

PDAE

Pesquisa Distrital por Amostra de Empresas

RELATÓRIO TÉCNICO

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Ibaneis Rocha Barros Junior

Governador

Celina Leão

Vice-governadora

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL - SEEC

Ney Ferraz Júnior

Secretário

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTATÍSTICA DO DISTRITO FEDERAL - IPEDF Codeplan

Manoel Clementino Barros Neto

Presidente

Marcos Amaro

Diretor de Administração Geral

Sônia Gontijo

Diretora de Estratégia e Qualidade

Francisca Lucena

Diretora de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas

Werner Vieira

Diretor de Estudos e Políticas Ambientais e Territoriais

Marcela Machado

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

EQUIPE TÉCNICA

DIRETORIA DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIOECONÔMICAS

Francisca Lucena
Diretora

Alisson Carlos
Assessor Especial

COORDENAÇÃO DE ESTATÍSTICA E PESQUISAS SOCIOECONÔMICAS

Jusçanio Umbelino de Souza
Coordenador

Thiago Mendes Rosa
Assessor até fevereiro de 2023

Rodrigo Borges
Assessor até maio de 2024

Talia Alves Xavier
Assessora

Fabrcio Aguiar
Gerente

Janaína Lacerda
Gerente

José Douglas de Queiroz
Coordenador de Campo

Apoio administrativo

Eliene Vieira Barbosa Nobre

Léia Oliveira de Lima

Maria Edna P. Medeiros

Nair Alves de Lima

Paulo Rogério Azevedo Andrade

Telma Maria de Lima

Pesquisadores

Adão Martins Filho

Ana Lídia da C. Borges Valadão

Antonio Humbertode Souza

Antonio Pereira Filho

Cherlla Barros Ferreira

Daniel Mascarenhas

Danilo Camargos

David Bastos Pires

Dwahyny Kenedy de Oliveira

Eder Tolentino da Silva

Elias da Rocha Silva

Eline Sousa Lima

Eliomar de Oliveira Barreiros

Erivaldo da Fonseca Barbosa

Gilton Gomes Batista

Gean Dores Silveira Araújo

Gilberto Coelho Borges

Gilberto Luna dos Santos

Guiomar Ribeiro de Araujo Silva

Jacira Roberto dos Santos

Jéssica Freitas dos Santos

Leandro de Souza Silva Reis

Luiz Fernando Cruz Cerejo

Lucimar Batista Pereira

Magda Maria dos Santos

Marcia da Silva

Marcos Maciel Ribeiro

Marlúcia Alves dos Santos

Nivaldo Bernardes de Oliveira

Paulo Henrique de Paiva

Regina Célia Alves

Renato Almeida Junior

Tauá Flamengo Freire

Tereza Christina do Amaral

COORDENAÇÃO DE ESTUDOS E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS SOCIOECONÔMICAS

João Pedro Dias
Coordenador

Alexandre Sanches
Gerente até junho de 2024

Bárbara Carrijo
Gerente

Pedro Caio Miranda
Gerente

Larissa Gomes Pinto
Gerente até novembro de 2024

Camila Ribeiro dos Santos
Gestora em Políticas Públicas

UNIDADE DE CIÊNCIA DE DADOS, TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SERVIÇOS COMPARTILHADOS

Leandro Carvalho
Chefe de Unidade

Frederico Lara de Souza
Coordenador

Lista de Figuras

4.1	Percentual de empregados na empresa com até 29 anos de idade	15
4.2	Percentual de empresas com pelo menos um empregado com curso técnico ou superior	16
4.3	Percentual de empresas com pelo menos um estagiário ou <i>trainee</i> trabalhando	17
4.4	Formas de procura por empregados pelas empresas	18
4.5	Formas de procura por empregados pelas empresas por agrupamento de setores	20
4.6	Presença de algum programa de inclusão e/ou diversidade no processo de recrutamento de empregados pelas empresas	21
4.7	Nível de dificuldade geral na contratação de profissionais enfrentado pelas empresas	22
4.8	Dificuldades de contratação de profissionais nos últimos 12 meses pelas empresas	23
4.9	Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as microempresas	24
4.10	Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as pequenas empresas	25
4.11	Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as médias empresas	26
4.12	Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as grandes empresas	27
4.13	Principais dificuldades na contratação de profissionais pelas empresas	28
4.14	Nível de dificuldade na contratação de jovens para as empresas	29
4.15	Principais razões para a dificuldade na contratação de jovens para as empresas	30
4.16	Nível de dificuldade na retenção de profissionais nas empresas	31
4.17	Principais razões para a dificuldade na retenção de profissionais nas empresas	32
4.18	Requisitos para contratação em cargos de nível técnico do ensino médio nas empresas	33
4.19	Critérios de avaliação para contratação de cargos de nível médio (regular ou técnico) nas empresas: obrigatórios, diferenciais e indiferentes	35
4.20	Critérios de avaliação para contratação de cargos de nível superior nas empresas: obrigatórios, diferenciais e indiferentes	37
4.21	Dificuldades técnicas e lacunas na formação da mão de obra atual das empresas	38
4.22	Principais dificuldades e lacunas na formação da mão de obra das empresas	39
4.23	Habilidades prioritárias para o treinamento da mão de obra das empresas	40

4.24	Competências mais difíceis de serem ensinadas nas empresas	41
4.25	Realização de treinamentos nas empresas para os empregados durante o horário de trabalho nos últimos 12 meses	42
4.26	Responsáveis pela oferta de treinamentos para empregados das empresas	43
4.27	Satisfação com a formação de trabalhadores com ensino técnico no Distrito Federal	44
4.28	Razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso técnico	45
4.29	Satisfação com a formação de trabalhadores com ensino superior no Distrito Federal	46
4.30	Razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso superior	47
4.31	Apresentou sugestões de cursos técnicos para abertura ou expansão	48
4.32	Cursos técnicos sugeridos	48
4.33	Apresenta sugestões de cursos superiores para abertura ou expansão	49
4.34	Cursos superiores sugeridos	50
4.35	Presença de colaboradores em regime de teletrabalho ou híbrido nas empresas	51
4.36	Razões para a não adoção dos regimes de teletrabalho e híbrido na empresa	52

Lista de Tabelas

3.1 Grupos do universo de empresas considerado pela Pesquisa . 11

Sumário

1 APRESENTAÇÃO	8
2 INTRODUÇÃO	9
3 METODOLOGIA	10
3.1 Definição do universo da Pesquisa	10
3.2 Amostra	12
3.2.1 O processo amostral para a subpopulação 3	12
3.2.2 O processo amostral para a subpopulação 4	12
3.2.3 Taxa de não resposta	13
3.2.4 Amostra substitutiva	13
3.3 Expansão da amostra	14
3.3.1 Análise da estratificação	14
4 RESULTADOS	15
4.1 Composição dos empregados	15
4.2 Recrutamento de empregados	17
4.2.1 Formas de recrutamento de empregados	17
4.2.2 Dificuldades no recrutamento de empregados	21
4.2.3 Dificuldade na contratação de jovens pelas empresas	28
4.3 Retenção de empregados	30
4.4 Requisitos para a contratação de empregados pelas empresas	32
4.5 Lacunas na formação e treinamentos dos empregados	38
4.6 Satisfação com a formação prévia dos empregados	43
4.7 Recomendação de cursos de formação por parte das empresas	47
4.8 Teletrabalho	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
5.1 Diagnósticos	53
5.2 Pontos de ação	55

1. APRESENTAÇÃO

A Pesquisa Distrital por Amostra de Empresas (PDAE) 2023, conduzida pelo Instituto de Pesquisa e Estatística do Distrito Federal (IPEDF), constitui um marco na obtenção e análise de dados sobre as necessidades, desafios e tendências do mercado de trabalho no Distrito Federal. Elaborada com o objetivo de fornecer informações consistentes e representativas, a pesquisa visa subsidiar a formulação de políticas públicas que respondam diretamente às demandas locais, promovendo o desenvolvimento econômico e social na região.

A PDAE 2023 baseou-se em uma amostra representativa de empresas de diferentes setores — serviços, comércio, construção civil, indústria e agropecuária — e portes, incluindo micro, pequenas, médias e grandes empresas. O estudo contemplou todas as regiões administrativas do Distrito Federal, garantindo um panorama abrangente sobre práticas de contratação, capacitação e retenção de trabalhadores. Para a coleta de dados, foram entrevistados profissionais responsáveis pelas contratações nas empresas, chefes de Recursos Humanos, gerentes ou proprietários, com o objetivo de captar uma visão detalhada e realista das necessidades do setor empresarial.

Para garantir a integridade e a confidencialidade das informações, todas as etapas da pesquisa foram conduzidas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando a proteção da identidade das empresas respondentes e divulgando apenas dados agregados.

Este Relatório Técnico da PDAE 2023 não se limita à apresentação de dados; estabelece-se como uma ferramenta estratégica para o fortalecimento do mercado de trabalho e o aumento da competitividade das empresas no Distrito Federal. A partir dos resultados apresentados, espera-se que gestores públicos e entidades de formação profissional possam, em conjunto, elaborar planos de ação que promovam a capacitação e a inclusão de trabalhadores. Tais esforços visam alinhar a oferta de cursos e treinamentos às necessidades apontadas pelas empresas locais. Assim, este documento busca não apenas retratar o cenário atual, mas também inspirar transformações estruturais e contínuas na qualificação da força de trabalho, contribuindo para o avanço da produtividade e para a ampliação da inclusão no mercado de trabalho formal no Distrito Federal.

