunidades de emprego a melhores salários - e com o seguro-desemprego mais difícil de acessar, assim como o FGTS permitindo saques sem a demissão - os trabalhadores aumentaram o poder de barganha e preferiram a saída voluntária do emprego à busca da demissão sem justa causa. Ao mesmo tempo, as empresas podem ter diminuído as demissões por iniciativa própria, porque já estavam pressionadas pelos pedidos de desligamentos e/ou porque estava difícil conseguir substituição no mercado de trabalho (mais difícil encontrar um trabalhador disponível)¹.

Em suma, o crescimento dos desligamentos voluntários não elimina a rotatividade estrutural, mas altera sua natureza, deslocando parcialmente o protagonismo dos fluxos do empregador para o trabalhador. Toda essa análise, no entanto, deve ser considerada com parcimônia porque, como já foi dito antes,

¹ Um indicativo disso pode ser o comportamento, aparentemente, anômalo das transferências que diminuíram consideravelmente, em 2022 e 2023, que é exatamente o período da transição em que a Rais deixou de ser elaborada com informações híbridas (provenientes do GD-RAIS e do eSocial), passando a ser feita inteiramente através do sistema unificado de prestação de informações do eSocial. A conferir.

houve mudanças metodológicas importantes na apuração dos dados da RAIS, que também podem estar influenciando esses resultados.

TABELA 6
Evolução dos vínculos formais (celetistas e estatutários), por motivo do desligamento
Minas Gerais - 2014 a 2024 (em números absolutos e em percentuais)

| MOTIVO DO DESLIGAMENTO | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Dispensa pelo empregador sem justa causa | 1.546.080 | 1.361.913 | 1.230.996 | 1.214.723 | 1.210.181 | 1.173.677 | 1.180.644 | 1.507.342 | 1.541.139 | 1.482.023 |
| Término do contrato de trabalho | 511.709 | 498.388 | 451.663 | 453.520 | 430.101 | 413.393 | 423.721 | 481.068 | 667.219 | 641.374 |
| Outros desligamentos motivados pelo empregador | 35.502 | 28.500 | 25.589 | 24.960 | 30.828 | 27.658 | 31.203 | 40.721 | 45.584 | 58.038 |
| Total de desligamentos motivados pelo empregador | 2.093.291 | 1.888.801 | 1.708.248 | 1.693.203 | 1.671.110 | 1.614.728 | 1.635.568 | 2.029.131 | 2.253.942 | 2.181.435 |
| Pedido de demissão pelo empregado | 438.006 | 331.866 | 334.071 | 369.222 | 410.480 | 435.031 | 629.269 | 781.133 | 867.094 | 971.838 |
| Transferência | 156.447 | 147.651 | 165.487 | 166.066 | 145.827 | 139.888 | 211.488 | 93.889 | 98.321 | 307.094 |
| Falecimentos | 8.303 | 7.884 | 7.495 | 7.442 | 7.420 | 8.215 | 13.040 | 8.628 | 8.679 | 10.836 |
| Aposentadorias | 21.628 | 17.892 | 18.371 | 15.793 | 15.908 | 11.442 | 10.739 | 12.357 | 0 | 0 |
| Desligamentos por acordo entre empregado e empregador | 0 | 0 | 771 | 13.838 | 21.526 | 17.716 | 21.154 | 21.643 | 20.834 | 21.684 |
| Total de desligamentos não motivados pelo empregador | 624.384 | 505.293 | 526.195 | 572.361 | 601.161 | 612.292 | 885.690 | 917.650 | 994.928 | 1.311.452 |
| TOTAL GERAL DE DESLIGAMENTOS POR MOTIVOS CONHECIDOS | 2.717.675 | 2.394.094 | 2.234.443 | 2.265.564 | 2.272.271 | 2.227.020 | 2.521.258 | 2.946.781 | 3.248.870 | 3.492.887 |
| Desligamentos por motivos não informados ou não classificados | 0 | 0 | 0 | 0 | 12.827 | 3.063 | 2.488 | 0 | 0 | 11.363 |
| TOTAL GERAL DE DESLIGAMENTOS | 2.717.675 | 2.394.094 | 2.234.443 | 2.265.564 | 2.285.098 | 2.230.083 | 2.523.746 | 2.946.781 | 3.248.870 | 3.504.250 |
| MOTIVO DO DESLIGAMENTO | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Dispensa pelo empregador sem justa causa | 56,9% | 56,9% | 55,1% | 53,6% | 53,0% | 52,6% | 46,8% | 51,2% | 47,4% | 42,3% |
| Término do contrato de trabalho | 18,8% | 20,8% | 20,2% | 20,0% | 18,8% | 18,5% | 16,8% | 16,3% | 20,5% | 18,3% |
| Outros desligamentos motivados pelo empregador | 1,3% | 1,2% | 1,1% | 1,1% | 1,3% | 1,2% | 1,2% | 1,4% | 1,4% | 1,7% |
| Total de desligamentos motivados pelo empregador | 77,0% | 78,9% | 76,5% | 74,7% | 73,1% | 72,4% | 64,8% | 68,9% | 69,4% | 62,3% |
| Pedido de demissão pelo empregado | 16,1% | 13,9% | 15,0% | 16,3% | 18,0% | 19,5% | 24,9% | 26,5% | 26,7% | 27,7% |
| Transferência | 5,8% | 6,2% | 7,4% | 7,3% | 6,4% | 6,3% | 8,4% | 3,2% | 3,0% | 8,8% |
| Falecimentos | 0,3% | 0,3% | 0,3% | 0,3% | 0,3% | 0,4% | 0,5% | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Aposentadorias | 0,8% | 0,7% | 0,8% | 0,7% | 0,7% | 0,5% | 0,4% | 0,4% | 0,0% | 0,0% |
| Desligamentos por acordo entre empregado e empregador | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,6% | 0,9% | 0,8% | 0,8% | 0,7% | 0,6% | 0,6% |
| Total de desligamentos não motivados pelo empregador | 23,0% | 21,1% | 23,5% | 25,3% | 26,3% | 27,5% | 35,1% | 31,1% | 30,6% | 37,4% |
| TOTAL GERAL DE DESLIGAMENTOS POR MOTIVOS CONHECIDOS | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 99,4% | 99,9% | 99,9% | 100,0% | 100,0% | 99,7% |
| Desligamentos por motivos não informados ou não classificados | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,6% | 0,1% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,3% |
| TOTAL GERAL DE DESLIGAMENTOS | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

