



O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO DF E DA PMB

Desigualdades e propostas para políticas de incentivo à sua valorização

Andrea **Cabello**

Guilherme **Viana** Ferreira

Frederico **Bertholini**

Ana Maria **Nogales** Vasconcelos

Lúcio **Rennó**

Thiago **Trindade**

O jovem no mercado de trabalho formal do DF e da PMB: desigualdades e propostas para políticas de incentivo à sua valorização

A informalidade é um problema persistente no DF, com cerca de 33,4% dos trabalhadores atuando sem carteira assinada ou como autônomos, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF), em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). A distribuição desigual de oportunidades no território, com regiões periféricas tendo menos acesso a empregos formais, contribui para essa informalidade, afetando diretamente o ingresso dos jovens no mercado de trabalho formal.

Muitos fatores influenciam como ocorre essa inserção – em que momento, em qual setor econômico, em que tipo de vínculo, com que remuneração. Muitos desses fatores dependem das oportunidades que jovens têm ao seu dispor – essas oportunidades não estão igualmente distribuídas no território, quando falamos do mercado formal de trabalho.

Essa é a segunda vez que o **ObservaDF** discute a inserção no mercado de trabalho de jovens no Distrito Federal (DF). Em maio de 2022, fizemos um estudo avaliando a estrutura de oferta de empregos e as demandas de qualificação e a oferta de cursos existentes. Conduzimos também um grupo focal para avaliar as percepções dos jovens sobre as dificuldades enfrentadas na inserção no mundo do trabalho.

Observamos que a dificuldade de inserção do jovem no mundo do trabalho foi reforçada pela conjuntura socioeconômica difícil imposta pela pandemia da Covid-19. Os jovens mencionaram temas como as dificuldades com a manutenção dos estudos, obtenção de experiência relevante, busca de vínculos formais e remunerações suficientes, mas também preconceitos, e desigualdades.

Passados quase três anos, sentimos a necessidade de retomar o tema da inserção dos jovens no mercado de trabalho, explorando outro conjunto de dados, desta vez focando no mercado formal do Distrito Federal e da Periferia Metropolitana de Brasília (PMB). Isso se justifica pela persistência dos impactos da pandemia da COVID-19, que intensificou as desigualdades no mercado de trabalho, especialmente entre os jovens, aumentando a taxa de desemprego e dificultando a manutenção dos estudos e a obtenção de experiência relevante. Além disso, as oportunidades de emprego não estão igualmente distribuídas geograficamente, com áreas como a periferia metropolitana enfrentando desafios específicos.



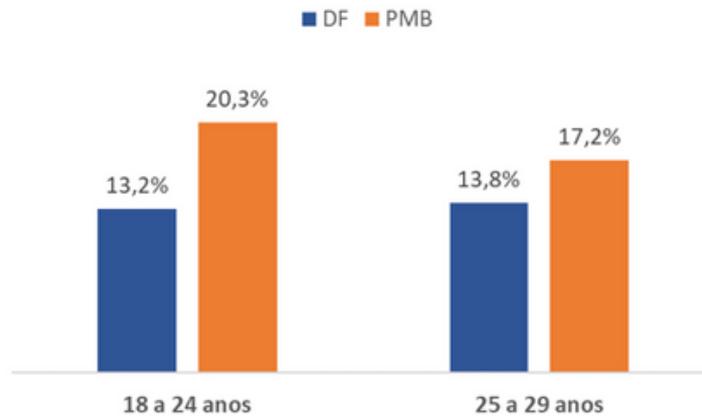
A utilização de dados atualizados, como os da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, permite uma análise precisa das condições atuais e a identificação de mudanças no perfil dos empregos disponíveis e seus rendimentos. Os jovens continuam a enfrentar desafios, seja por preconceitos ou desigualdades socioeconômicas, então é essencial esse olhar aprofundado, que permite subsidiar a elaboração de políticas que promovam a inserção no mercado formal, crucial para o desenvolvimento profissional, financeiro e pessoal.

Dados e perfil do trabalhador

A Rais é atualmente gerenciada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e coleta informações do mercado de trabalho formal. Todos os empregadores, conforme definido na CLT, devem declarar informações. As informações de localidade referem-se, portanto, sobre as empresas e não sobre a residência do trabalho. Em outras palavras, se um trabalhador mora no Novo Gama, mas trabalha em empresa com sede em Brasília, ele aparecerá em nossa base em Brasília e não no Novo Gama. Dessa forma, ela reflete a oferta de empregos.

Como dito, utilizamos os dados da Rais, na edição de 2023. Antes de prosseguirmos com nossas análises, vamos descrever algumas características da nossa base de dados, ou seja, dos trabalhadores que trabalham no DF em comparação aos trabalhadores que trabalham nos municípios da PMB. O Gráfico 1 mostra a distribuição dos trabalhadores do DF e da PMB por idade.

Gráfico 1 – Proporção de trabalhadores por faixa etária, DF e PMB, 2023.

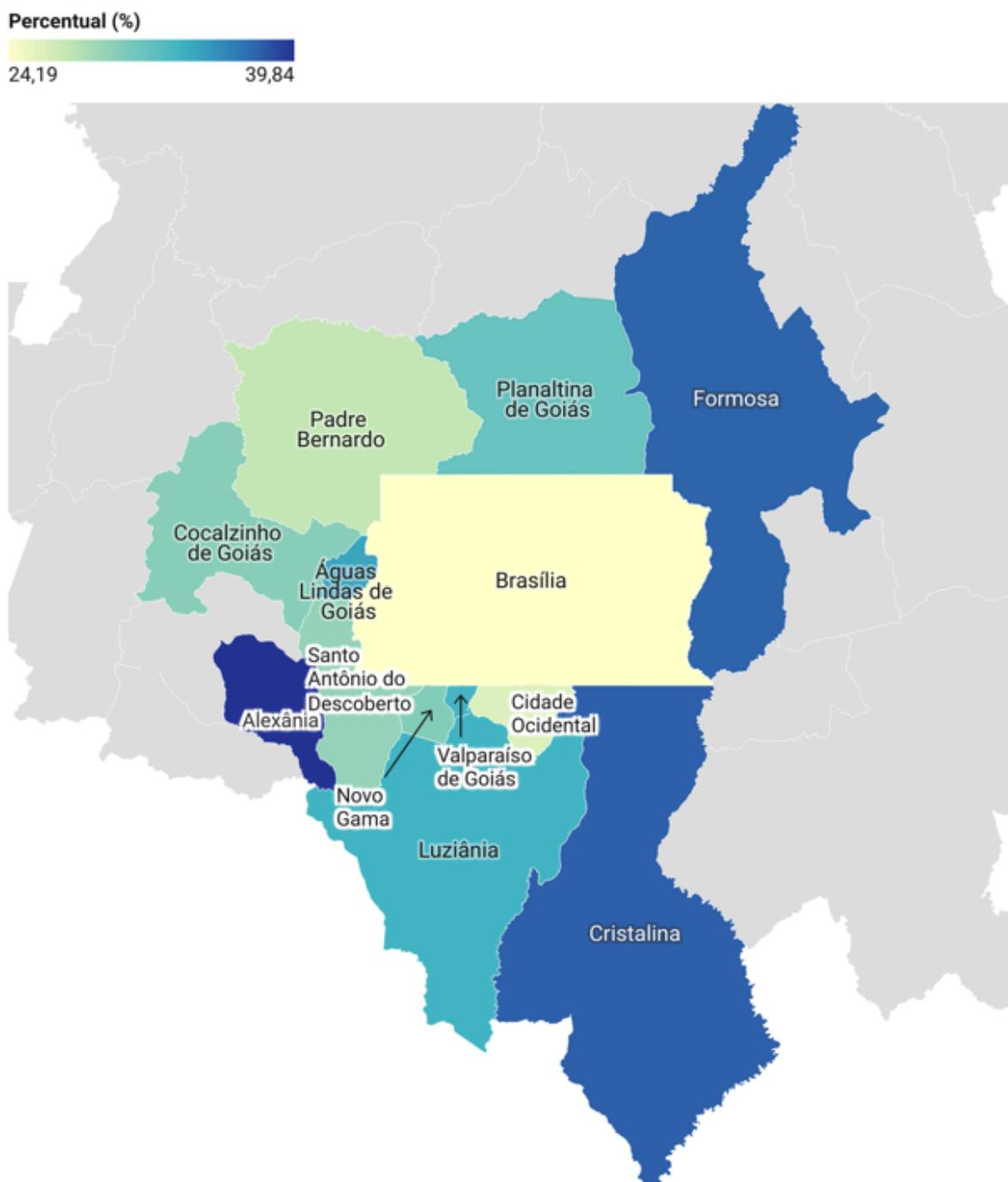


Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Percebe-se que os trabalhadores da PMB são relativamente mais jovens que os do DF, uma vez que entre os trabalhadores da PMB, a participação de jovens é de quase 40% do total dos trabalhadores, enquanto no DF esse percentual não chega a 30%. Possivelmente, isso pode estar relacionado com empregos com menor remuneração, que exigem menor escolaridade e, que, portanto, são menos atrativos em geral.

Nosso foco, no entanto, é a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Muitos deles ainda não tiveram tempo ou a oportunidade de concluir o ensino superior, então temos que contextualizar esses dados somente para esses indivíduos. Para isso, consideraremos apenas indivíduos entre 18 e 29 anos, com tempo de emprego superior a zero e rendimento médio superior a zero, para garantir que de fato eles já se inseriram no mercado de trabalho. No DF, eles representam 24,2% do total de indivíduos na base Rais do DF, com 410.930 indivíduos. Já no caso da PMB, representam 34,2% dos indivíduos da PMB na base Rais, com 86.148 indivíduos. Nossa amostra final ficou com 497.078, em que 82,7% são de indivíduos em trabalho no DF e 17,3% são de indivíduos que trabalham na PMB.