2. INTRODUÇÃO

A Pesquisa Distrital por Amostra de Empresas (PDAE) 2023, conduzida pelo Instituto de Pesquisa do Distrito Federal (IPEDF), foi idealizada para enfrentar um dos maiores desafios do mercado de trabalho no Distrito Federal: o desalinhamento entre as competências da força de trabalho disponível e as demandas das empresas. Esse descompasso, frequentemente identificado como uma barreira significativa para o desenvolvimento econômico da região, compromete não apenas a eficiência das organizações, mas também o potencial de inclusão de trabalhadores no mercado formal. Em 2023, as empresas relataram dificuldades em preencher mais de 55 mil vagas, sendo a falta de candidatos com experiência necessária e a ausência de qualificação adequada, os principais fatores responsáveis por essa situação.

Além das dificuldades de contratação, a PDAE buscou compreender aspectos mais amplos do ambiente empresarial, incluindo a retenção de empregados, os requisitos para contratação, as lacunas de formação e os treinamentos necessários para qualificar a força de trabalho. A pesquisa também explorou temas como a satisfação das empresas com a formação prévia de seus trabalhadores, as habilidades mais demandadas para treinamento, as estratégias de capacitação adotadas pelas empresas e a adaptação ao teletrabalho e aos regimes híbridos.

Os resultados destacam a prevalência de desafios comportamentais e técnicos, como a capacidade de resolver problemas, o trabalho em equipe e a comunicação eficaz, que se apresentam como lacunas frequentes na formação da mão de obra. Além disso, critérios como competências técnicas específicas, experiência profissional e habilidades digitais foram apontados como essenciais pelas empresas para cargos de nível técnico e superior.

Além desta introdução, o relatório está estruturado em seções que detalham os aspectos mais relevantes da pesquisa. A seção de Metodologia explica os critérios utilizados para a seleção da amostra e a coleta de dados junto às empresas. Em seguida, a seção de Resultados apresenta uma análise abrangente, abordando temas como a composição do quadro de empregados, as práticas de recrutamento, os desafios enfrentados pelas empresas na contratação e retenção de trabalhadores, e as estratégias de capacitação e treinamento. Também são discutidas a satisfação das empresas com a qualificação dos trabalhadores, as lacunas na formação profissional e as sugestões de cursos para atender às demandas do mercado. Aspectos relacionados ao teletrabalho e aos regimes híbridos encerram o bloco de resultados.

Por fim, o relatório apresenta as Considerações Finais que sintetizam as principais conclusões da pesquisa e oferecem direcionamentos estratégicos para o fortalecimento do mercado de trabalho no Distrito Federal.

3. METODOLOGIA

3.1. Definição do universo da Pesquisa

O universo de empresas considerado nesta pesquisa compreende 33.220 empresas no Distrito Federal, distribuídas entre os cinco grandes setores de atividade econômica definidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): Agropecuária, Comércio, Construção Civil, Indústria e Serviços. A análise incluiu empresas de quatro portes distintos: micro, pequenas, médias e grandes. A base utilizada para a seleção das empresas foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021, disponível no momento da pesquisa.

Como critério de inclusão, foram consideradas empresas com as seguintes naturezas jurídicas:

- 206-2: Sociedade Empresária Limitada;
- 205-4: Sociedade Anônima Fechada;
- 204-6: Sociedade Anônima Aberta;
- 224-0: Sociedade Simples Limitada;
- 214-3: Cooperativa;
- 223-2: Sociedade Simples Pura;
- 306-9: Fundação Privada;
- 330-1: Organização Social;
- 399-9: Associação Privada

Utilizando a RAIS 2021, atualizada pelos fluxos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e pelo cadastro de CNPJs da Receita Federal, foram gerados os grupos apresentados na Tabela 3.1.

Tabela 3.1: Grupos do universo de empresas considerado pela Pesquisa

Setor	Porte	Empresas
Indústria	Microempresa	1.325
Indústria	Pequena empresa	186
Indústria	Média empresa	34
Indústria	Grande empresa	9
Construção Civil	Microempresa	1.011
Construção Civil	Pequena empresa	163
Construção Civil	Média empresa	46
Construção Civil	Grande empresa	7
Comércio	Microempresa	9.692
Comércio	Pequena empresa	2.375
Comércio	Grande empresa	166
Comércio - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Média empresa	257
Serviços	Microempresa	13.528
Serviços	Pequena empresa	3.314
Serviços	Grande empresa	476
Serviços - Alojamento e alimentação	Média empresa	69
Serviços - Artes, cultura, esporte e recreação	Média empresa	15
Serviços - Atividades administrativas e serviços complementares	Média empresa	67
Serviços - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	Média empresa	31
Serviços - Atividades imobiliárias	Média empresa	3
Serviços - Atividades profissionais, científicas e técnicas	Média empresa	25
Serviços - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	Média empresa	5
Serviços - Construção	Média empresa	5
Serviços - Educação	Média empresa	132
Serviços - Indústrias de transformação	Média empresa	1
Serviços - Informação e comunicação	Média empresa	35
Serviços - Outras atividades de serviços	Média empresa	32
Serviços - Saúde humana e serviços sociais	Média empresa	52
Serviços - Transporte, armazenagem e correio	Média empresa	43
Agropecuária	Microempresa	82
Agropecuária	Pequena empresa	22
Agropecuária	Média empresa	9
Agropecuária	Grande empresa	3
Total	-	33.220

3.2. Amostra

O desenho amostral inicial segmentou a população-alvo em quatro subpopulações distintas:

- Subpopulação 1: formada por empresas de médio e grande porte dos setores de Indústria, Construção Civil e Agropecuária;
- Subpopulação 2: formada por empresas de médio porte do setor de Serviços;
- Subpopulação 3: composta por empresas de grande porte no setor de Serviços;
- Subpopulação 4: engloba as demais empresas que não se enquadram nas subpopulações 1, 2 e 3.

Foram consideradas diferentes abordagens para a execução do levantamento em cada subpopulação. Para as subpopulações 1 e 2, optou-se por um levantamento censitário, devido ao pequeno número de empresas que as compõem. Para a subpopulação 3, utilizou-se a amostragem aleatória simples, enquanto que para a subpopulação 4, foi aplicada uma amostragem estratificada. Os processos amostrais empregados nas subpopulações 3 e 4 são apresentados com detalhes nas seções a seguir.

3.2.1 O processo amostral para a subpopulação 3

Para o setor de Serviços de grande porte seguiu-se com amostragem aleatória simples devido ao número de empresas e a quantidade de vínculos. O tamanho da amostra é estimado da seguinte maneira:

$$n = \frac{N z_{(1-\alpha/2)}^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + z_{(1-\alpha/2)}^2 p(1-p)}$$

Em que N é o número estimado de empresas, p é a proporção de sucessos, aqui adotado como 0,5, n é a grandeza da amostra a ser calculada, nos quais foram considerados 95% de confiança com erro amostral de 5%.

3.2.2 O processo amostral para a subpopulação 4

O desenho amostral empregado na subpopulação 4 segue o modelo de amostragem estratificada proporcional, em que a amostra é distribuída entre os estratos de forma proporcional ao número de vínculos observados em cada estrato. Cada uma das 20 combinações entre setor e porte representa um estrato.

A alocação é realizada observando a seguinte relação:

$$n_h = n \frac{N_h}{N},$$

em que n_h é o tamanho da amostra no estrato h ($h = 1, 2, 3, \dots, 20$); n é o tamanho amostra estimada, sendo calculado da seguinte maneira:

$$n = \frac{z_{(1-\frac{\alpha}{2})}^2 \sum_{h=1}^{20} N_h^2 P_h (1 - P_h) / w_h}{\left(N^2 e^2 + z_{(1-\alpha/2)}^2 \sum_{h=1}^{20} N_h P_h (1 - P_h) \right)},$$

em que N é o total de empresas; N_h é o número de empresas em cada estrato h ; w_h é a razão entre N_h e N ; e n é o tamanho da amostra a ser calculada, nos quais foram considerados 95% de confiança com erro amostral de 5%. Ainda, para a definição do tamanho da amostra, foi considerada a variância máxima observada para uma proporção em cada estrato. Ou seja, $P_h = 0,5$ para $h \in (1, 2, 3, \dots, 20)$. Foi adotado o valor mínimo de amostra 5 a depender do tamanho do estrato analisado.

3.2.3 Taxa de não resposta

Uma vez definidas as amostras em cada estrato de interesse, tem-se por precaução, avaliar a possível taxa de não resposta da pesquisa, neste caso, utilizou-se o valor de 25% de não resposta, ou seja:

$$n^* = \frac{n}{1 - \text{taxa de não resposta}}$$

A distribuição das empresas e as respectivas amostras estão detalhadas no apêndice deste relatório. Foi adotado o valor mínimo de amostra 5 a depender do tamanho do estrato analisado. A amostra inicial total foi de 1600 empresas entre amostradas e censitárias.

3.2.4 Amostra substitutiva

Dadas as dificuldades encontradas na coleta de dados, foi necessário recorrer a uma amostra substitutiva para os estratos e subpopulações não censitárias, com o objetivo de tentar alcançar os tamanhos de amostra previamente definidos para cada estrato. A amostra substitutiva, mantendo a mesma separação da amostra inicial, totalizou 1.209 empresas.

3.3. Expansão da amostra

3.3.1 Análise da estratificação

Embora uma amostra substitutiva tenha sido empregada para atenuar as limitações na coleta de dados, do total de 1.600 empresas previstas no plano amostral inicial, foram coletados dados efetivos de 916 empresas. Diante dessa redução, realizou-se uma análise para avaliar a precisão das estatísticas geradas para as unidades representativas definidas no plano amostral. Os resultados indicaram elevados coeficientes de variação em algumas dessas unidades, o que sugeriu uma abordagem alternativa para a divulgação dos resultados, considerando a produção de estimativas por setor de atividade.