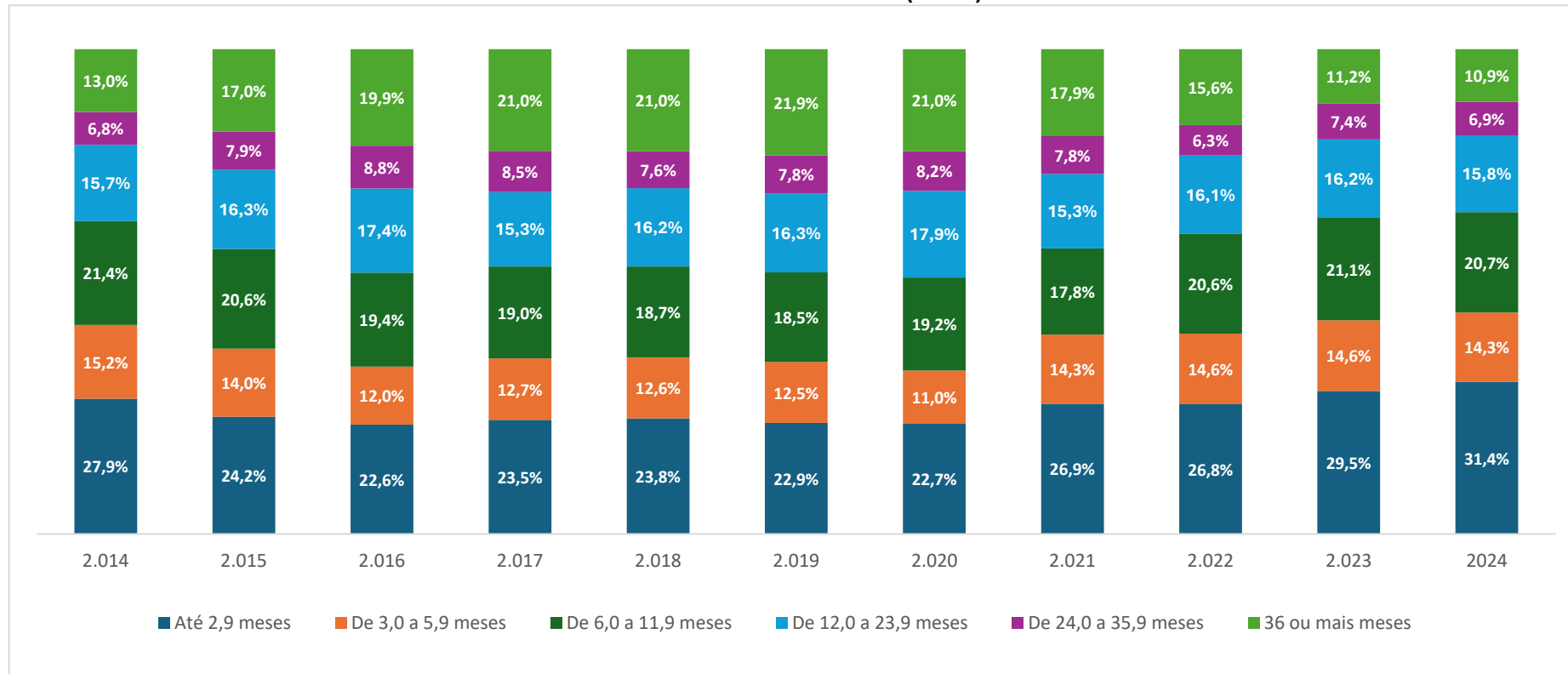
Na categoria outros estão incluídos os desligamentos por “Rescisão de contrato de trabalho por justa causa e iniciativa do empregador ou demissão do servidor”, “Rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta)”, “Posse em outro cargo não acumulável (específico para servidor público)”; “Readaptação (específico para servidor público)”; “Cessão, redistribuição (específico para servidor público)”; e “mudança de regime trabalhista”.