Figura 1 – Proporção de jovens entre os trabalhadores com vínculo formal, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Vamos agora descrever algumas características desse grupo de jovens. No DF, esse grupo é dividido de forma mais equilibrada entre homens e mulheres: 53,7% são homens e 46,3% são mulheres. Já na PMB, 60,1% são homens e 39,9% são mulheres, sugerindo que os empregos disponíveis para os jovens na PMB são predominantemente masculinos.

Em relação à idade, nossa percepção é de que na PMB os trabalhadores são mais jovens se mantêm com essa amostra restrita de jovens. O Gráfico 2 mostra a distribuição dos jovens trabalhadores do DF e da PMB por idade em anos completos.

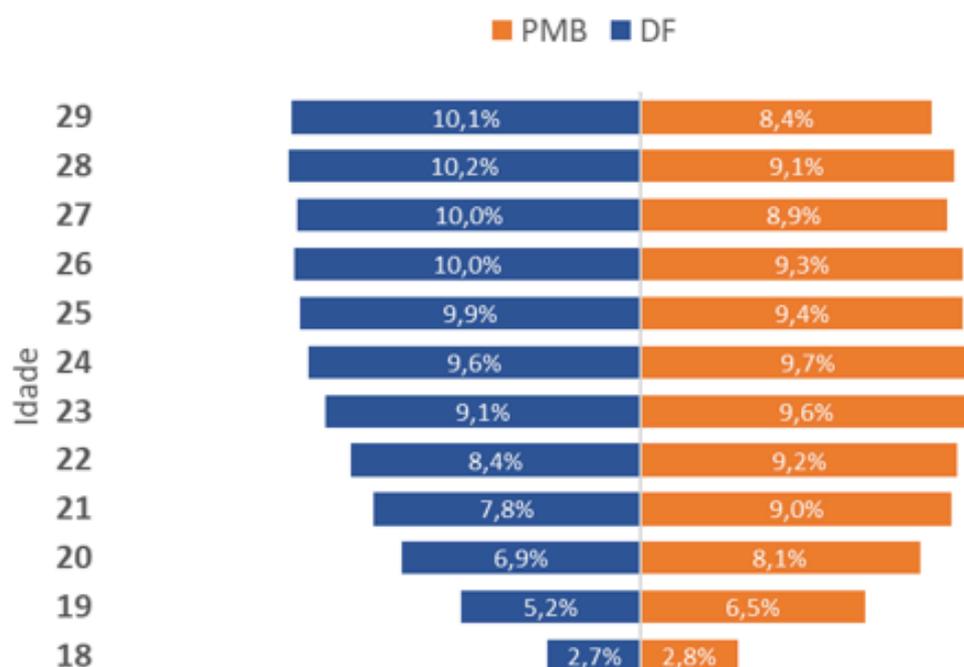
Percebe-se que até os 24 anos completos, na amostra da PMB, há um percentual maior para cada ano de idade, principalmente entre os jovens de 19 a 23 anos. Por exemplo, enquanto na amostra de jovens trabalhadores do DF, 5,2% têm 19 anos completos, na amostra de jovens trabalhadores da PMB, 6,5% têm 19 anos completos, ou seja, uma participação na amostra maior em 1,3 pontos percentuais, em uma diferença que se mantém mais ou menos em favor da PMB até os 24 anos e após reverte em favor do DF entre 25 e 29 anos.

O Gráfico 3 mostra a distribuição dos jovens trabalhadores do DF e da PMB por raça/cor. Infelizmente, a qualidade das informações de raça/cor na base de dados Rais não é muito boa. Observa-se que tanto na base de dados do DF quanto na da PMB, para cerca de 30% dos trabalhadores não temos informações de raça/cor, o que prejudica a análise dessa informação.

De qualquer forma, observa-se que o percentual de trabalhadores jovens e brancos no DF é maior que na PMB (19,2% frente a 13,2%) e a maioria dessa diferença é compensada por um percentual maior de trabalhadores jovens e pardos na PMB é maior que no DF (51,6% frente a 46,4%).

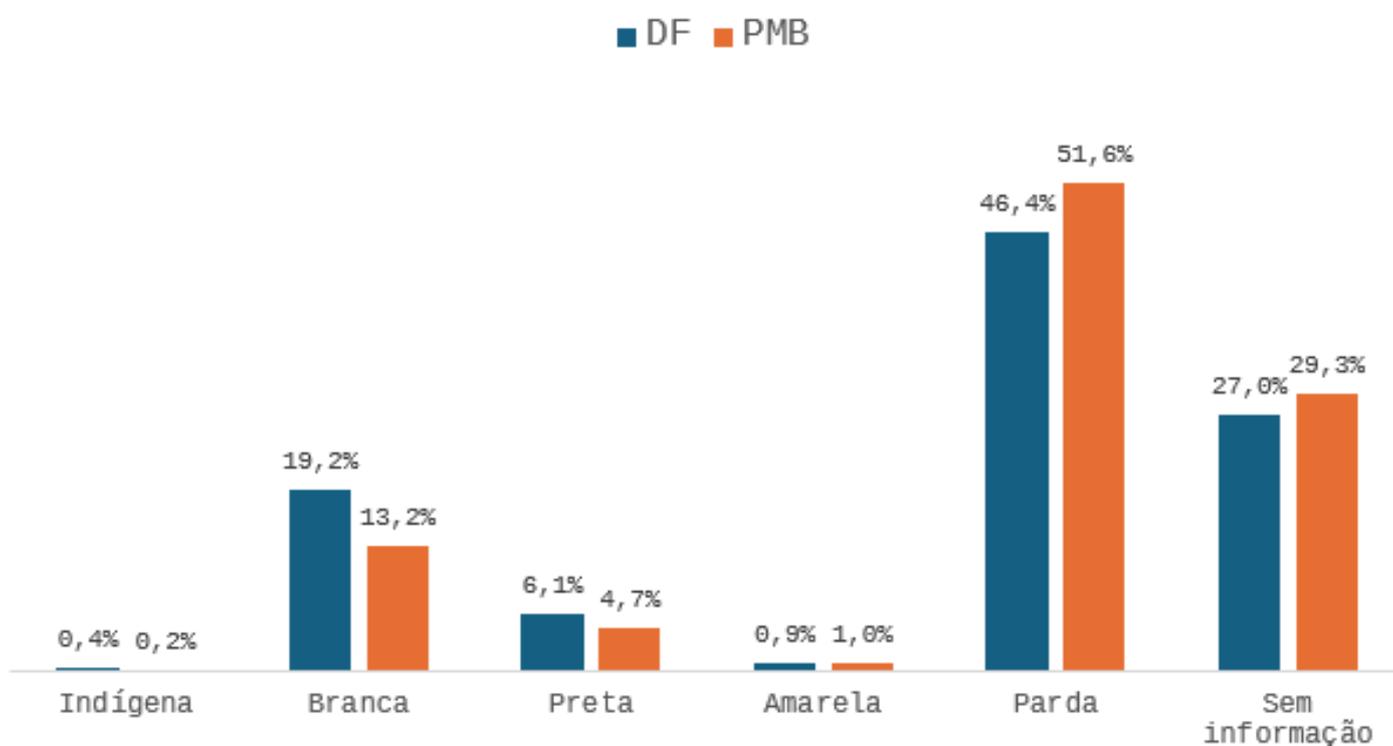
Para finalizar as características pessoais dos nossos jovens trabalhadores formais, os Gráficos 4 e 5 mostram a distribuição do DF e da PMB por escolaridade e idade.

Gráfico 2 – Proporção de jovens trabalhadores por idade, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

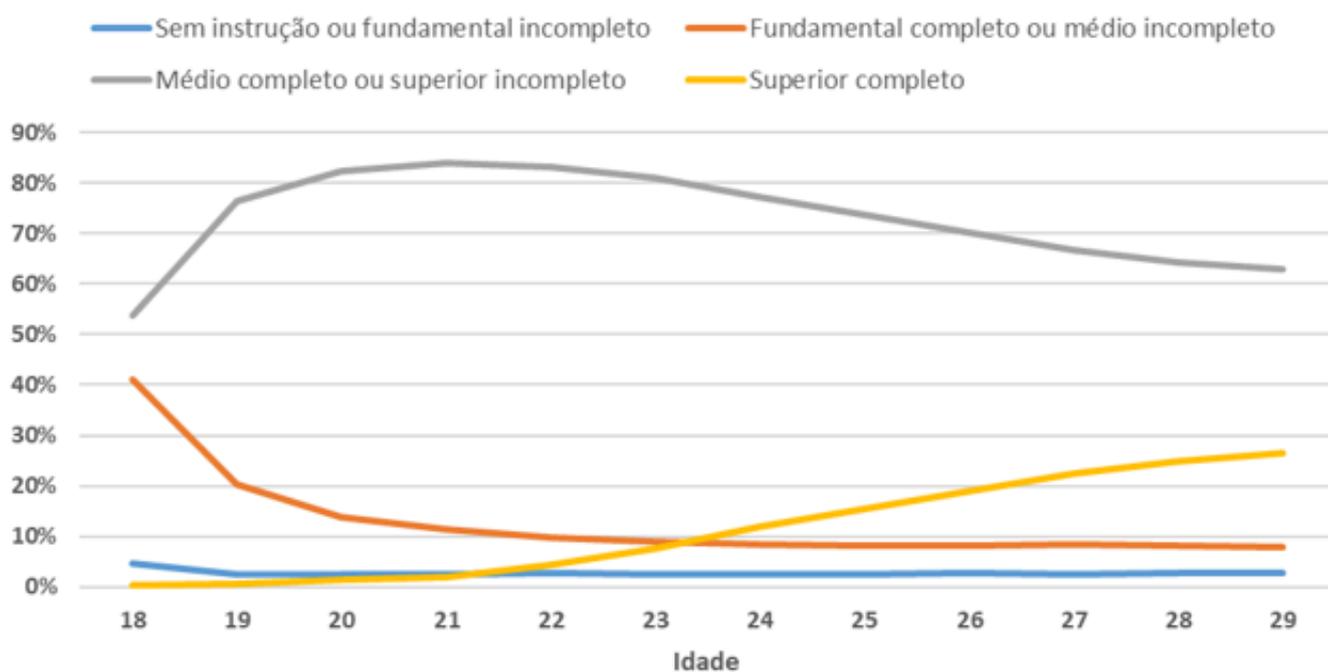
Gráfico 3 – Proporção de jovens trabalhadores por raça/cor, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