Dessa forma, decidiu-se pelo cálculo de pesos amostrais específicos para cada setor. Para corrigir potenciais vieses gerados durante o processo de coleta, foi aplicado o procedimento de pós-estratificação, considerando as distribuições por porte das empresas e setores de atividade observadas na RAIS 2021.

4. RESULTADOS

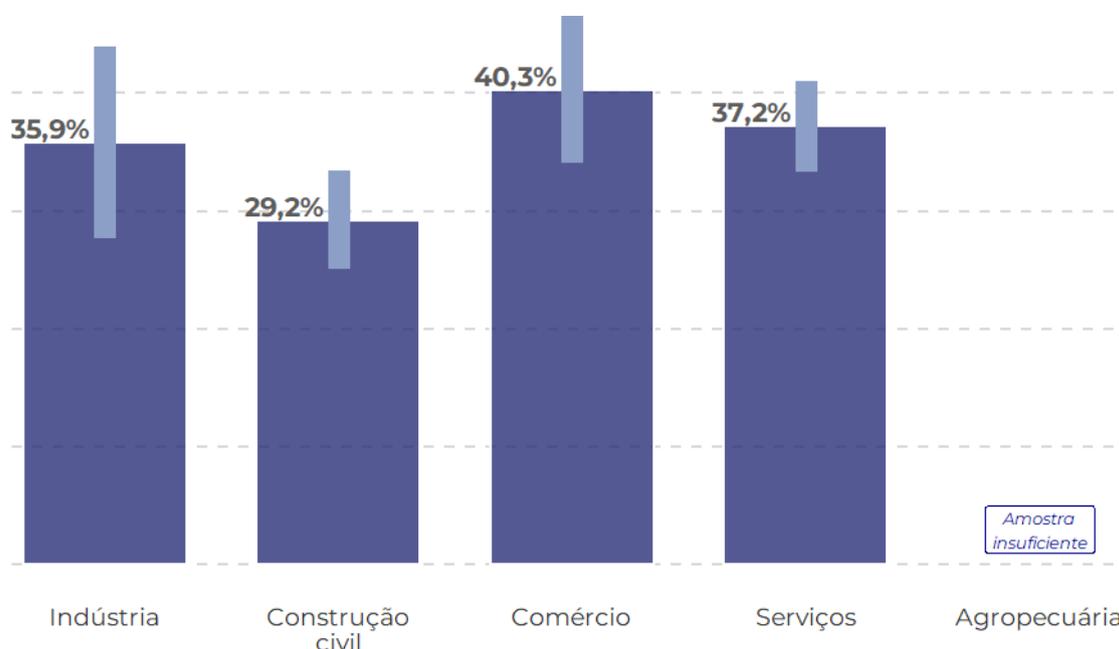
Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos pela Pesquisa Distrital por Amostra de Empresas (PDAE) 2023, que abrange empresas de diversos setores da atividade econômica, como serviços, comércio, construção civil, indústria e agropecuária. A pesquisa inclui empresas de diferentes portes, abrangendo as micro, pequenas, médias e grandes.

Os resultados oferecem um panorama detalhado do ambiente empresarial no Distrito Federal, destacando padrões, tendências e características relevantes que impactam o mercado de trabalho e o desempenho econômico da região.

4.1. Composição dos empregados

De acordo com os dados da PDAE 2023, o setor de comércio apresenta a maior participação de jovens na força de trabalho, com 40,3% dos empregados tendo até 29 anos de idade (Figura 4.1). No setor de serviços, esse percentual é de 37,2%, seguido pela indústria, com 35,9%, ambos evidenciando uma participação significativa de trabalhadores jovens. O menor percentual de jovens é registrado no setor da construção civil, enquanto a amostra coletada foi insuficiente para estimar o percentual no setor de agropecuária.

Figura 4.1: Percentual de empregados na empresa com até 29 anos de idade



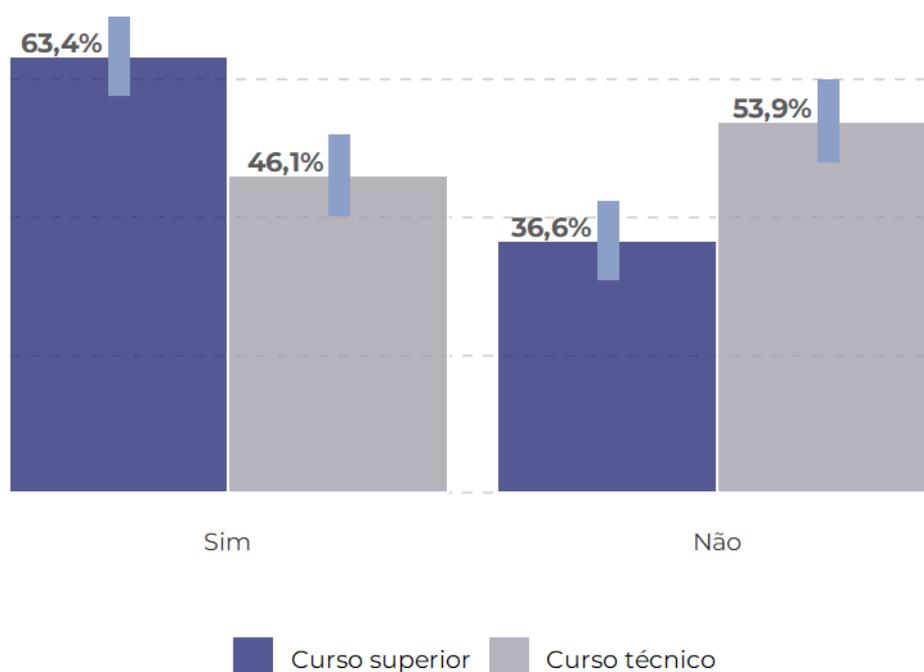
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Por meio da Figura 4.2 é possível observar o percentual de empresas que possuem pelo menos um empregado com formação em curso técnico ou superior. Os dados indicam que 63,4% das empresas declararam ter ao menos um empregado com formação superior, enquanto 36,6% afirmaram não contar com nenhum empregado com esse nível de qualificação.

Em relação à formação técnica, 46,1% das empresas têm pelo menos um empregado com curso técnico, ao passo que 53,9% não têm nenhum empregado com essa formação.

De modo geral, os resultados mostram que há uma maior incidência de empregados com formação superior nas empresas entrevistadas em comparação com a formação técnica. Considerando ambas as formações, 54,9% das empresas relataram possuir pelo menos um empregado com qualificação técnica ou superior.

Figura 4.2: Percentual de empresas com pelo menos um empregado com curso técnico ou superior

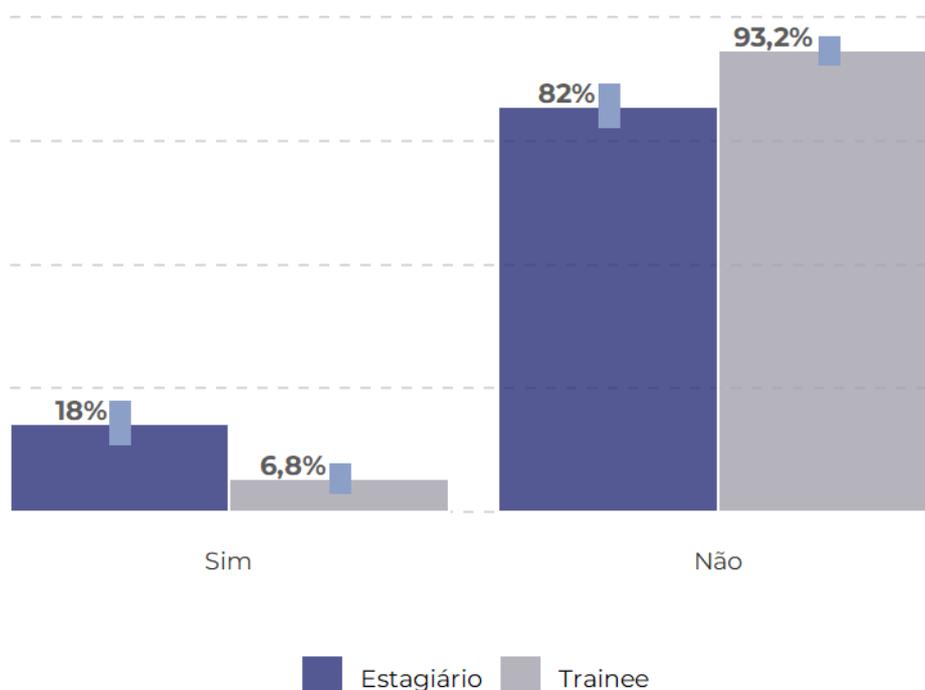


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.3 apresenta o percentual de empresas que possuem pelo menos um estagiário ou *trainee* em seus quadros de empregados. *Trainee* é a designação de um cargo ofertado por empresas a profissionais recém-formados ou em vias de se formar, com o objetivo de oferecer treinamentos que os qualifiquem ainda mais. Apenas 6,8% das empresas possuíam pelo menos um, enquanto a grande maioria, 93,2%, declarou não contar com esses profissionais. Em relação aos estagiários, 18% das empresas informaram ter em seus quadros, enquanto 82% não possuem esse tipo de contratação.

De modo geral, observa-se que a contratação de estagiários é mais frequente e demonstra ser preferida entre as empresas analisadas em comparação à de *trainees*.