O DIEESE, em seus estudos, tem mostrado que a elevada rotatividade no mercado de trabalho brasileiro também é associada à curta duração média do vínculo de emprego². Uma forma de se constatar a curta duração das relações de emprego no país é pela observação da duração do contrato de trabalho no momento do seu encerramento. Em 2024, 2/3 dos vínculos de emprego (66,4%) do estado tinham menos de 12 meses de duração quando foram encerrados, sendo que quase um terço (31,4%) do total eram empregos com menos de três meses de atividade. Os contratos que duraram entre três e menos de seis meses representaram 14,3%, enquanto os de seis a menos de 12 meses eram 20,7% (Gráfico 5).

Ao longo da série histórica compreendida entre 2014 e 2024, houve variações significativas na composição dos contratos rescindidos, em Minas Gerais, conforme sua duração. A proporção de vínculos encerrados com menos de 12 meses caiu de 64,5%, em 2024, para 54%, em 2016; manteve-se relativamente estável até 2018; e voltou a cair, em 2019 e 2020, sendo neste último ano, no auge da pandemia, quando alcançou seu menor patamar (52,9%) no período analisado. A partir de 2021, houve crescimento significativo e consecutivo da proporção de vínculos desligados com menos de 12 meses de duração, com o indicador alcançando o maior patamar da série, em 2024 (66,4%). Em sentido oposto, houve crescimento da proporção de vínculos encerrados com mais de 12 meses de duração, entre 2014 e 2020 – com destaque para aqueles com mais de 36 meses – seguido de queda, a partir de 2021. De todo modo, cabe ressaltar que nem no momento mais agudo da crise sanitária, os vínculos desligados de curta duração representaram menos de 50% do total de desligamentos (Gráfico 4).