As informações do Gráfico 4 e 5 mostram que tanto no DF quanto na PMB a maioria dos jovens se caracteriza por ter o ensino médio completo. Como já dito, até pela faixa etária que estamos analisando, muitos ainda não tiveram tempo ou oportunidade de avançar nos estudos, então é esperado que haja poucos jovens com ensino superior completo ou outros níveis mais avançados de escolaridade. Entretanto, é digno de nota que os trabalhadores jovens do DF em geral tiveram mais oportunidade de avançar em seus estudos do que os da PMB, já que o número de jovens trabalhadores do DF com ensino superior completo é mais que o dobro que o número de jovens trabalhadores da PMB com esse mesmo nível de escolaridade (13,2% frente a 6,2%).

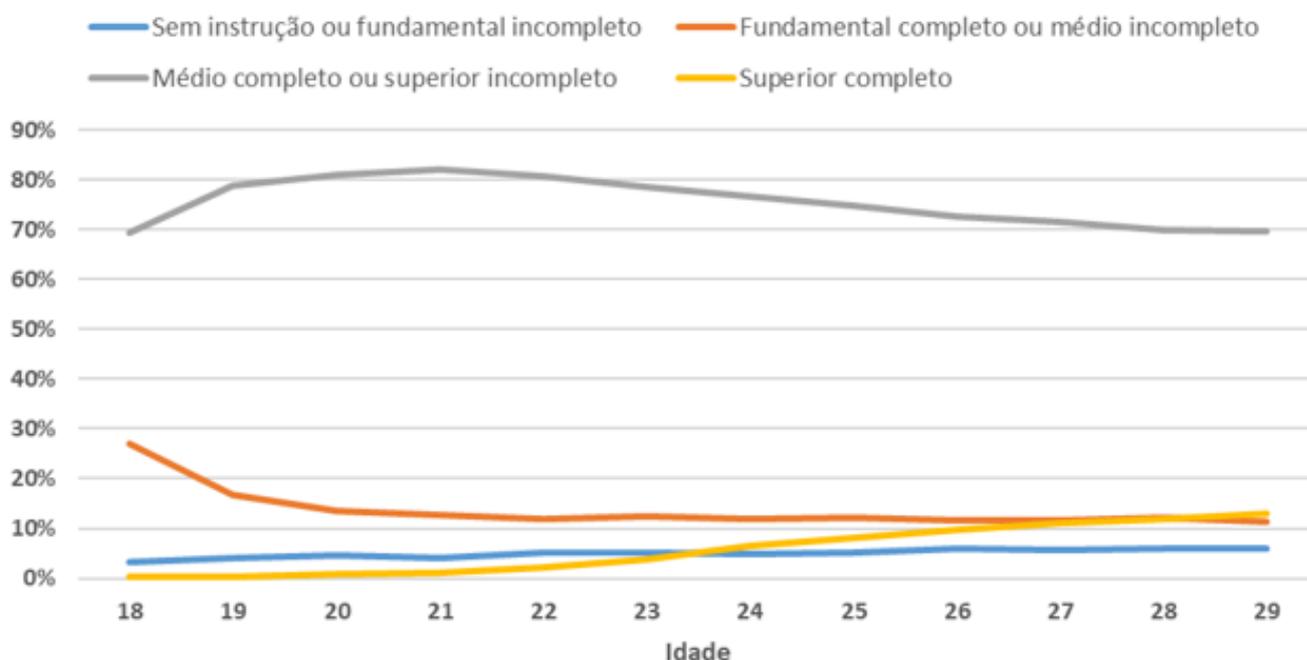
Gráfico 4 – Proporção de jovens trabalhadores por idade e escolaridade agrupada, DF, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

As informações do Gráfico 4 e 5 mostram que tanto no DF quanto na PMB a maioria dos jovens se caracteriza por ter o ensino médio completo. Como já dito, até pela faixa etária que estamos analisando, muitos ainda não tiveram tempo ou oportunidade de avançar nos estudos, então é esperado que haja poucos jovens com ensino superior completo ou outros níveis mais avançados de escolaridade. Entretanto, é digno de nota que os trabalhadores jovens do DF em geral tiveram mais oportunidade de avançar em seus estudos do que os da PMB, já que o número de jovens trabalhadores do DF com ensino superior completo é mais que o dobro que o número de jovens trabalhadores da PMB com esse mesmo nível de escolaridade (13,2% frente a 6,2%).

Gráfico 5 – Proporção de jovens trabalhadores por idade e escolaridade, PMB, 2023.

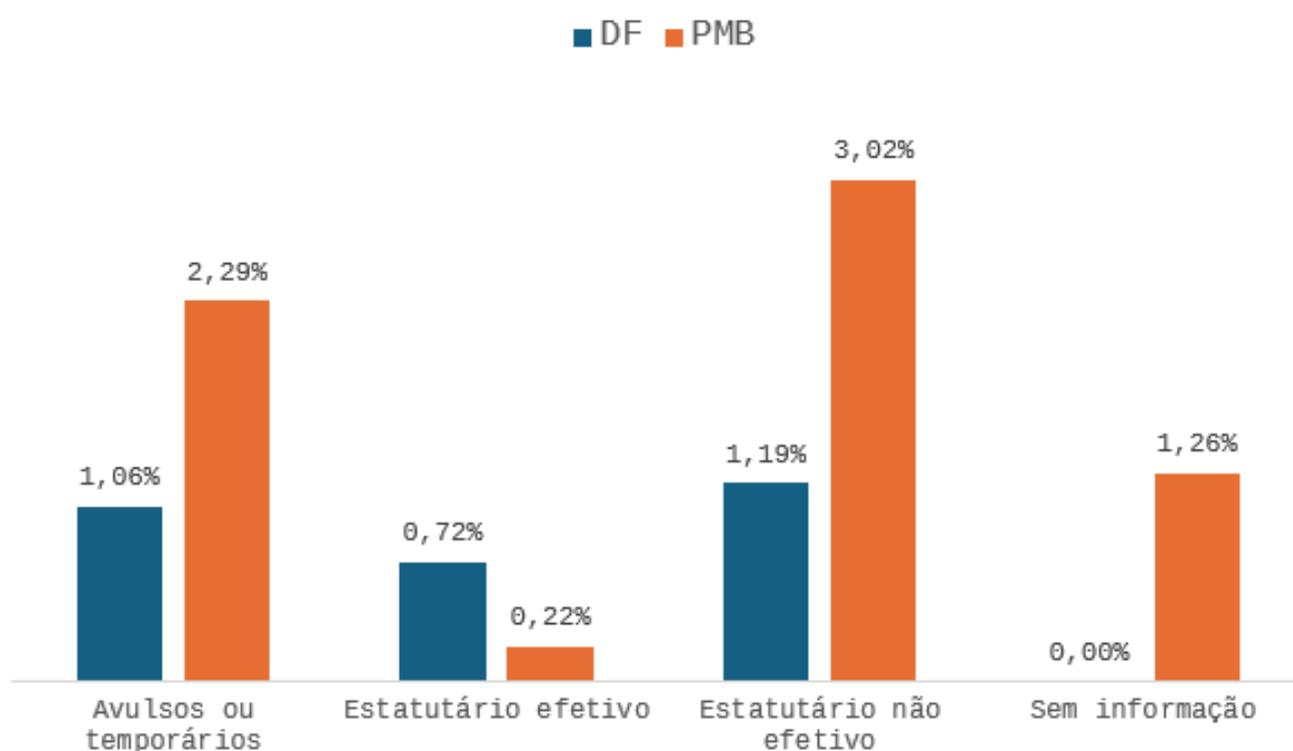


Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Outras características do emprego no DF e na PMB

Nessa seção, avaliaremos outras características do emprego dos jovens no DF e na PMB. Em relação ao tipo de regime jurídico do vínculo formal, tanto no DF quanto na PMB, prevalece o vínculo pela CLT. No DF, cerca de 97% dos jovens com vínculos formais são empregados pela CLT, enquanto na PMB, cerca de 93,22% dos jovens com vínculos formais são empregados pela CLT. O restante mantém outros tipos de vínculos, como mostra o Gráfico 6, em mostra o tipo de vínculo formal para os jovens trabalhadores no DF e na PMB excetuando aqueles que mantêm vínculo pela CLT.