Figura 4.3: Percentual de empresas com pelo menos um estagiário ou *trainee* trabalhando



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Esta seção apresentou os resultados sobre a composição dos empregados, dos setores de atividade econômica em que os empregados jovens estão empregados, da presença de empregados com curso superior ou técnico, bem como de estagiários e *trainees*. A próxima seção apresenta dados sobre as formas de recrutamento adotadas por essas empresas e as dificuldades enfrentadas nesse processo.

4.2. Recrutamento de empregados

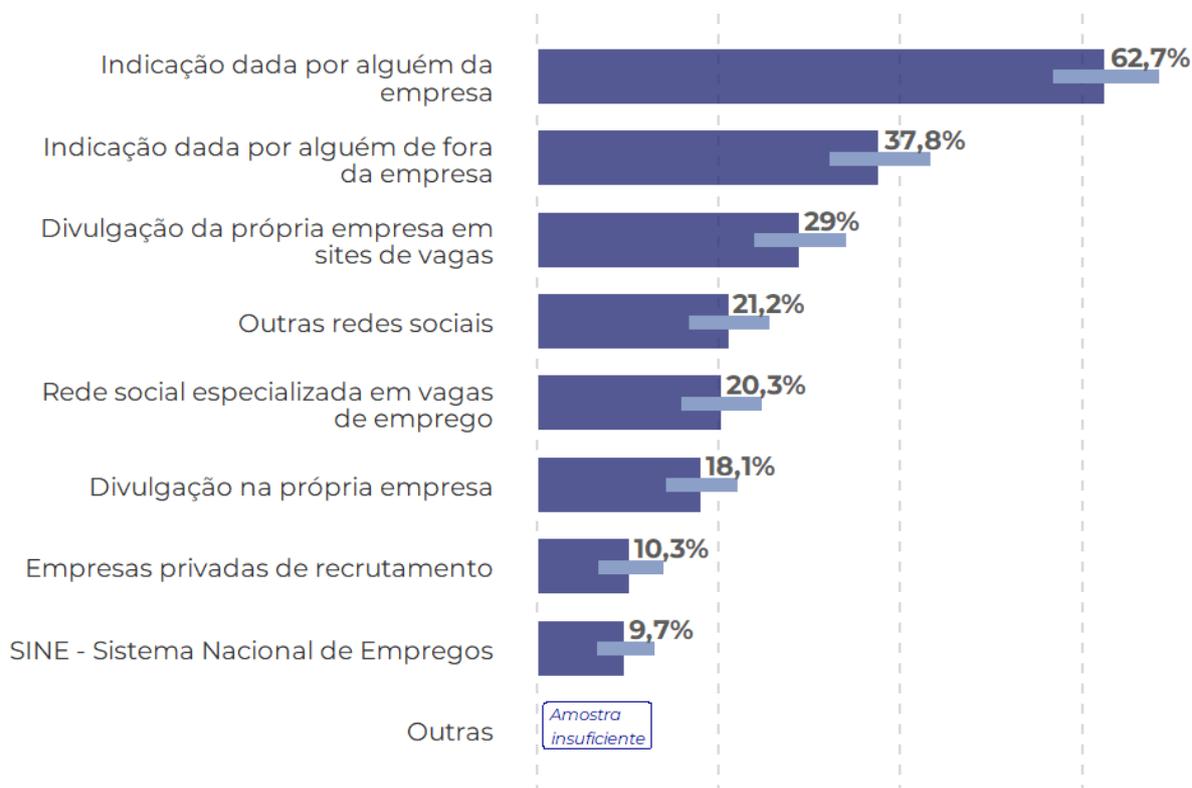
A pesquisa também inclui perguntas relacionadas ao recrutamento de empregados pelas empresas, abordando temas como as formas de recrutamento utilizadas, as dificuldades enfrentadas no processo de seleção e os desafios específicos na contratação de jovens, essas informações serão expostas a seguir.

4.2.1 Formas de recrutamento de empregados

Entre as formas de procura por empregados por parte das empresas, 62,7% afirmam recorrer à indicação de alguém da própria empresa, conso-

lidando esse método como a principal forma de recrutamento (Figura 4.4). Em segundo lugar, 37,8% das empresas utilizam a indicação de pessoas externas, demonstrando que este método é comum no processo de busca por empregados.

Figura 4.4: Formas de procura por empregados pelas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Além disso, 29% das empresas recorrem a *sites* de vagas, 21,2% usam redes sociais gerais e 20,3% utilizam redes sociais especializadas para publicar oportunidades. Outras formas de recrutamento incluem divulgação interna (18,1%), uso de empresas privadas de recrutamento (10,3%) e o Sistema Nacional de Empregos (SINE) (9,7%).

Os dados destacam a forte influência das indicações, tanto internas quanto externas, no processo de contratação das empresas no Distrito Federal, evidenciando uma barreira para a entrada de mão de obra que não possua redes de contatos profissionais (*networking*). Por outro lado, há um crescimento no uso de plataformas digitais, utilizadas por pelo menos duas em cada dez empresas no Distrito Federal. Métodos institucionais, como o SINE e empresas privadas de recrutamento, apresentam menor adesão.

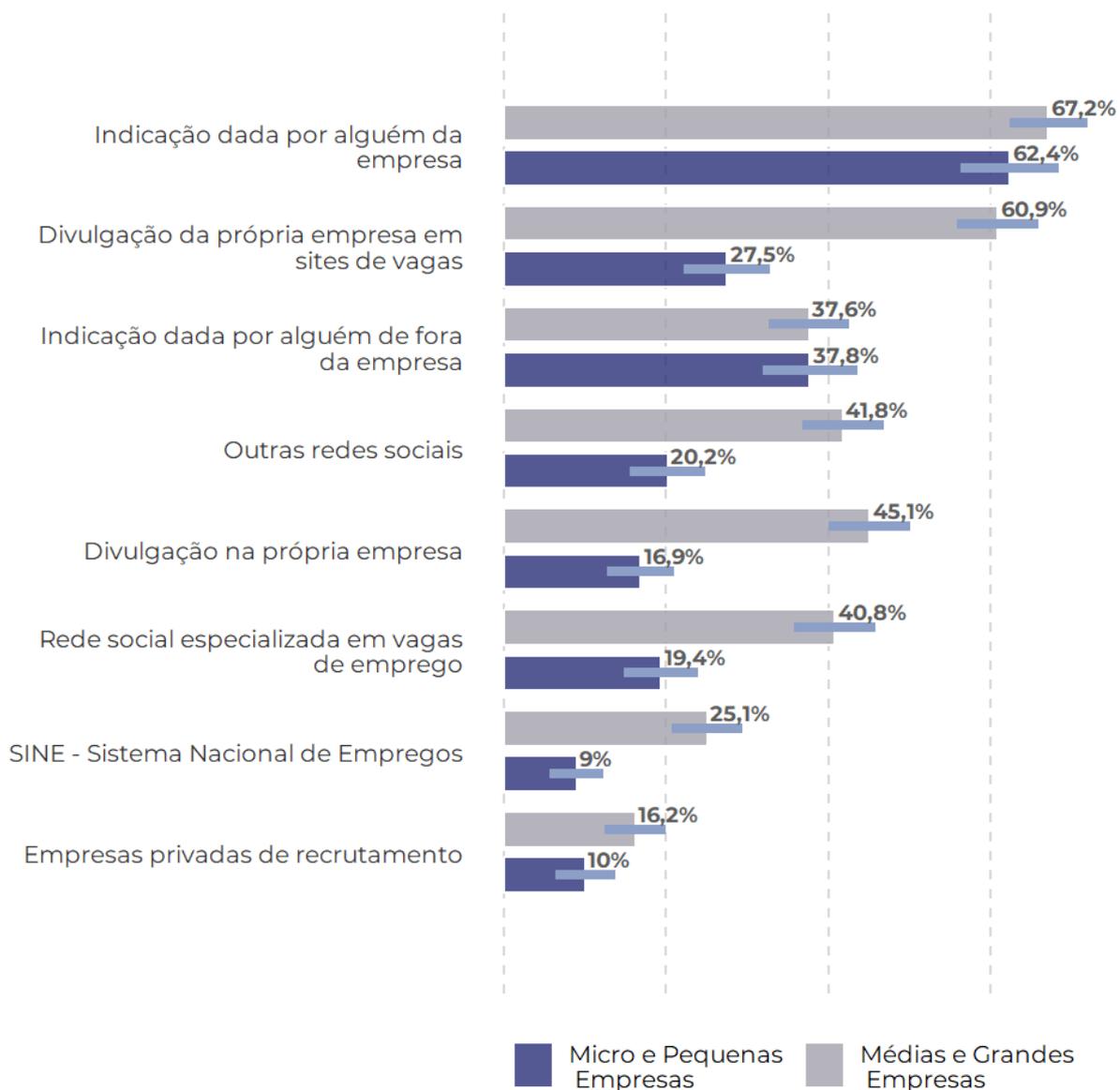
A Figura 4.5 apresenta os resultados segmentados por porte das empresas, sobre as formas de busca por empregados. Nas médias e grandes empresas, destaca-se a forte preferência pela indicação dada por alguém da empresa (67,2%) e pela divulgação da empresa em *sites* de vagas (60,9%), que

apresentam os maiores percentuais. Embora o uso de outras formas seja menor, ainda apresentam participação relevante, como as indicações externas, a divulgação interna e o uso de redes sociais especializadas ou outras redes sociais. Esses resultados sugerem uma diversificação nas estratégias de recrutamento adotadas por essas empresas.