² DIEESE (2011); DIEESE (2014); DIEESE (2016); e DIEESE (2017)

GRÁFICO 5
Distribuição dos vínculos formais (celetistas e estatutários) desligados no ano por faixas de tempo de emprego
Minas Gerais – 2014 a 2024 (em %)



Fonte: MTE – Microdados Rais
 Elaboração: DIEESE

A relação entre os salários dos vínculos admitidos e desligados no ano é outro indicador usado, normalmente, para justificar o fenômeno da rotatividade elevada. O argumento predominante é que a substituição de vínculos empregatícios é uma estratégia frequentemente usada pelos empresários para contratar trabalhadores por um salário mais baixo, ou seja, um movimento de rebaixamento salarial e/ou de troca de trabalhadores com elevado nível de experiência por outros menos qualificados.

A Tabela 7 mostra que esse movimento de rebaixamento salarial pode ser constatado, em Minas Gerais, no período de 2014 a 2020, ou seja, durante o ciclo de crises, quando os salários dos vínculos admitidos foram sempre menores do que os salários dos desligados. Mas a partir de 2018, é possível notar, também, que a diferença salarial entre admitidos e desligados diminuiu continuamente, de modo que, em 2021, os salários médios se igualaram e passaram, em seguida – ou seja, já num contexto de mercado de trabalho aquecido e com movimentações, cada vez mais, influenciadas pelo aumento dos pedidos de demissão por iniciativa do empregado - a ser mais favoráveis aos admitidos. Em 2024, os salários dos admitidos, no estado, era 6% maior do que os salários dos desligados, uma relação pouco maior do que a brasileira, no mesmo ano, e equivalente às das regiões de Governador Valadares, Juiz de Fora e Uberaba. O pico da relação salarial mais favorável aos admitidos foi verificado, no entanto, em 2022, quando os salários médios dos vínculos admitidos foram 12% maiores do que os salários dos vínculos desligados.

Em suma, a inversão da relação salarial sugere que, em contextos de aquecimento do mercado de trabalho, a rotatividade pode funcionar como mecanismo de mobilidade ocupacional e não apenas como estratégia de redução de custos. Mas isso não elimina, necessariamente, a precariedade estrutural associada ao fenômeno.

TABELA 7
Salários (em R\$) e relação entre salários de vínculos (celetistas e estatutários) admitidos e desligados
Brasil, Minas Gerais e Regiões de Planejamento da SEDESE - 2014 a 2024