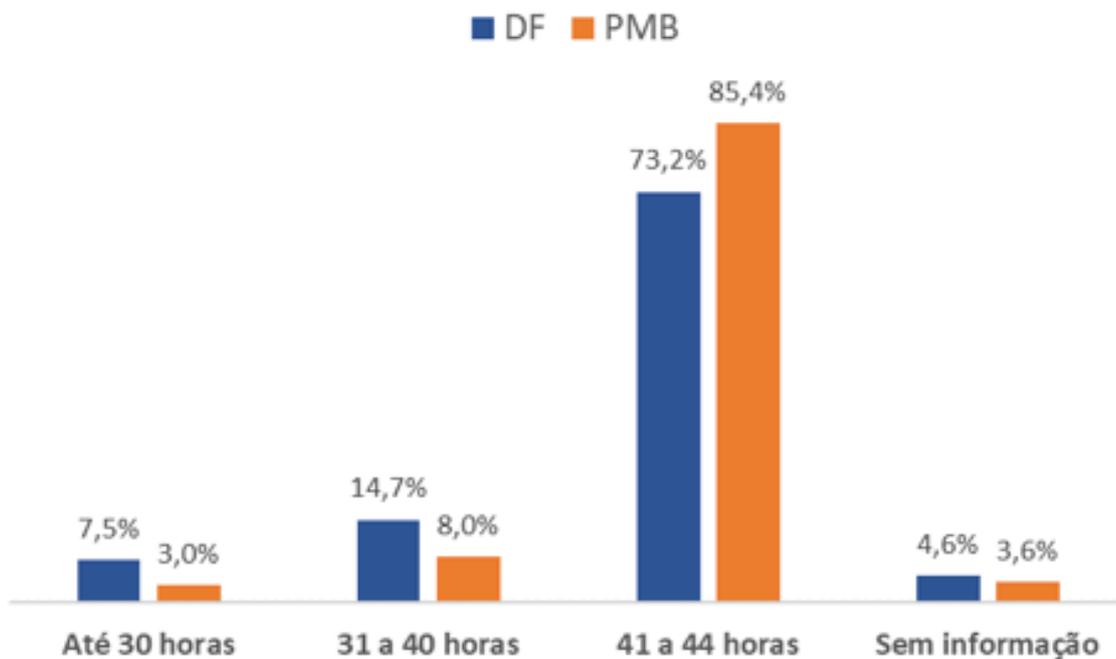
Gráfico 6 – Proporção de jovens por tipo de vínculo formal (exceto CLT), DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Em relação ao tempo médio dos jovens no emprego, ele é similar nas duas bases: 15,16 meses para os trabalhadores no DF e 13,20 meses para os trabalhadores na PMB. Em ambos os casos, mais de 80% dos jovens têm até 2 anos no seu emprego atual apenas. O Gráfico 7 mostra o número de horas contratadas ou a duração da jornada de trabalho dos jovens trabalhadores no DF e na PMB.

Gráfico 7 – Proporção de jovens por duração da jornada de trabalho, DF e PMB, 2023.



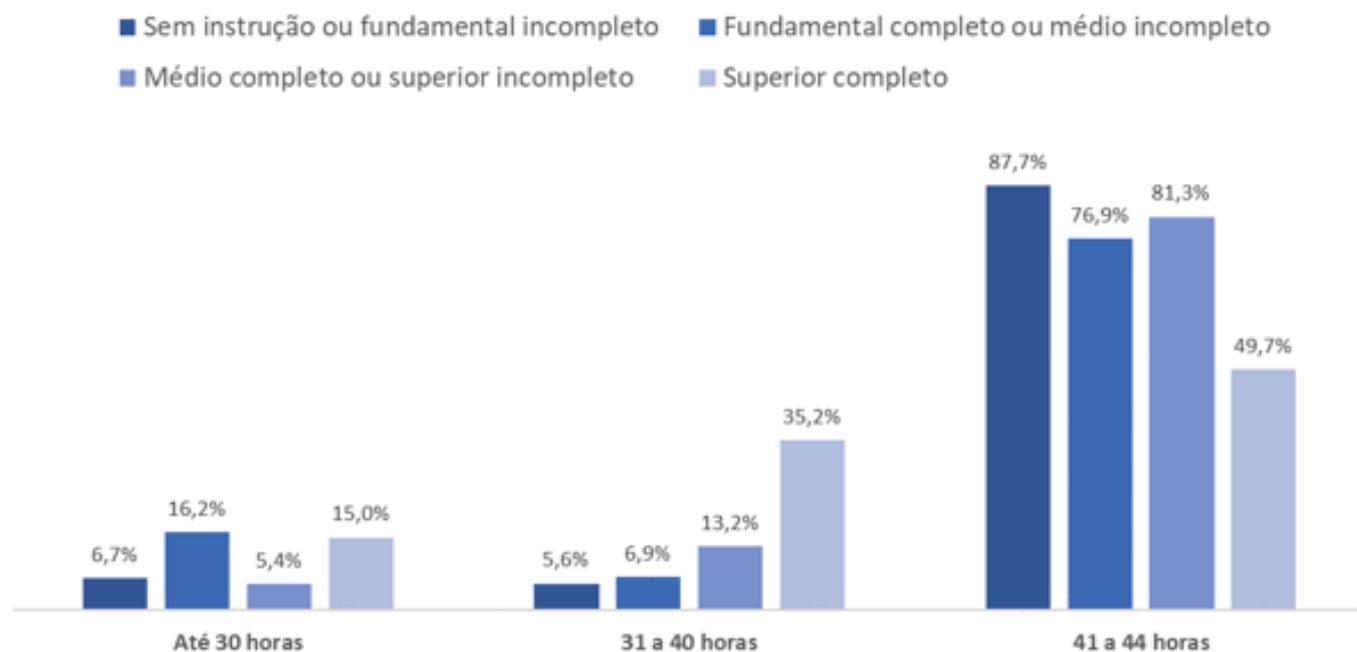
Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Em ambos os casos, prevalece a jornada de 41 a 44 horas, com 73,2% dos jovens do DF e 85,4% dos jovens da PMB trabalhando esse número de horas contratadas. Entretanto, há um percentual maior de jovens do DF com um número de horas semanais contratadas inferior. Por exemplo, os contratos com 31 a 40 horas representam 14,7% do total das observações do DF frente a somente 8% das observações da PMB.

Essa informação pode ser preocupante quando se trata de jovens, principalmente daqueles que talvez ainda não tenha finalizado seu ciclo de estudo. Uma jornada semanal de 44 horas dificulta muito a jornada dupla de trabalho e estudo e possivelmente condena esse jovem a trabalhos mal remunerados para o resto da vida.

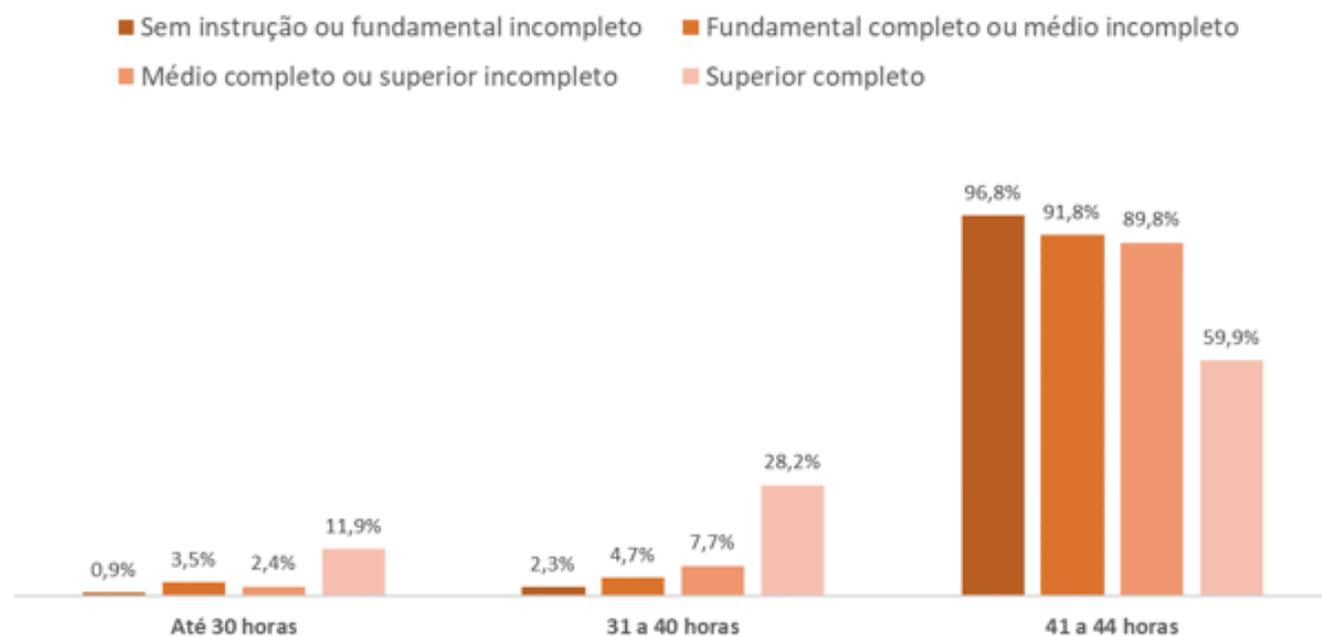
Buscando aprofundar essa investigação, o Gráfico 8 mostra a Jornada semanal dos jovens trabalhadores do DF por escolaridade enquanto o Gráfico 9 traz a mesma informação para a PMB.

Gráfico 8 – Proporção dos jovens trabalhadores por jornada semanal e escolaridade, DF, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Gráfico 9 – Proporção dos jovens trabalhadores por jornada semanal e escolaridade, PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

À medida que o nível de escolaridade do jovem trabalhador aumenta, o número de horas contratadas tende a reduzir. Em outras palavras, são os jovens com ensino superior completo que conseguem, com mais frequência, jornadas com menos horas contratadas, como 21 a 30 horas e 31 a 40 horas. Isso significa que aqueles jovens com menores níveis de escolaridade provavelmente terão mais dificuldade para avançar seus estudos já que passam boa parte do seu dia trabalhando, de modo que a forma que a inserção no mercado de trabalho ocorre no DF, ou seja, de forma precoce e possivelmente antes da finalização do ciclo de estudo, pode ser considerada como um mecanismo perpetuador de desigualdades, já que, como dito, esses jovens provavelmente se manterão em trabalhos mal remunerados para o resto da vida.