Entre as micro e pequenas empresas, as formas mais utilizadas são: indicação dada por alguém da empresa (62,4%), indicações feitas por alguém de fora (27,8%) e a divulgação da empresa em *sites* de vagas (27,5%). Outros métodos também foram citados, mas em menor escala, incluem o uso de outras redes sociais (20,2%), divulgação na empresa (16,9%) e redes sociais especializadas (19,4%).

Independentemente do porte, os métodos menos utilizados incluem o Sistema Nacional de Empregos (SINE) e empresas privadas de recrutamento, indicando baixa adesão a essas ferramentas institucionais.

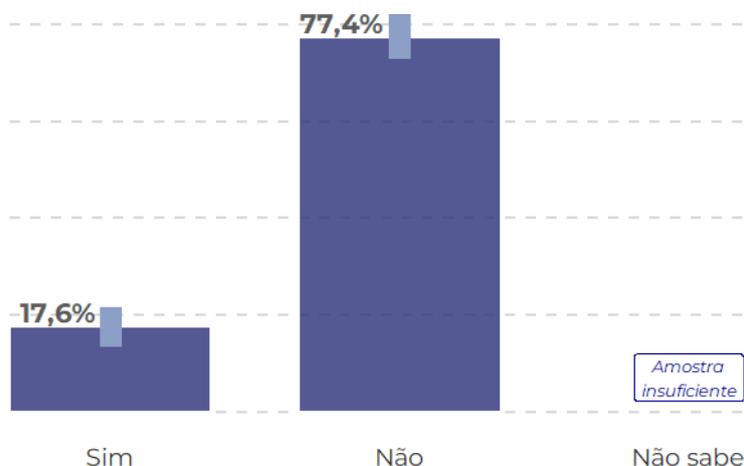
Figura 4.5: Formas de procura por empregados pelas empresas por agrupamento de setores



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.6 apresenta informações sobre a presença de programas de inclusão ou diversidade no processo de recrutamento de empregados pelas empresas. Apenas 17,6% delas declararam possuir algum programa de inclusão e/ou diversidade, enquanto a maioria, 77,4%, afirmou não possuir iniciativas voltadas para esse propósito.

Figura 4.6: Presença de algum programa de inclusão e/ou diversidade no processo de recrutamento de empregados pelas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Uma análise por porte das empresas revela uma relação direta entre o tamanho das empresas e a presença de programas de inclusão e diversidade. À medida que aumenta o número de empregados, essas iniciativas ganham maior destaque no horizonte de decisões organizacionais.

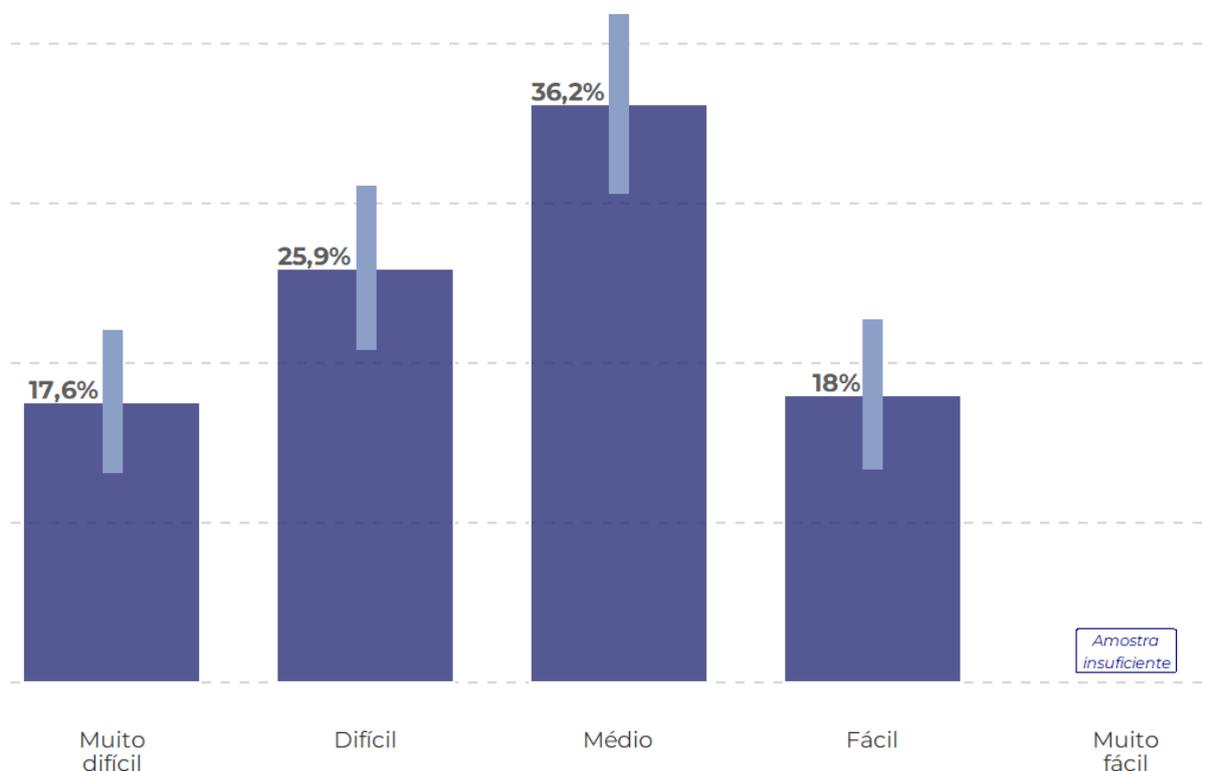
Entre as microempresas, apenas 13,2% possuem algum programa de diversidade ou inclusão. Nas pequenas empresas, essa proporção aumenta significativamente, alcançando 26,7%, o equivalente a 1 em cada 4 empresas. Nas médias empresas, o percentual sobe para 45,8%, enquanto nas grandes empresas, 69,5% já contam com ações inclusivas no processo de contratação.

4.2.2 Dificuldades no recrutamento de empregados

Nesta seção, são analisadas as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas no recrutamento de empregados. Ao analisar o nível de dificuldade na contratação de profissionais enfrentado pelas empresas, os dados mostram que 18% das empresas consideram fácil contratar empregados (Figura 4.7). Por outro lado, 36,2% classificam a dificuldade como média, sendo esta a categoria mais mencionada. Já os níveis de maior dificuldade, apresentam os seguintes percentuais: 25,9% das empresas classificam o processo como difícil, e 17,6% muito difícil.

Embora a categoria “média” tenha o maior percentual, a soma das respostas “difícil” e “muito difícil” totaliza 43,5%, evidenciando que uma parcela expressiva das empresas enfrenta dificuldades consideráveis no recrutamento de profissionais.

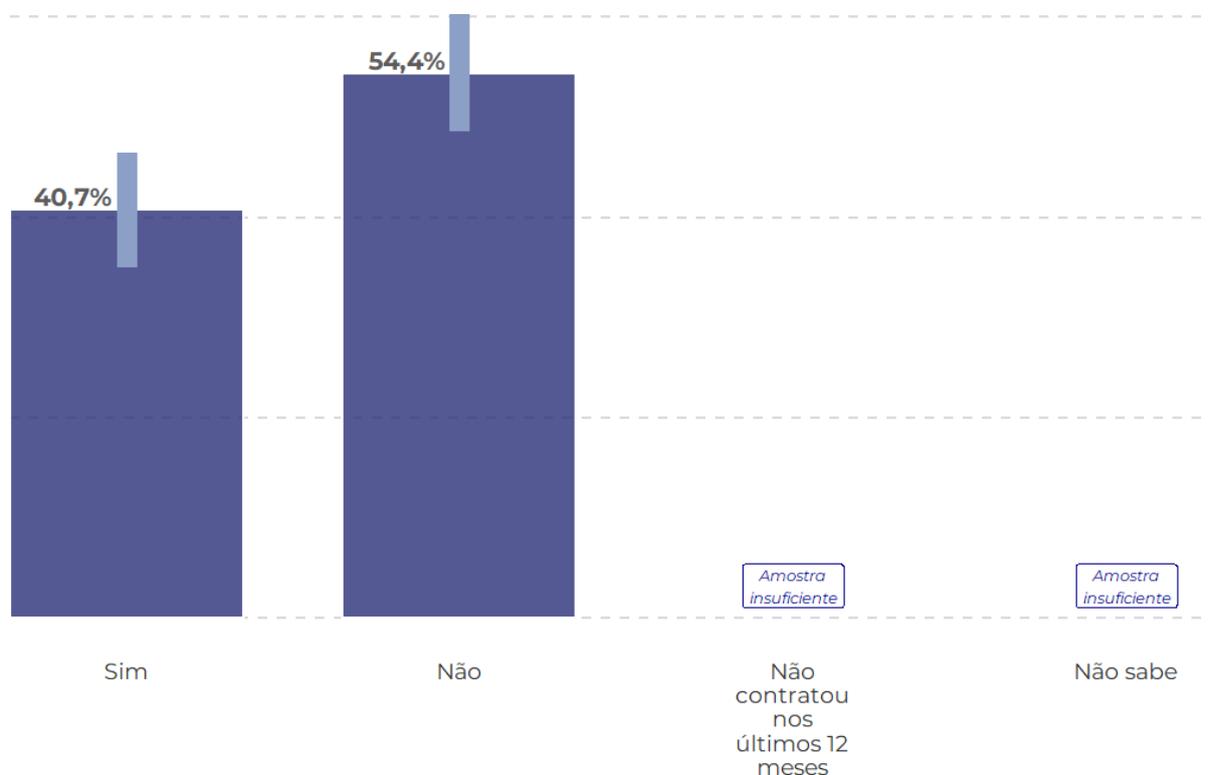
Figura 4.7: Nível de dificuldade geral na contratação de profissionais enfrentado pelas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Ao questionar as empresas sobre dificuldades na contratação de profissionais nos últimos 12 meses, 54,4% das empresas afirmaram que não enfrentaram dificuldades, enquanto 40,7% declararam que sim, tiveram dificuldades no processo de contratação (Figura 4.8).