| Localidade | Tipo de vínculos/salários/ relação salarial | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Brasil | Admitidos | 1.468 | 1.607 | 1.748 | 1.876 | 1.901 | 1.852 | 1.699 | 1.880 | 3.053 |
| | Desligados | 1.552 | 1.695 | 1.869 | 2.015 | 2.031 | 1.997 | 1.748 | 1.834 | 2.786 | 2.032 | 2.155 |
| | Relação salarial | 0,95 | 0,95 | 0,94 | 0,93 | 0,94 | 0,93 | 0,97 | 1,02 | 1,10 | 1,07 | 1,05 |
| Minas Gerais | Admitidos | 1.356 | 1.483 | 1.569 | 1.717 | 1.709 | 1.749 | 1.702 | 1.863 | 3.128 | 2.213 | 2.351 |
| | Desligados | 1.501 | 1.624 | 1.745 | 1.914 | 1.864 | 1.888 | 1.714 | 1.861 | 2.803 | 2.029 | 2.217 |
| | Relação salarial | 0,90 | 0,91 | 0,90 | 0,90 | 0,92 | 0,93 | 0,99 | 1,00 | 1,12 | 1,09 | 1,06 |
| Regiões de Planejamento | | | | | | | | | | | | |
| | Almenara | 0,97 | 0,94 | 0,91 | 0,96 | 0,92 | 0,79 | 1,00 | 1,01 | 1,02 | 1,07 | 0,99 |
| | Araçuaí | 0,98 | 0,92 | 0,93 | 1,00 | 0,96 | 1,00 | 0,92 | 1,05 | 1,15 | 1,08 | 1,00 |
| | Curvelo | 0,84 | 0,99 | 0,87 | 0,99 | 1,02 | 0,97 | 1,01 | 1,04 | 1,11 | 1,08 | 1,03 |
| | Diamantina | 0,95 | 0,90 | 0,87 | 0,98 | 1,03 | 0,96 | 1,01 | 1,01 | 1,01 | 1,08 | 1,13 |
| | Divinópolis | 0,97 | 0,99 | 0,95 | 0,97 | 0,97 | 0,99 | 1,00 | 1,03 | 1,06 | 1,04 | 1,04 |
| | Governador Valadares | 0,95 | 0,97 | 0,86 | 0,94 | 0,95 | 0,95 | 0,99 | 1,04 | 1,08 | 1,08 | 1,06 |
| | Ituiutaba | 0,95 | 0,97 | 0,95 | 0,96 | 0,97 | 0,97 | 1,00 | 1,05 | 1,05 | 1,05 | 1,03 |
| | Juiz de Fora | 0,90 | 0,98 | 0,99 | 0,97 | 0,98 | 0,97 | 1,01 | 1,03 | 1,10 | 1,07 | 1,06 |
| | Metropolitana | 0,95 | 0,97 | 0,95 | 0,94 | 0,95 | 0,95 | 1,00 | 0,98 | 1,07 | 1,04 | 1,01 |
| | Montes Claros | 0,96 | 0,95 | 0,95 | 0,97 | 0,96 | 0,95 | 0,97 | 1,01 | 1,09 | 1,07 | 1,03 |
| | Muriae Relação salarial | 0,97 | 0,96 | 0,96 | 0,95 | 0,94 | 0,99 | 1,00 | 1,03 | 1,05 | 1,07 | 1,02 |
| | Paracatu | 0,97 | 0,91 | 0,99 | 0,96 | 0,94 | 0,98 | 1,00 | 1,01 | 1,01 | 1,07 | 1,03 |
| | Passos | 1,00 | 0,91 | 0,96 | 0,99 | 0,98 | 1,00 | 1,01 | 1,07 | 1,10 | 1,05 | 1,03 |
| | Patos de Minas | 0,97 | 0,99 | 0,97 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 0,98 | 1,03 | 1,08 | 1,07 | 1,02 |
| | Poços de Caldas | 0,93 | 0,97 | 0,95 | 0,97 | 0,96 | 0,98 | 1,00 | 1,04 | 1,07 | 1,06 | 1,04 |
| | Salinas | 0,96 | 1,01 | 0,95 | 1,01 | 0,93 | 0,97 | 0,97 | 1,10 | 1,08 | 1,11 | 1,02 |
| | São João Del Rei | 0,95 | 0,92 | 0,92 | 1,00 | 0,95 | 0,94 | 0,96 | 1,03 | 1,04 | 1,07 | 1,04 |
| | Teófilo Otoni | 0,97 | 1,00 | 0,93 | 0,95 | 0,96 | 0,97 | 1,02 | 1,05 | 1,03 | 1,05 | 1,02 |
| | Timoteo | 0,91 | 0,92 | 0,93 | 0,93 | 0,97 | 1,00 | 0,99 | 1,06 | 1,08 | 1,04 | 1,04 |
| | Uberaba | 0,98 | 0,92 | 0,98 | 0,98 | 0,94 | 1,00 | 0,96 | 1,03 | 1,06 | 1,06 | 1,06 |
| | Uberlândia | 0,97 | 0,99 | 0,98 | 0,97 | 1,00 | 0,98 | 1,01 | 1,04 | 1,16 | 1,05 | 1,05 |
| | Varginha | 0,97 | 0,98 | 0,96 | 0,99 | 0,95 | 0,98 | 1,00 | 1,03 | 1,10 | 1,05 | 1,03 |

Fonte: MTE – Microdados Rais - Elaboração: DIEESE

ROTATIVIDADE POR ATRIBUTOS DEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS

A rotatividade no emprego pode ser vista também na perspectiva de subgrupos da força de trabalho, definidos segundo as características demográficas dos trabalhadores (sexo, idade e escolaridade) e o perfil ocupacional.