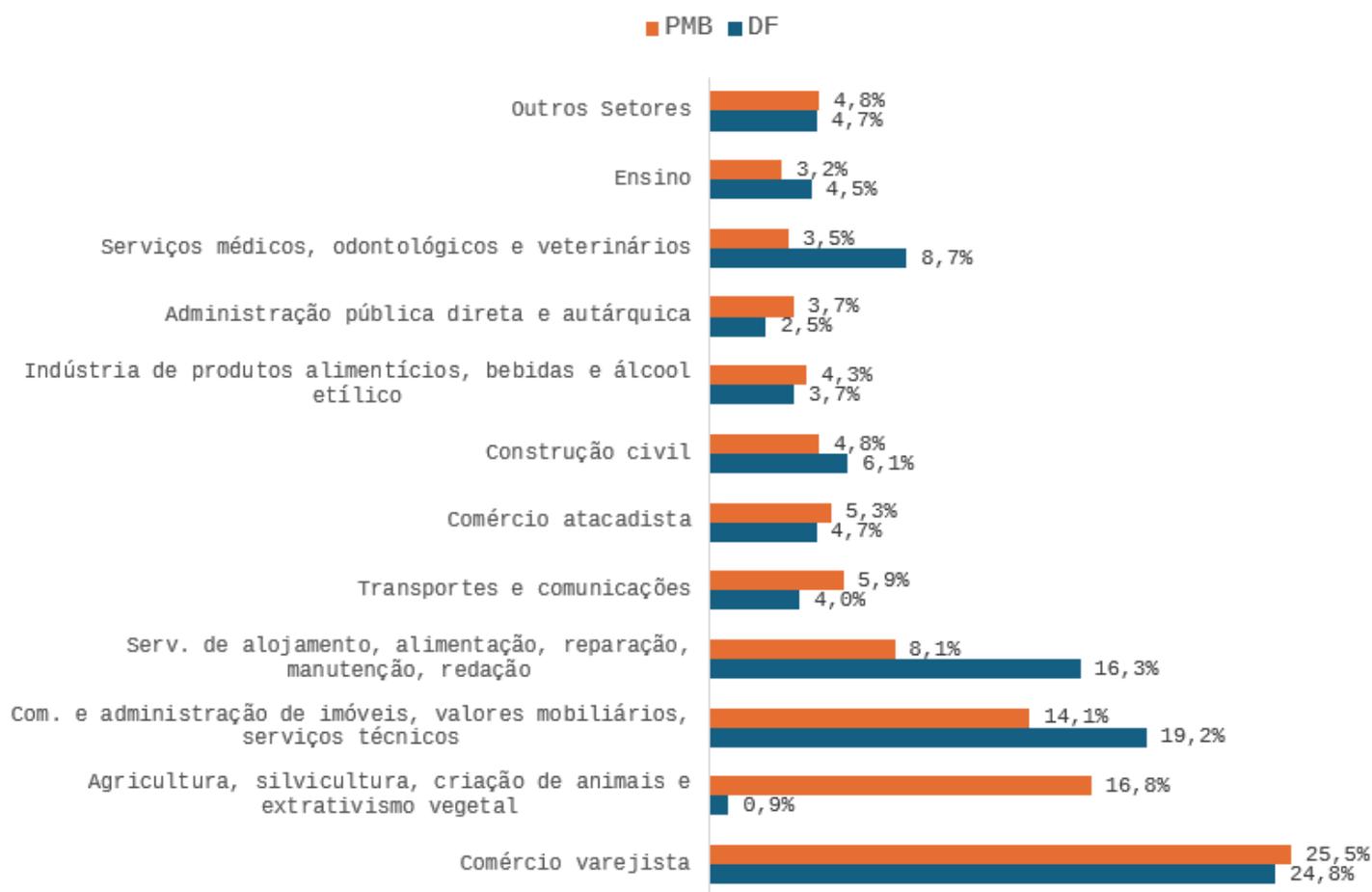
É preciso assim desenvolver políticas que viabilizem esse avanço sem prejudicar o sustento de suas famílias. Nosso país avançou muito em políticas de transferência de renda para a manutenção de crianças na escola, principalmente com foco naquelas até os 15 anos. Entretanto, pouquíssima atenção foi dada a essa etapa seguinte da vida – a entrada do mercado de trabalho.

Estudos anteriores do **ObservaDF** e a literatura especializada chamaram a atenção para um fenômeno bastante sério no país: os “nem-nem”, os jovens que nem estudam e nem trabalham. Nosso estudo sobre os jovens de 2022 mostrou que entre 1/3 e ¼ dos jovens do DF se encontravam nessa situação, em 2018. Além disso, também chamamos a atenção para a sobre representação de meninas no grupo de jovens nem-nem: cerca de 31,7% das mulheres e 23,5% dos homens naquela época nem trabalhava e nem estudava ou sequer estavam engajados em estratégias de capacitação.

Naquele relatório enfatizamos como a maternidade precoce é um fator nesse processo e como a saída da trajetória de estudo dificulta a volta ao ciclo e à entrada no mercado de trabalho. Por isso, enfatizamos mais uma vez a importância de políticas que permitam senão a finalização do ciclo de estudos de forma independente, mas que auxiliem sua conclusão simultânea ao trabalho. Os jovens muitas vezes trabalham não porque querem, mas porque precisam complementar a renda familiar. Ou seja, talvez seja a hora de pensarmos em programas de assistência estudantil e/ou de transferência de renda voltados para a permanência estudantil dessa faixa etária.

O Gráfico 10 mostra como os jovens que trabalham no DF e na PMB se dividem por setor da economia.

Gráfico 10 – Proporção de jovens por setor (classificação subsetor IBGE), DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

O Gráfico 10 traz muitas informações interessantes, relacionadas com a estrutura produtiva do DF e dos municípios da PMB. A primeira delas diz respeito ao fato de que, tanto no DF quanto na PMB, ¼ dos jovens trabalham no comércio varejista, algo bastante alinhado com o padrão de serviços que o DF e entorno apresentam.

Em segundo lugar, as diferenças nos setores de atuação também chamam bastante atenção. No DF, os jovens atuam de forma bem mais frequente nos setores “comercialização e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos”, “serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação” e “serviços médicos, odontológicos e veterinários”. Em compensação, quase eles quase não atuam na “Agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal”, que é bastante relevante na PMB. Essas diferenças, como dito, são alinhadas à divisão de trabalho e à especialização econômica que cada uma das regiões têm.

A Tabela 1 mostra o salário médio que esses jovens recebem em cada um desses setores, tanto aqueles que atuam no DF quanto aqueles que atuam na PMB.

Tabela 1 - Salário médio (em R\$) por setor (classificação subsetor IBGE) dos jovens trabalhadores, DF e PMB, 2023.

Subsetor - IBGE	DF	PMB	Razão DF/PMB
Indústria de calçados	-	1.312	-
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	1.556	1.670	0,93
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	1.563	1.659	0,94
Indústria do material de transporte	1.582	1.798	0,88
Indústria da madeira e do mobiliário	1.703	1.457	1,17
Comércio varejista	1.705	1.612	1,06
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	1.727	1.522	1,13
Comércio atacadista	1.754	1.890	0,93
Extrativa mineral	1.762	2.568	0,69
Indústria do material elétrico e de comunicações	1.762	1.701	1,04
Agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal	1.790	2.096	0,85
Indústria metalúrgica	1.834	1.729	1,06
Construção civil	1.878	1.841	1,02
Transportes e comunicações	1.909	1.595	1,20
Indústria mecânica	1.946	1.909	1,02
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	1.952	1.552	1,26
Indústria de produtos minerais não metálicos	2.104	1.771	1,19
Ensino	2.151	1.641	1,31
Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos	2.206	1.644	1,34
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	2.341	1.962	1,19
Serviços industriais de utilidade pública	2.424	2.506	0,97
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	2.653	2.034	1,30
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	2.750	1.613	1,70
Instituições de crédito, seguros e capitalização	4.194	3.625	1,16
Administração pública direta e autárquica	6.332	2.147	2,95

Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2013.

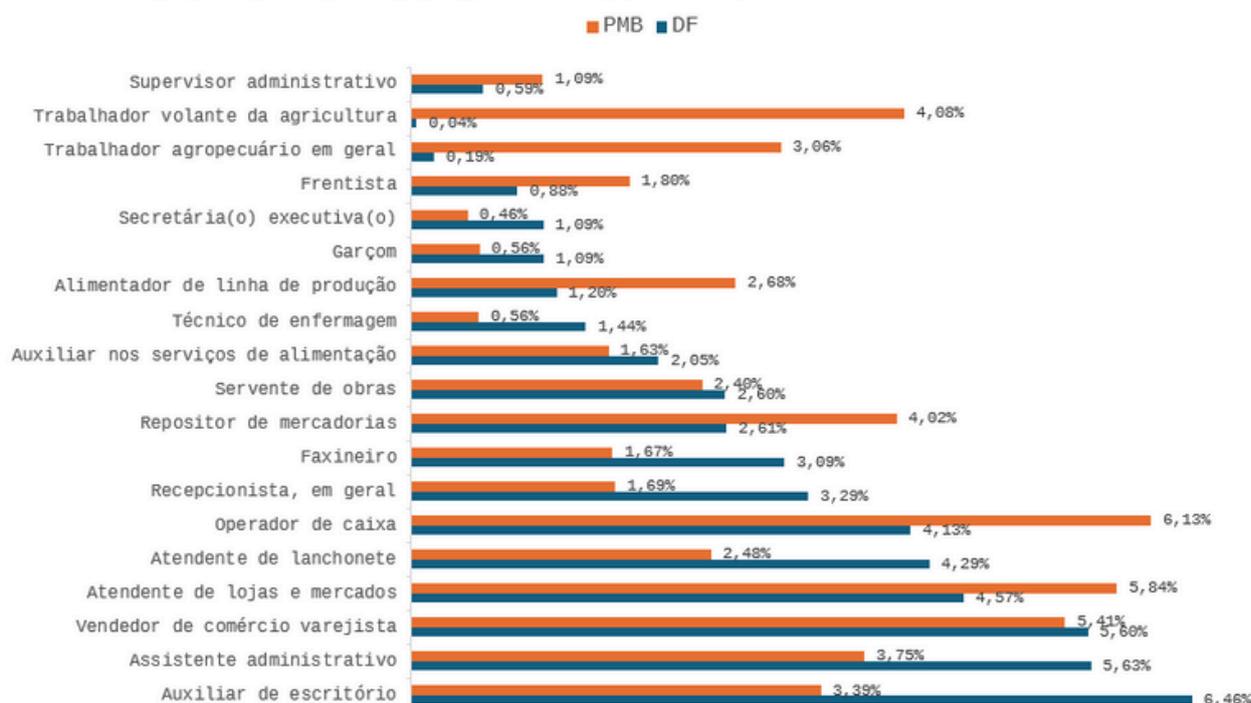
As três maiores diferenças de remuneração ocorrem:

·Em favor do DF: na “Administração pública direta e autárquica”, uma vez que o governo federal, localizado no DF, tende a pagar salários mais altos que os governos estaduais e municipais; “Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica” e “comercialização e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos”;

·Em favor da PMB: “Extrativa mineral”; “Agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal” e “Indústria do material de transporte”.

Essas diferenças sugerem que a especialização de uma região em um setor vem acompanhada de maiores remunerações para aquele setor. Podemos fazer uma análise semelhantes para ocupações. O Gráfico 11 mostra as profissões dos jovens que trabalham no DF e na PMB, enquanto a Tabela 2 mostra o salário médio por ocupação dos jovens trabalhadores do DF e da PMB.

Gráfico 11 – Proporção de jovens por ocupação (profissão CBO)¹, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

¹ Incluímos no gráfico somente profissões com mais de 1% das observações, em pelo menos uma das amostras. Dessa forma, o gráfico representa cerca de metade das observações de cada uma dessas amostras.

Tabela 2 - Salário médio (R\$) por ocupação dos jovens trabalhadores do DF e da PMB

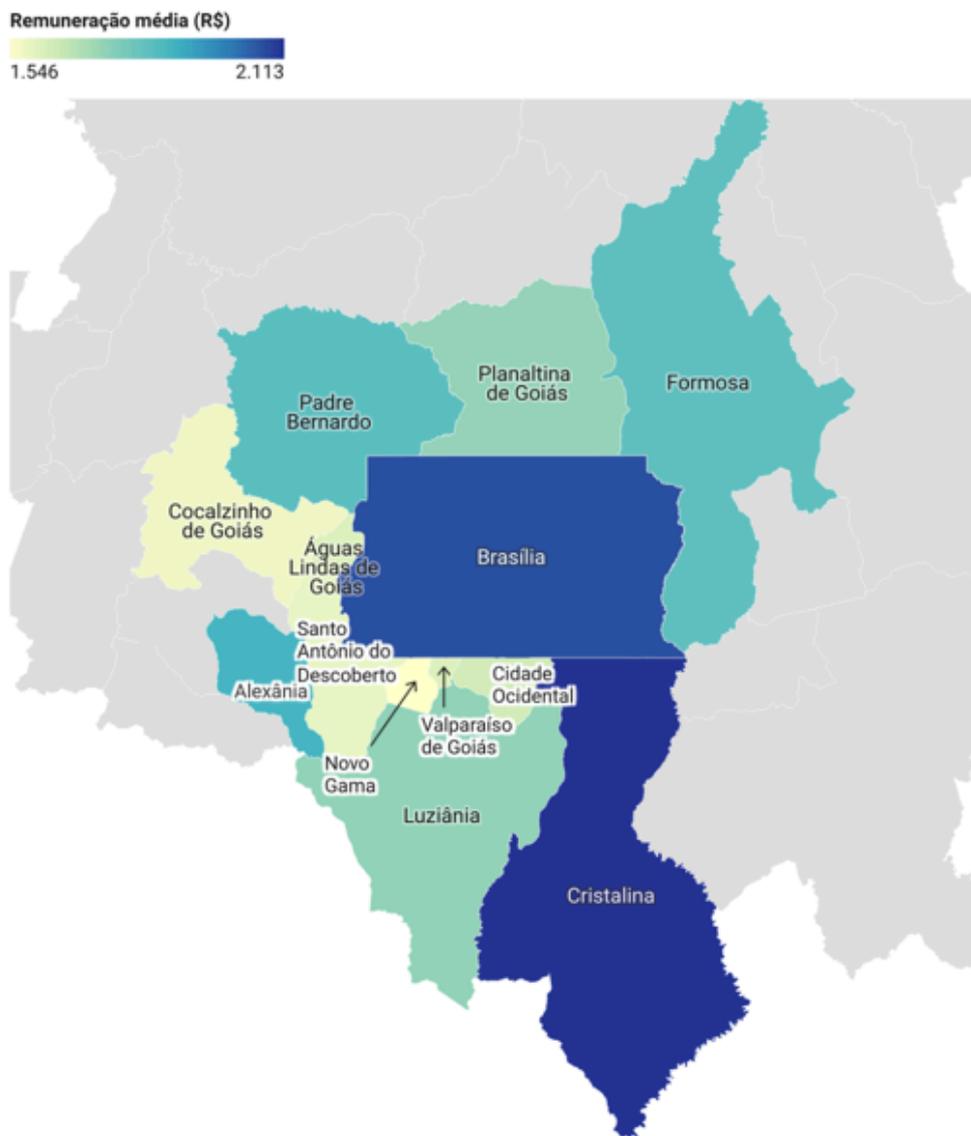
Ocupação	DF	PMB	Razão DF/PMB
Repositor de mercadorias	1.340	1.342	1,00
Auxiliar de escritório	1.390	1.529	0,91
Atendente de lanchonete	1.392	1.340	1,04
Servente de obras	1.394	1.410	0,99
Atendente de lojas e mercados	1.405	1.358	1,03
Faxineiro	1.409	1.395	1,01
Alimentador de linha de produção	1.460	1.495	0,98
Armazenista	1.471	1.600	0,92
Auxiliar nos serviços de alimentação	1.476	1.404	1,05
Operador de caixa	1.481	1.480	1,00
Promotor de vendas	1.525	1.645	0,93
Ajudante de motorista	1.528	1.558	0,98
Estoquista	1.538	1.480	1,04
Recepcionista, em geral	1.580	1.453	1,09
Trabalhador agropecuário em geral	1.621	1.995	0,81
Almoxarife	1.672	1.815	0,92
Frentista	1.703	1.862	0,91
Atendente de farmácia - balconista	1.708	1.524	1,12
Porteiro de edifícios	1.708	1.653	1,03
Cozinheiro geral	1.722	1.639	1,05
Trabalhador volante da agricultura	1.836	1.970	0,93
Assistente de vendas	1.868	1.708	1,09
Garçom	1.884	1.538	1,22
Vendedor de comércio varejista	1.925	1.772	1,09
Assistente administrativo	2.142	1.721	1,24
Demais profissões	2.499	2.014	1,24
Técnico de enfermagem	2.606	2.269	1,15
Supervisor administrativo	3.091	2.257	1,37
Dirigente do serviço público federal	3.650	-	-
Secretária(o) executiva(o)	5.040	1.588	3,17
Analista de desenvolvimento de sistemas	5.848	2.607	2,24

Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2013.

As maiores diferenças salariais entre o DF e a PMB ocorrem para os cargos de Secretária(o) executiva(o), em que a remuneração média no DF é mais que 3X a da PMB e Analista de desenvolvimento de sistemas, em que a remuneração média no DF é mais que 2X a da PMB. O padrão observado na Tabela 1 se repete na Tabela 2, ou seja, a especialização de uma região em um setor vem acompanhada de maiores remunerações para aquele setor, uma vez que ocupações ligadas à agricultura apresentam remunerações médias mais altas na PMB.

A Figura 2 mostra a remuneração média dos jovens trabalhadores do DF e da PMB por município.