Figura 4.8: Dificuldades de contratação de profissionais nos últimos 12 meses pelas empresas



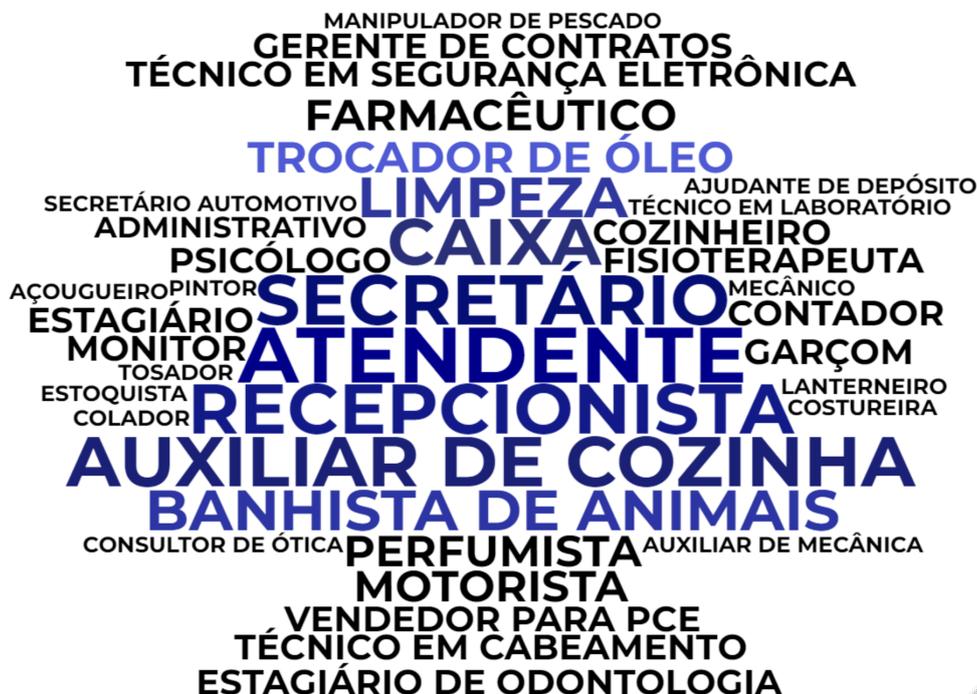
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

O número total de vagas sobre as quais as empresas tiveram dificuldade de contratação ultrapassou as 55 mil, evidenciando um desafio no alinhamento entre as habilidades oferecidas pela força de trabalho disponível e as competências demandadas pelas empresas durante o processo de seleção de novos empregados.

A Figura 4.9 apresenta uma nuvem de palavras com as respostas das microempresas, sobre os profissionais que apresentaram maior dificuldade para a contratação. As profissões mais citadas foram: atendente, auxiliar de cozinha, recepcionista, secretário, banhista de animais, limpeza e trocador de óleo, destacando-se como as funções com maior dificuldade de preenchimento.

Outras profissões mencionadas incluem: farmacêutico, perfumista, motorista, técnico em cabeamento, gerente de contratos, entre outras.

Figura 4.9: Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as microempresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.10 exibe uma nuvem de palavras com as respostas das pequenas empresas sobre os profissionais com maior dificuldade de contratação. As menções foram: vendedor, atendente, cozinheiro, recepcionista, professor, serviços gerais e estagiário, indicando que essas funções enfrentam os maiores desafios de preenchimento.

Outras profissões citadas por essas empresas incluem: frentista, balconista, chapeiro, monitor, auxiliar contábil, auxiliar de sala, enfermeiro, padeiro e outros.

Figura 4.10: Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as pequenas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.11 apresenta uma nuvem de palavras com as respostas das empresas de porte médio sobre os profissionais com maior dificuldade de contratação. As profissões mais citadas, ou seja as que enfrentam os maiores desafios para serem preenchidas foram: vendedor, estagiário, professor, coordenador, atendente, eletricista, caixa, serviços gerais e cozinheiro.

Outras profissões mencionadas incluem: atendente, manutenção de piscina, mecânico industrial, secretário escolar, camareiro, operador de empilhadeira e outros.

Figura 4.11: Profissionais com maior dificuldade de contratação entre as médias empresas

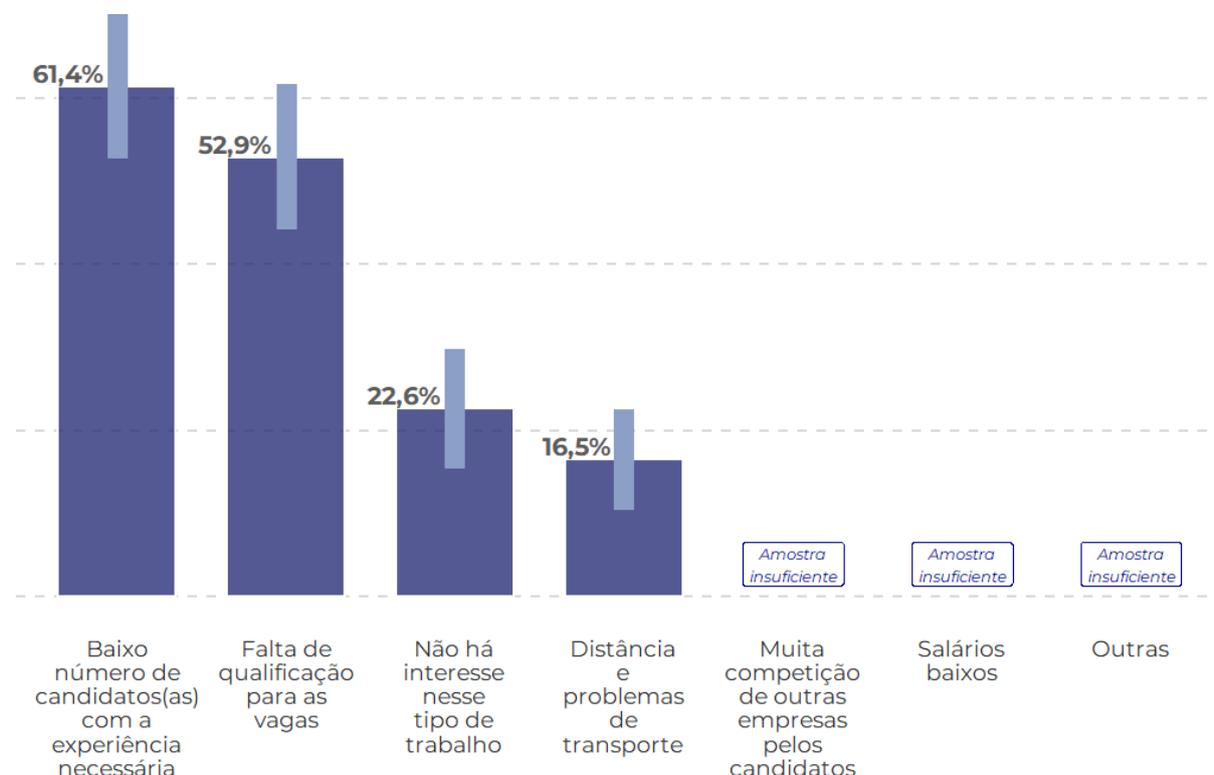


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.12 apresenta uma nuvem de palavras com as respostas das grandes empresas sobre os profissionais com maior dificuldade de contratação. As profissões mais destacadas foram: motorista, operador de empilhadeira, estagiário, TI, serviços gerais, mecânico e monitor, indicando que essas funções são as mais difíceis de preencher.

Outros profissionais citados incluem: vendedor, aprendiz, auxiliar de cozinha, enfermeiro, técnico de manutenção, eletricista e porteiro. Também apareceram funções como repositor, auxiliar administrativo, operador de loja, jardineiro e encarregado administrativo.