Considerando o sexo, observa-se que as taxas de rotatividade, que historicamente tendiam a ser menores para as mulheres mineiras do que para os homens, foram reduzindo sua diferença entre os sexos, ao longo do tempo, de modo que a, partir de 2023, elas praticamente se igualaram. Em 2024, a taxa de rotatividade descontada já era até um pouco maior para elas do que para eles: 37,4% e 37,1% respectivamente (Tabela 8). Em relação a 2014, estes resultados indicam uma redução na rotatividade descontada de 3,9% para as mulheres e de 20,6% para os homens, sugerindo que a duração dos empregos entre os sexos é, agora, mais semelhante.

Porém, cabe advertir que essa taxa de rotatividade é calculada como se os empregos fossem absolutamente segmentados e os fluxos de admissão e desligamento se estabelecessem entre indivíduos do mesmo sexo, o que não é verdade. Ressalta-se, portanto, que a taxa de rotatividade neste caso e nos demais discutidos nesse item é um indicador aproximado, cuja finalidade é apenas a de indicar a intensidade de movimentos de contratação e de rescisão de vínculos formais de trabalho.

A idade dos trabalhadores e das trabalhadoras também tem correlação com a taxa de rotatividade, sendo maior na fase da vida em que tipicamente se dá o ingresso no mercado de trabalho (18-24 anos), do que na fase em que o indivíduo é mais maduro e sua carreira ocupacional está consolidada (40 anos ou mais). Essas diferenças podem estar relacionadas à trajetória profissional dos trabalhadores e

das trabalhadoras e aos requisitos dos demandantes de trabalho. Verifica-se, também, que a rotatividade nas idades mais jovens é mais suscetível aos efeitos dos ciclos econômicos, sofrendo variações mais intensas do que nas idades mais maduras. Entre 2014 e 2024, ao passo que a rotatividade na faixa de 18 a 24 anos diminuiu em 20,6%, nas faixas de 40 a 49 anos e de 50 a 59 anos, as taxas de 2024 eram praticamente iguais há 10 anos atrás (Tabela 8).

Quanto à escolaridade, os dados da Tabela 8 revelam que, historicamente, sempre houve diferenças significativas nas taxas de rotatividade, quando se comparam os perfis de indivíduos que atingiram níveis de formação escolar mais elevados (ensino médio completo e superior) com os que tinham ensino básico (fundamental e médio incompleto, por exemplo). Ao longo do tempo, no entanto, essas diferenças também foram diminuindo, com as taxas de rotatividade descontada, por faixas de grau de instrução, convergindo para patamares muito próximos, em anos recentes. Ou seja, no período 2014-2024, as taxas de rotatividade descontada tiveram reduções mais expressivas entre trabalhadores com menores níveis de escolaridade do que entre os que tinham instrução os maiores níveis. Entre os trabalhadores com ensino superior completo, houve, inclusive, aumento da taxa de rotatividade que passou de 24,6%, em 2014, para 35,9%, em 2024, indicando uma variação positiva da ordem de quase 46%.

TABELA 8
Taxa de rotatividade descontada (1) no segmento formal (celetistas e estatutários) do mercado de trabalho,
por atributos demográficos selecionados.
Minas Gerais - 2014 a 2024