Figura 2 - Remuneração média dos jovens trabalhadores do DF e da PMB por município

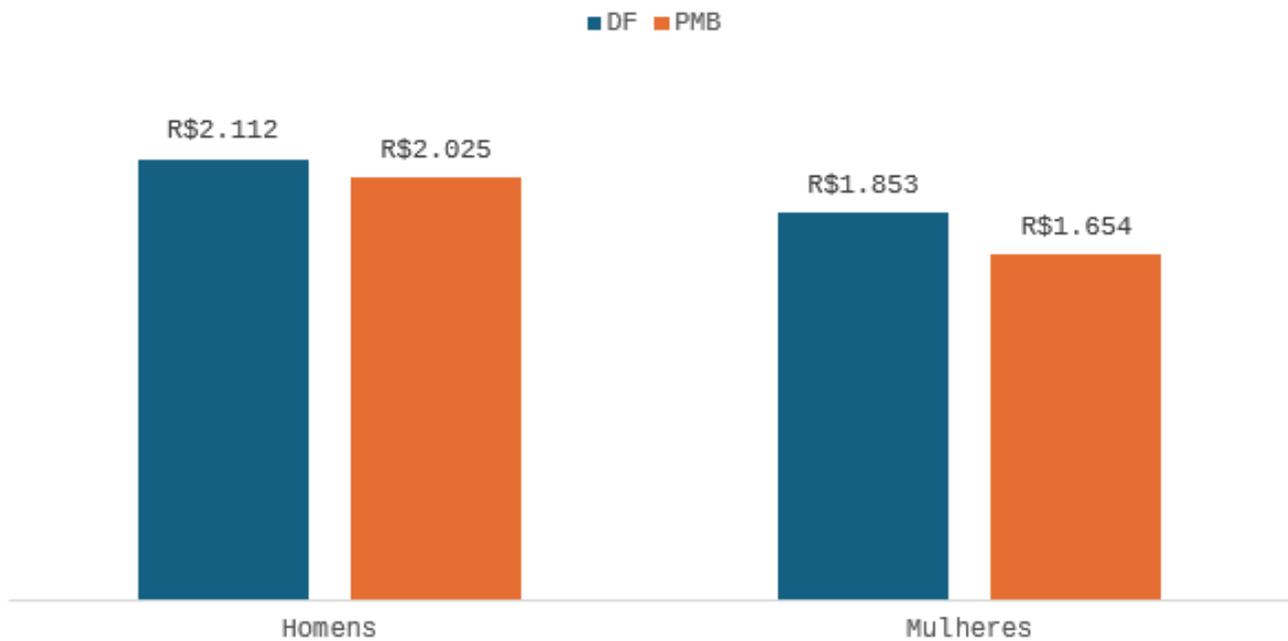


Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Com exceção de Cristalina, as remunerações dos jovens trabalhadores são mais altas no DF que na PMB. Cristalina é um caso bastante notório até, devido ao seu robusto setor agropecuário, segundo dados da prefeitura de Cristalina, o município destaca-se pelo seu PIB agropecuário, o que levou a um ecossistema: “Além de empregar mão-de-obra manual nas colheitas, Cristalina abre inúmeras oportunidades de trabalho em nível superior como agronomia, zootecnia, administração e engenharia civil. Com a mudança de muitas famílias para a cidade, houve um grande crescimento no setor da construção civil. Diversos prédios residenciais estão sendo edificados e há constante necessidade de mestre-de-obras, pedreiros e serventes.”[1]

Ainda considerando a análise de remuneração, o Gráfico 12 mostra a remuneração média dos jovens trabalhadores no DF e na PMB por gênero.

Gráfico 12 - Remuneração média dos jovens trabalhadores formais por sexo, DF e PMB, 2023.

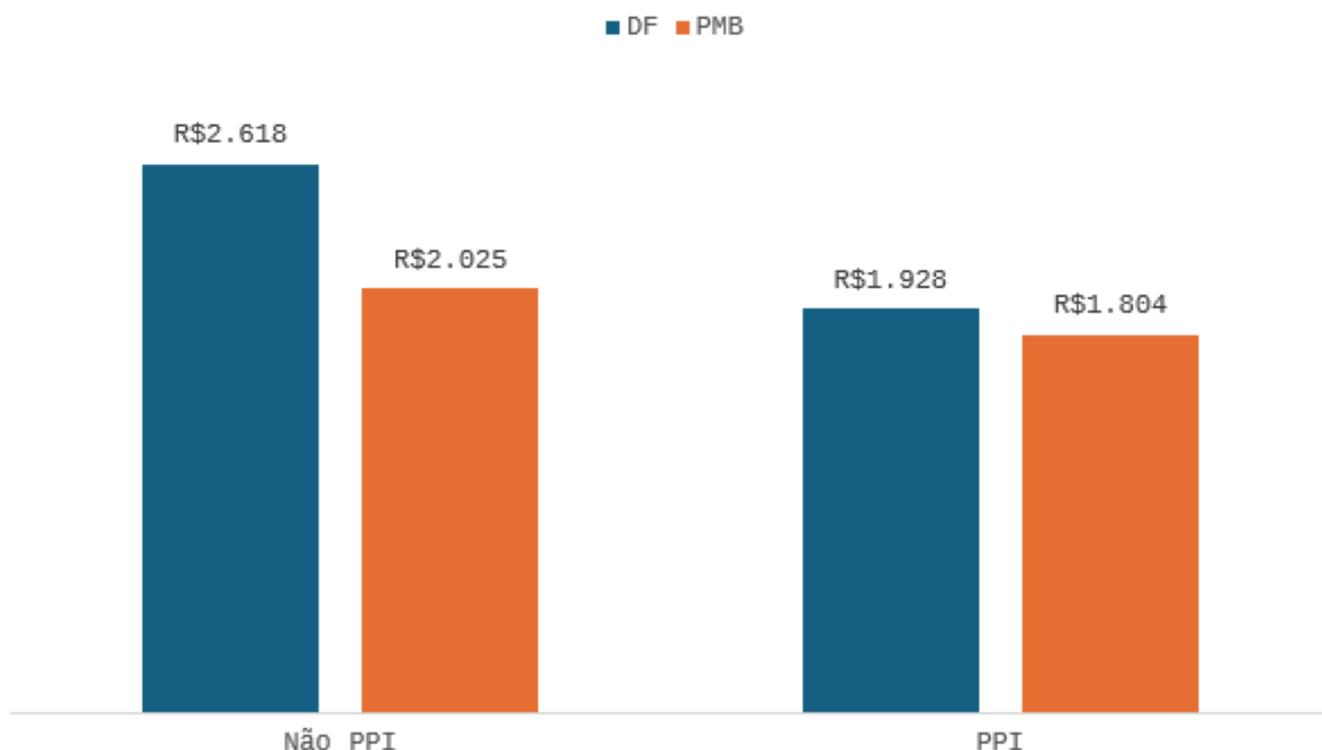


Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Tanto no DF quanto na PMB o salário médio das mulheres é inferior ao salário médio dos homens. O Gráfico 13 traz a remuneração média dos jovens trabalhadores no DF e na PMB por raça/cor.

[1] <https://cristalina.go.gov.br/economia/> Acesso em março de 2025.

Gráfico 13 - Remuneração média dos jovens trabalhadores formais por raça/cor, DF e PMB, 2023.



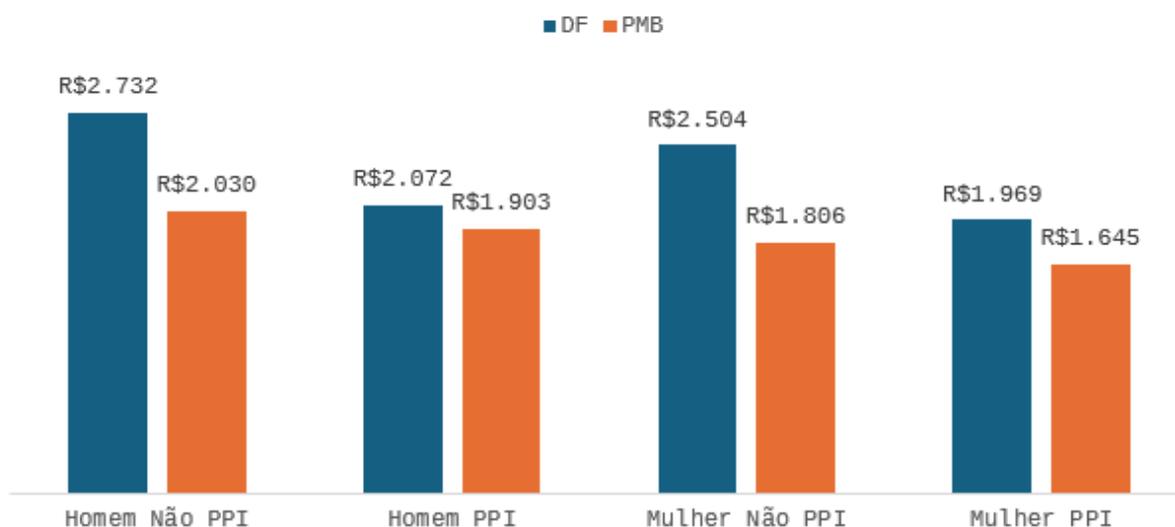
Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Com exceção de Cristalina, as remunerações dos jovens trabalhadores são mais altas no DF que na PMB. Cristalina é um caso bastante notório até, devido ao seu robusto setor agropecuário, segundo dados da prefeitura de Cristalina, o município destaca-se pelo seu PIB agropecuário, o que levou a um ecossistema: “Além de empregar mão-de-obra manual nas colheitas, Cristalina abre inúmeras oportunidades de trabalho em nível superior como agronomia, zootecnia, administração e engenharia civil. Com a mudança de muitas famílias para a cidade, houve um grande crescimento no setor da construção civil. Diversos prédios residenciais estão sendo edificados e há constante necessidade de mestre-de-obras, pedreiros e serventes.”[1]

Ainda considerando a análise de remuneração, o Gráfico 12 mostra a remuneração média dos jovens trabalhadores no DF e na PMB por gênero.