Figura 4.13: Principais dificuldades na contratação de profissionais pelas empresas



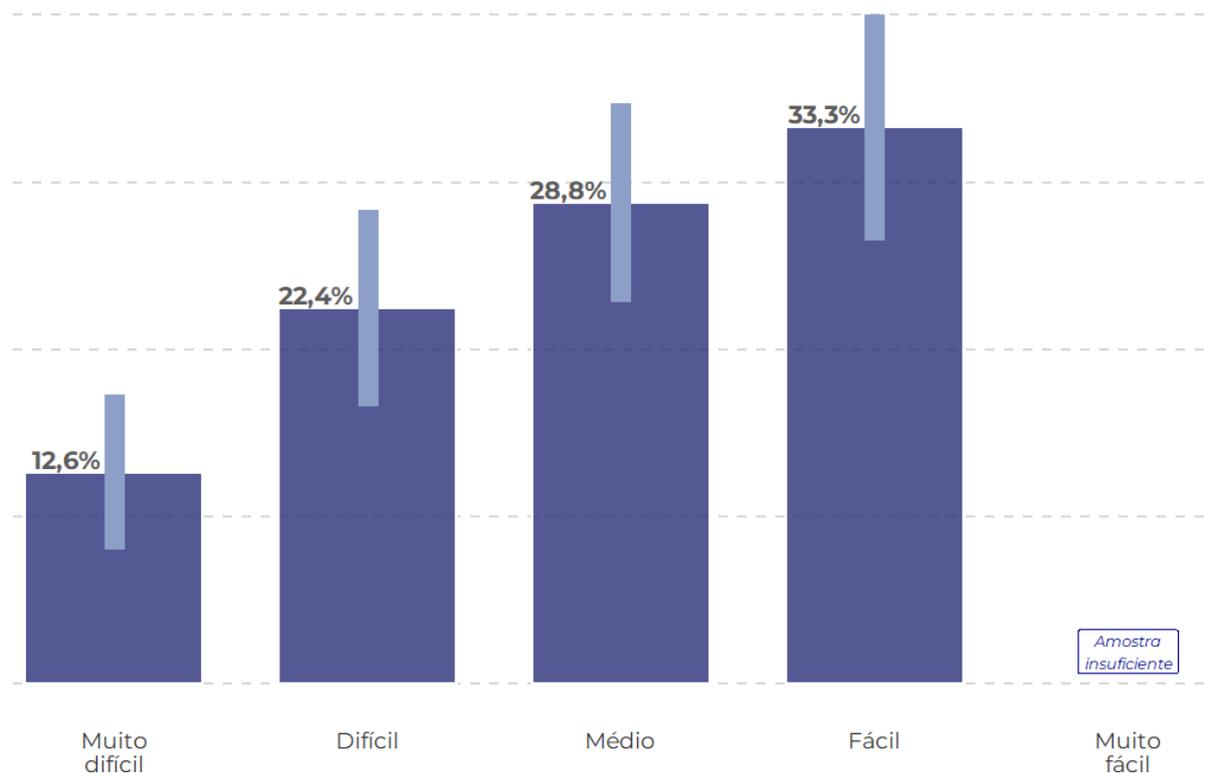
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

De um modo geral, os dados evidenciam que as empresas enfrentam desafios significativos no recrutamento de empregados, especialmente devido ao baixo número de candidatos qualificados e à falta de interesse em determinados tipos de trabalho. Além disso, funções específicas, como vendedores, atendentes e motoristas, destacam-se como as mais difíceis de preencher, independentemente do porte da empresa, apontando para lacunas estruturais no mercado de trabalho e nos processos de formação profissional.

4.2.3 Dificuldade na contratação de jovens pelas empresas

No quesito contratação de jovens, de acordo com os dados, 33,3% das empresas classificam o processo de contratação de jovens como fácil, sendo essa a categoria com o maior percentual (Figura 4.14). Os 28,8% das empresas consideram o nível de dificuldade como médio, representando a segunda maior incidência entre as respostas das entrevistadas. Os níveis de dificuldade mais elevados apresentaram percentuais menores: 22,4% das empresas classificam a contratação de jovens como difícil e 12,6% como muito difícil.

Figura 4.14: Nível de dificuldade na contratação de jovens para as empresas

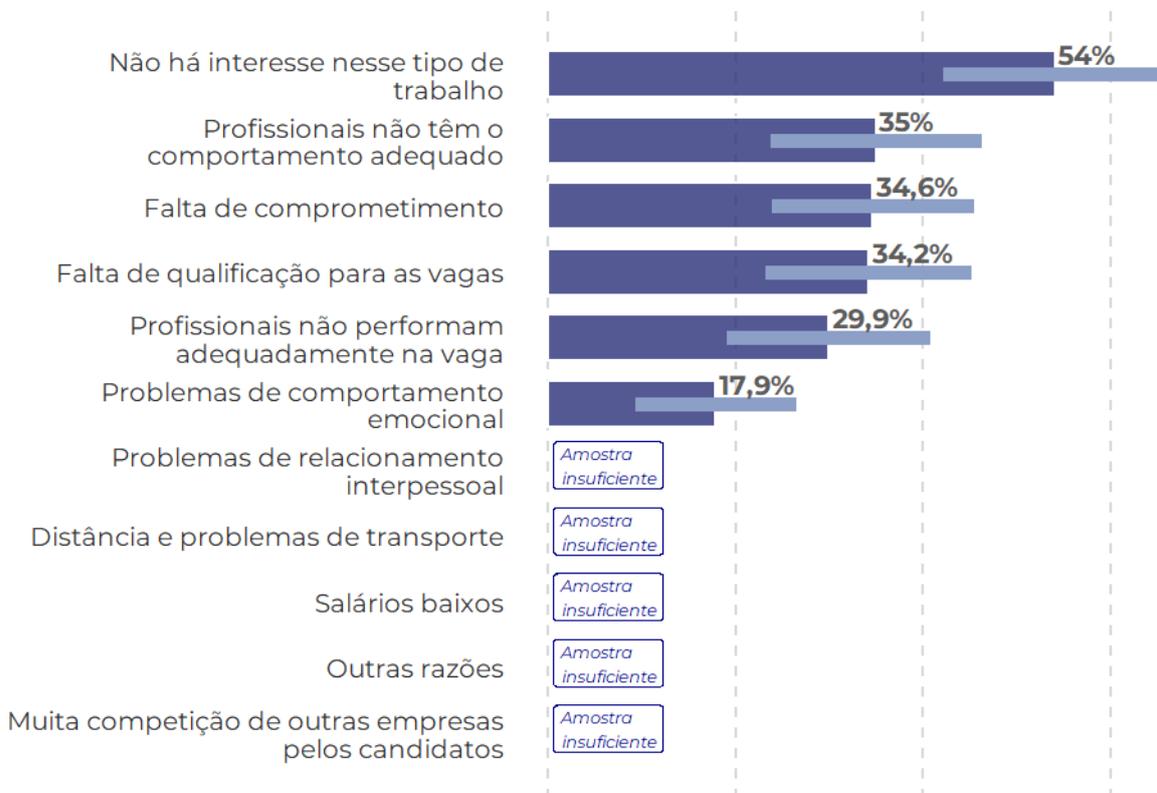


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Especificando as razões para a dificuldade na contratação de jovens enfrentada pelas empresas, 54% afirmaram que a principal dificuldade consiste na falta de interesse dos jovens pelo tipo de trabalho ofertado (Figura 4.15). Parte considerável das empresas apontou que os problemas estão relacionados às características de comportamento e competências dos jovens, como a falta de comportamento adequado (35%), de comprometimento (34,6%) e de qualificação para as vagas disponíveis (34,2%).

Outras dificuldades mencionadas incluem fatores de desempenho e problemas emocionais, com 29,9% das empresas relatando que os jovens não performam adequadamente nas funções e, 17,9%, indicando casos de comportamento emocional.

Figura 4.15: Principais razões para a dificuldade na contratação de jovens para as empresas



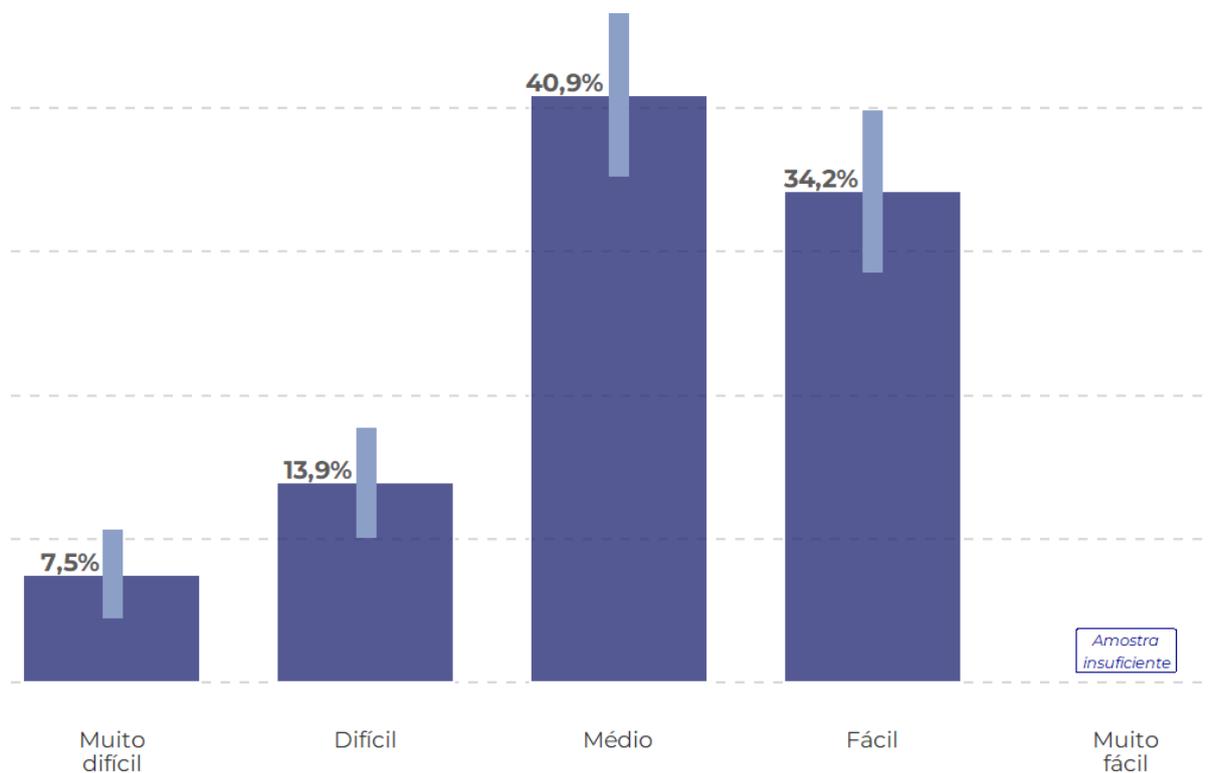
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Embora parte das empresas considere a contratação de jovens relativamente fácil, uma parcela significativa enfrenta desafios relacionados à falta de interesse pelos trabalhos ofertados, bem como a questões comportamentais, emocionais e de qualificação. Esses fatores apontam para a necessidade de iniciativas que promovam maior alinhamento entre as expectativas dos jovens e as demandas do mercado, além de ações voltadas para capacitação e desenvolvimento de habilidades.