| Atributos | Categoria | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sexo | Homem | 46,7 | 44,1 | 41,0 | 37,3 | 36,3 | 35,6 | 34,8 | 34,6 | 39,9 | 40,7 | 37,1 |
| | Mulher | 38,9 | 39,9 | 38,7 | 35,7 | 35,0 | 33,7 | 31,5 | 30,5 | 35,6 | 40,0 | 37,4 |
| Escolaridade | Analfabeto | 69,4 | 72,7 | 70,7 | 58,2 | 59,6 | 58,2 | 52,4 | 47,8 | 43,8 | 46,6 | 44,5 |
| | Fundamental incompleto | 52,3 | 50,4 | 45,7 | 41,8 | 41,0 | 40,3 | 39,2 | 35,3 | 39,4 | 41,0 | 36,8 |
| | Fundamental completo | 49,7 | 46,4 | 44,3 | 41,5 | 41,3 | 39,9 | 39,0 | 36,9 | 41,3 | 42,5 | 38,5 |
| | Médio incompleto | 56,5 | 52,9 | 47,9 | 43,8 | 44,1 | 43,8 | 42,1 | 41,7 | 47,6 | 47,3 | 44,9 |
| | Médio completo | 42,8 | 41,8 | 39,8 | 36,9 | 36,2 | 35,4 | 35,0 | 34,4 | 39,8 | 40,4 | 37,3 |
| | Superior incompleto | 41,3 | 41,6 | 39,0 | 35,2 | 34,7 | 32,0 | 27,5 | 29,7 | 35,3 | 37,9 | 27,4 |
| | Superior completo | 24,6 | 28,0 | 29,2 | 26,3 | 25,2 | 24,2 | 21,5 | 23,1 | 28,5 | 37,4 | 35,9 |
| Faixa etária | Até 17 anos | 48,2 | 46,3 | 43,8 | 37,8 | 37,9 | 35,7 | 28,7 | 25,8 | 33,9 | 35,7 | 35,5 |
| | De 18 a 24 anos | 65,6 | 59,7 | 53,5 | 49,9 | 48,8 | 47,4 | 46,1 | 46,8 | 53,6 | 53,6 | 52,1 |
| | De 25 a 29 anos | 52,7 | 49,4 | 46,3 | 42,5 | 41,6 | 41,0 | 40,4 | 41,1 | 47,7 | 48,5 | 45,8 |
| | De 30 a 39 anos | 42,1 | 41,2 | 39,3 | 36,0 | 35,0 | 34,1 | 32,7 | 33,1 | 38,8 | 40,5 | 38,6 |
| | De 40 a 49 anos | 32,6 | 34,5 | 32,9 | 31,4 | 30,9 | 30,0 | 28,3 | 27,8 | 32,4 | 35,8 | 32,4 |
| | De 50 a 64 anos | 27,6 | 26,3 | 24,6 | 27,3 | 26,4 | 26,6 | 22,4 | 23,3 | 26,7 | 32,3 | 27,1 |
| | 65 anos ou mais | 25,7 | 22,9 | 19,2 | 22,4 | 17,9 | 18,1 | 12,7 | 19,4 | 19,6 | 26,6 | 22,9 |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

(1) Exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo.

Em relação ao atributo de ocupação, por fim, e considerando uma perspectiva ocupacional bastante agregada, no nível dos grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), verifica-se que a rotatividade no emprego exhibe diferenças, que podem estar relacionadas a fatores sazonais, bem como à qualificação profissional e à especialização da força de trabalho. Como mostra a Tabela 9, historicamente, as taxas de rotatividade descontadas, calculadas para os grupos que incluem ocupações de direção, de profissões científicas e artísticas ou mesmo técnicos de nível médio são relativamente mais baixas, do que as taxas calculadas para os grupos ocupacionais típicos da “agropecuária”, do “comércio e serviços” e da “indústria”. Mas, ao longo do tempo, houve redução expressiva dessas diferenças e até inversão de patamares. Em 2024, a taxa de rotatividade descontada calculada para os profissionais das ciências e das artes, por exemplo, era semelhante à taxa vigente para algumas profissões típicas da “indústria” e até superior à rotatividade dos trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.