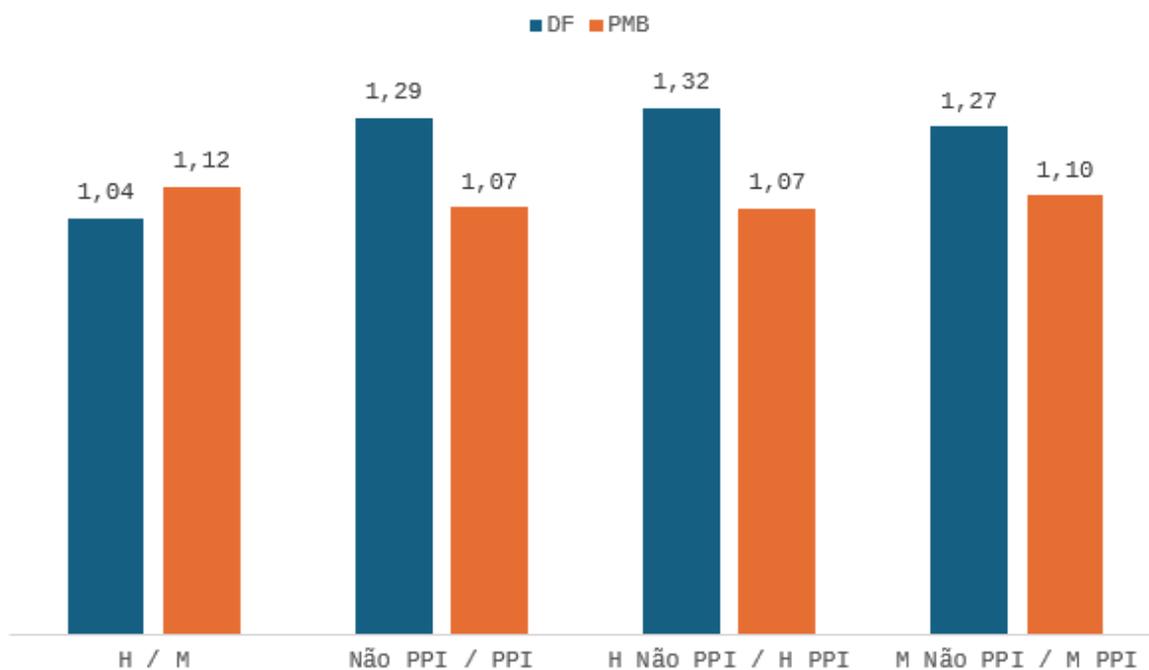
[1] Importante analisar esses resultados considerando a elevada falta de informação (quase 30%) e o inexpressivo percentual de autodeclarados indígenas.

Gráfico 14 - Remuneração média dos jovens trabalhadores formais por sexo e raça/cor, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

Gráfico 15 - Diferenciais de salário de raça/cor e sexo dos jovens trabalhadores formais, DF e PMB, 2023.



Fonte: elaboração própria com base na RAIS 2023.

A interpretação do Gráfico 15 é a seguinte:

·H/M: no DF, o salário dos homens é 4% maior que salário das mulheres, enquanto na PMB é 12% maior.

·Não PPI/PPI: no DF, o salário dos identificados como Não PPI é 29% maior que salário dos identificados como PPI, enquanto na PMB é 7% maior.

·H Não PPI/H PPI: no DF, o salário dos homens identificados como Não PPI é 32% maior que salário dos homens identificados como PPI, enquanto na PMB é 7% maior.

·M Não PPI/M PPI: no DF, o salário das mulheres identificadas como Não PPI é 27% maior que salário das mulheres identificadas como PPI, enquanto na PMB é 10% maior.

Ou seja, o que as informações do Gráfico 14 e do Gráfico 15 nos mostram é que enquanto a PMB aparenta ter uma maior discriminação associada à gênero, o DF tem uma maior discriminação associada a raça/cor – e essa é muito mais intensa do que a desigualdade de gênero da PMB.

Comentários Finais

O objetivo desse relatório foi descrever a situação dos jovens inseridos no mercado formal do DF e da Periferia Metropolitana de Brasília (PMB).. Para isso, utilizamos os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), na edição de 2023.

Nossas principais conclusões foram:

Em relação aos trabalhadores em geral (e não somente aos jovens de 18 a 29 anos):

- A participação de jovens entre o total de trabalhadores no mercado formal da PMB é de quase 40% do total dos trabalhadores, enquanto no DF esse percentual não chega a 30%.
- Há menos trabalhadores com nível superior empregados mercado formal na PMB do que no DF – 14,2% do total dos trabalhadores da PMB tem nível superior contra 31,8% dos trabalhadores do DF.

Agora, em relação aos jovens de 18 a 29 anos:

- No DF o total de trabalhadores jovens no mercado formal é dividido de forma mais equilibrada entre homens e mulheres: 53,7% são homens e 46,3% são mulheres. Já na PMB, 60,1% são homens e 39,9% são mulheres, sugerindo que os empregos disponíveis para os jovens na PMB são predominantemente masculinos.
- A maior parte dos jovens empregados no mercado formal tanto do DF quanto da PMB se caracteriza por ter o ensino médio completo. Deve-se ressaltar que muitos ainda não tiveram tempo ou oportunidade de avançar nos estudos, então é esperado que haja poucos jovens com ensino superior completo ou outros níveis mais avançados de escolaridade.
- O número de jovens trabalhadores empregados no mercado formal do DF com ensino superior completo é mais que o dobro que o número de jovens trabalhadores empregados no mercado formal da PMB com esse mesmo nível de escolaridade (13,2% frente a 6,2%). Logo, infere-se que trabalhadores jovens do DF, em geral, tiveram mais oportunidade de avançar em seus estudos do que os da PMB.
- Mais de 90% dos vínculos formais tanto no DF quanto na PMB são pela CLT. Além disso, em ambos os casos, mais de 80% dos jovens têm até 2 anos no seu emprego atual apenas.
- Em ambos os casos, prevalece a jornada de 41 a 44 horas, com 73,2% dos jovens empregados no mercado formal do DF e 85,4% dos jovens empregados no mercado formal da PMB trabalhando esse número de horas contratadas. Entretanto, há um percentual maior de jovens do DF com um número de horas semanais contratadas inferior. Por exemplo, os contratos com 31 a 40 horas representam 14,7% do total das observações do DF frente a somente 8% das observações da PMB. Essa informação pode ser preocupante quando se trata de jovens, principalmente daqueles que talvez ainda não tenha finalizado seu ciclo de estudo. Uma jornada semanal de 44 horas dificulta muito a jornada dupla de trabalho e estudo e possivelmente condena esse jovem a trabalhos mal remunerados para o resto da vida.

- À medida que o nível de escolaridade do jovem trabalhador aumenta, o número de horas contratadas tende a reduzir. Em outras palavras, são os jovens com ensino superior completo que conseguem com mais frequência jornadas com menos horas contratadas, como 21 a 30 horas e 31 a 40 horas. Isso significa que aqueles jovens com menores níveis de escolaridade provavelmente terão mais dificuldade para avançar seus estudos já que passam boa parte do seu dia trabalhando, de modo que a forma que a inserção no mercado de trabalho ocorre no DF, ou seja, de forma precoce e possivelmente antes da finalização do ciclo de estudo, pode ser considerada como um mecanismo perpetuador de desigualdades, já que, como dito, esses jovens provavelmente se manterão em trabalhos mal remunerados para o resto da vida.
- Tanto no DF quanto na PMB, $\frac{1}{4}$ dos jovens empregados no mercado formal trabalham no comércio varejista, algo bastante alinhado com o padrão de serviços que o DF e entorno apresentam.
- No DF, os jovens atuam de forma bem mais frequente nos setores “comercialização e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos”, “serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação” e “serviços médicos, odontológicos e veterinários”. Em compensação, quase eles quase não atuam na “Agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal”, que são bastante relevantes na PMB. Essas diferenças, como dito, são alinhadas à divisão de trabalho e à especialização econômica que cada uma das regiões têm.
- Em relação à remuneração média, os setores “Administração pública direta e autárquica”, “Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica” e “comercialização e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos” apresentam remunerações médias mais altas no DF. Já os setores “Extrativa mineral”; “Agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal” e “Indústria do material de transporte” apresentam remunerações médias mais altas na PMB. Essas diferenças sugerem que a especialização de uma região em um setor vem acompanhada de maiores remunerações para aquele setor.

- As maiores diferenças salariais entre o DF e a PMB ocorrem para os cargos de Secretária(o) executiva(o), em que a remuneração média no DF é mais que 3X a da PMB e Analista de desenvolvimento de sistemas, em que a remuneração média no DF é mais que 2X a da PMB.
- Com exceção de Cristalina, as remunerações dos jovens trabalhadores são mais altas no DF que na PMB.
- Por fim, em relação a possíveis discriminações, observa-se que:
 - no DF, o salário dos homens é 4% maior que salário das mulheres, enquanto na PMB é 12% maior.
 - No DF, o salário dos identificados como Não PPI é 29% maior que salário dos identificados como PPI, enquanto na PMB é 7% maior.
 - no DF, o salário dos homens identificados como Não PPI é 32% maior que salário dos homens identificados como PPI, enquanto na PMB é 7% maior.
 - no DF, o salário das mulheres identificadas como Não PPI é 27% maior que salário das mulheres identificadas como PPI, enquanto na PMB é 10% maior.
- Enquanto a PMB aparenta ter uma maior discriminação associada a gênero, o DF tem uma maior discriminação associada a raça/cor – e essa é muito mais intensa do que a discriminação de gênero da PMB.

- Dessa forma, chamamos a atenção para a necessidade de discussão de algumas políticas que poderiam amenizar alguns dos padrões de desigualdade observados:
- Programas de assistência estudantil e/ou de transferência de renda voltados para a permanência estudantil de estudantes entre o final do ensino fundamental e o início do ensino superior.
- Incentivos para a criação de empregos voltados ao público feminino na PMB, com remunerações adequadas.
- Programas de incentivo à diversidade racial em empresas principalmente no DF, a base, por exemplo, de isenções fiscais e outros benefícios pecuniários.

Referências

- -OBSERVADF, A inserção no mercado de trabalho dos jovens no DF, maio de 2022. Disponível em: https://observadf.unb.br/wp-content/uploads/2025/01/RelatorioObservaDF_Pesquisa04-2022_AInsercaoNoMercadoDeTrabalhoDosJovensNoDF-compactado_compressed_1_1-compactado.pdf
- -PED, Projeções Populacionais – Periferia Metropolitana de Brasília – PED-PMB – Nota técnica no. 2, Novembro de 2020.