TABELA 9
Taxa de rotatividade descontada (1) no segmento formal (celetistas e estatutários) do mercado de trabalho,
por grupos ocupacionais
Minas Gerais - 2014 a 2024

| Grande Grupo Ocupacional (CBO) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1. Membros superiores do Poder Público, dirigentes de organizações de interesse público | 22,7 | 30,7 | 26,6 | 31,9 | 24,4 | 23,4 | 19,2 | 32,1 | 21,8 | 26,0 | 23,0 |
| 2. Profissionais das Ciências e das Artes | 29,9 | 22,2 | 24,6 | 22,1 | 20,7 | 20,6 | 20,1 | 20,3 | 35,4 | 46,7 | 40,8 |
| 3. Técnicos de Nível Médio | 27,8 | 26,4 | 25,7 | 23,9 | 23,9 | 23,3 | 23,0 | 23,0 | 29,3 | 32,7 | 30,2 |
| 4. Trabalhadores de Serviços Administrativos | 36,6 | 35,2 | 33,3 | 30,1 | 30,3 | 29,3 | 29,1 | 27,1 | 33,6 | 34,3 | 33,4 |
| 5. Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados | 43,8 | 42,6 | 41,2 | 38,6 | 38,1 | 37,0 | 35,8 | 32,4 | 37,0 | 39,6 | 37,7 |
| 6. Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca | 74,0 | 70,9 | 68,6 | 67,8 | 66,9 | 65,4 | 55,0 | 56,1 | 59,3 | 57,2 | 54,3 |
| 7. Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais | 62,5 | 58,9 | 52,1 | 46,0 | 44,5 | 44,1 | 43,4 | 43,0 | 51,3 | 49,9 | 44,0 |
| 8. Trabalhadores da produção de bens e serviços industr. | 35,3 | 32,4 | 29,6 | 27,7 | 27,0 | 26,8 | 24,9 | 25,9 | 29,2 | 29,1 | 27,1 |
| 9. Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção | 42,6 | 40,5 | 39,1 | 37,3 | 36,6 | 34,0 | 31,1 | 30,3 | 34,9 | 34,2 | 33,6 |

Fonte: MTE – Microdados Rais

Elaboração: DIEESE

(2) Exclui os desligamentos por demissão a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, transferência e desligamento por comum acordo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências apresentadas ao longo deste boletim confirmam que a rotatividade elevada permanece como uma característica estrutural do mercado de trabalho formal mineiro, mesmo em um contexto recente de crescimento do emprego e melhora dos indicadores de ocupação. A coexistência entre expansão do estoque de vínculos e intensificação dos fluxos de admissão e desligamento revela um padrão de funcionamento do mercado de trabalho marcado por elevada substituição de trabalhadores e baixa duração média dos vínculos.

Embora parte dessa dinâmica possa ser explicada por fatores conjunturais (como o ciclo econômico e o aquecimento do mercado de trabalho, que ampliam a mobilidade voluntária), os resultados indicam que a rotatividade não é apenas um fenômeno transitório, mas um elemento constitutivo da forma de organização do trabalho no estado. A elevada incidência de vínculos de curta duração, a forte heterogeneidade setorial e regional e a incidência do fenômeno entre diferentes perfis de trabalhadores reforçam essa interpretação.

Nesse sentido, é importante destacar que a rotatividade não é um fenômeno inevitável. Ela pode ser regulada e reduzida por meio de políticas e instituições que incentivem relações de trabalho mais estáveis e de maior qualidade. Entre os caminhos possíveis, destacam-se o fortalecimento da negociação coletiva, a criação de incentivos à permanência no emprego, a regulação de formas contratuais mais precárias e a implementação de políticas de qualificação profissional articuladas às demandas do mercado de trabalho.

Adicionalmente, políticas públicas voltadas à melhoria das condições de trabalho e à valorização salarial podem contribuir para reduzir a necessidade de substituição frequente de trabalhadores, ao mesmo tempo em que promovem maior produtividade e estabilidade nas relações de emprego. A atuação

coordenada entre Estado, empresas e organizações de trabalhadores é, portanto, fundamental para alterar o padrão atual de rotatividade.

Por fim, ao evidenciar a complexidade e as múltiplas dimensões da rotatividade no mercado de trabalho mineiro, este estudo busca contribuir para o aprimoramento do debate público e para a formulação de estratégias que promovam um mercado de trabalho mais estável, inclusivo e socialmente protegido.