4.3. Retenção de empregados

Além do recurtamento de empregados, um ponto importante levantado pela pesquisa é a capacidade de reter profissionais por parte das empresas. A Figura 4.16 apresenta o nível de dificuldade na retenção de profissionais, sendo que 34,2% das empresas consideram fácil manter o profissional no quadro de empregados, enquanto 40,9% classificam o nível de dificuldade como médio. Por outro lado, 13,9% das empresas relataram que é difícil reter os profissionais e 7,5% afirmaram que é muito difícil manter os empregados. Ou seja, a maioria das empresas considera o processo de manutenção de empregados como fácil e médio.

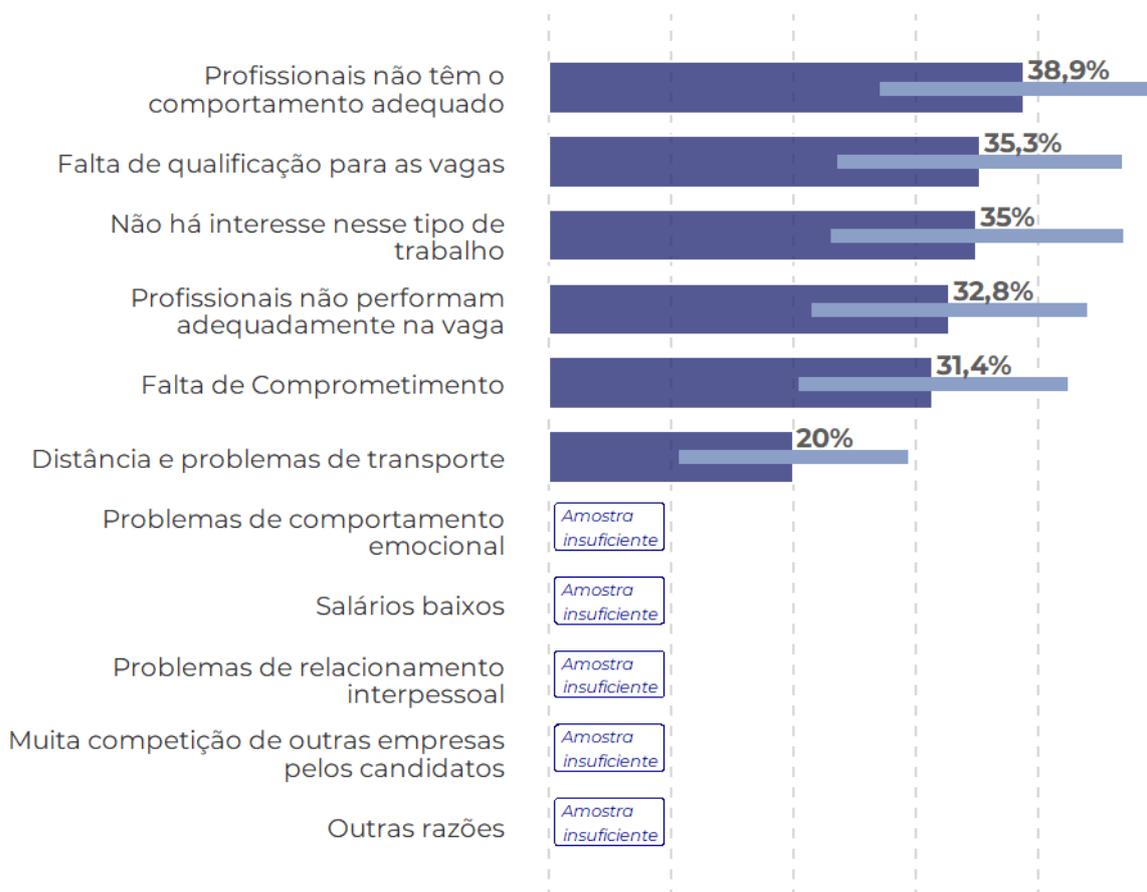
Figura 4.16: Nível de dificuldade na retenção de profissionais nas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

As principais razões para a dificuldade na retenção de profissionais nas empresas são apresentadas na Figura 4.17: 38,9% dos respondentes declararam que os profissionais não têm o comportamento adequado; 35,3% apontaram a falta de qualificação para as vagas; e 35% informaram que não há interesse nesse tipo de trabalho. Outras razões mencionadas incluem o fato de os profissionais não performarem adequadamente na vaga (32,8%), a falta de comprometimento (31,4%) e problemas relacionados à distância e transporte (20%).

Figura 4.17: Principais razões para a dificuldade na retenção de profissionais nas empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Além das dificuldades no recrutamento, os desafios relacionados à retenção de profissionais reforçam a complexidade enfrentada pelas empresas. Fatores como comportamento inadequado, falta de qualificação e desinteresse pelo tipo de trabalho são apontados como as principais barreiras. Esses dados destacam a importância de estratégias que não apenas atraiam, mas também engajem e retenham os profissionais, promovendo ambientes de trabalho mais alinhados às expectativas e necessidades dos colaboradores.

4.4. Requisitos para a contratação de empregados pelas empresas

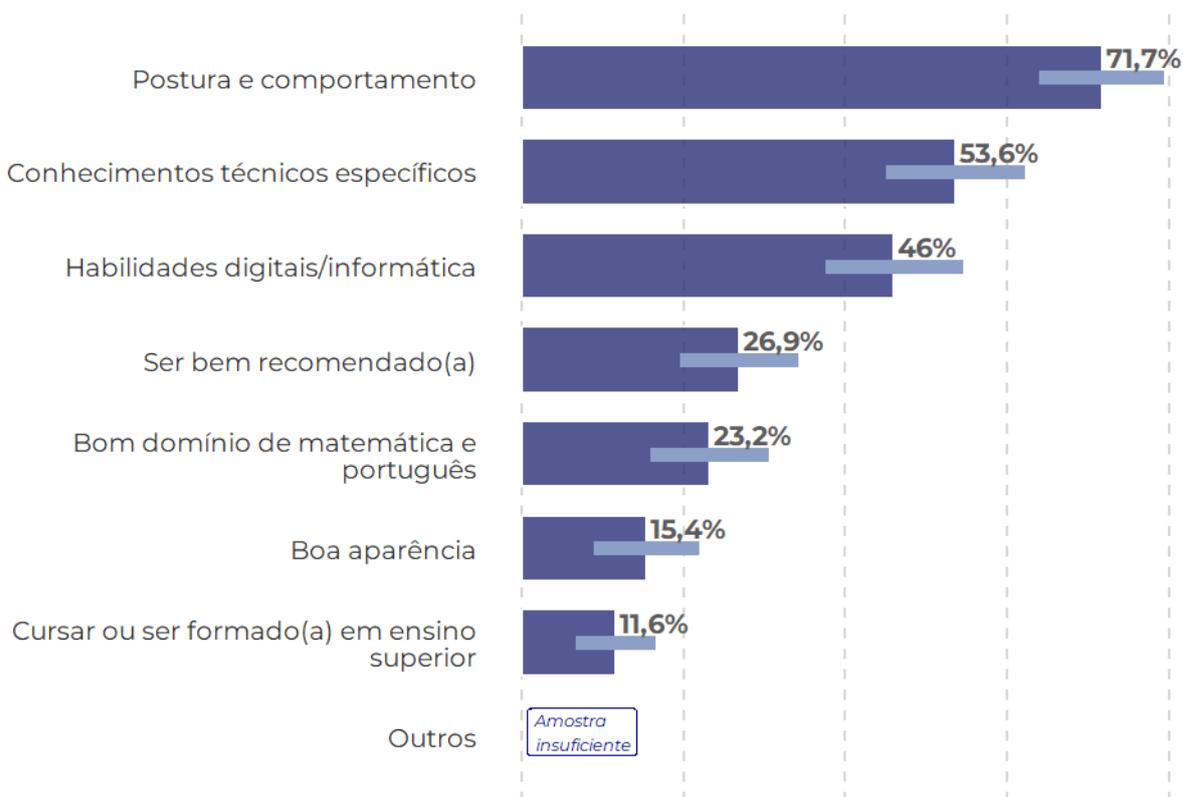
Além do recrutamento e retenção de empregados, é igualmente importante compreender os requisitos considerados pelas empresas no momento da contratação. Diante disso, são apresentadas, a seguir, informações sobre os critérios exigidos para os níveis médio e superior, destacando quais são considerados obrigatórios, diferenciais ou indiferentes pelas organizações.

Os requisitos apontados pelas empresas para a contratação em cargos de nível técnico do ensino médio são expostos na Figura 4.18. O requisito postura e comportamento foi o mais citado, mencionado por 71,7% das em-

presas, seguido por conhecimentos técnicos específicos (53,6%) e habilidades digitais/informática (46%). Esses três fatores representam os critérios mais destacados pelas empresas.

Outros fatores relevantes incluem ser bem recomendado(a) (26,9%) e ter bom domínio de matemática e português (23,2%). Já os fatores menos citados foram boa aparência (15,4%) e cursar ou ser formado(a) em ensino superior (11,6%).

Figura 4.18: Requisitos para contratação em cargos de nível técnico do ensino médio nas empresas



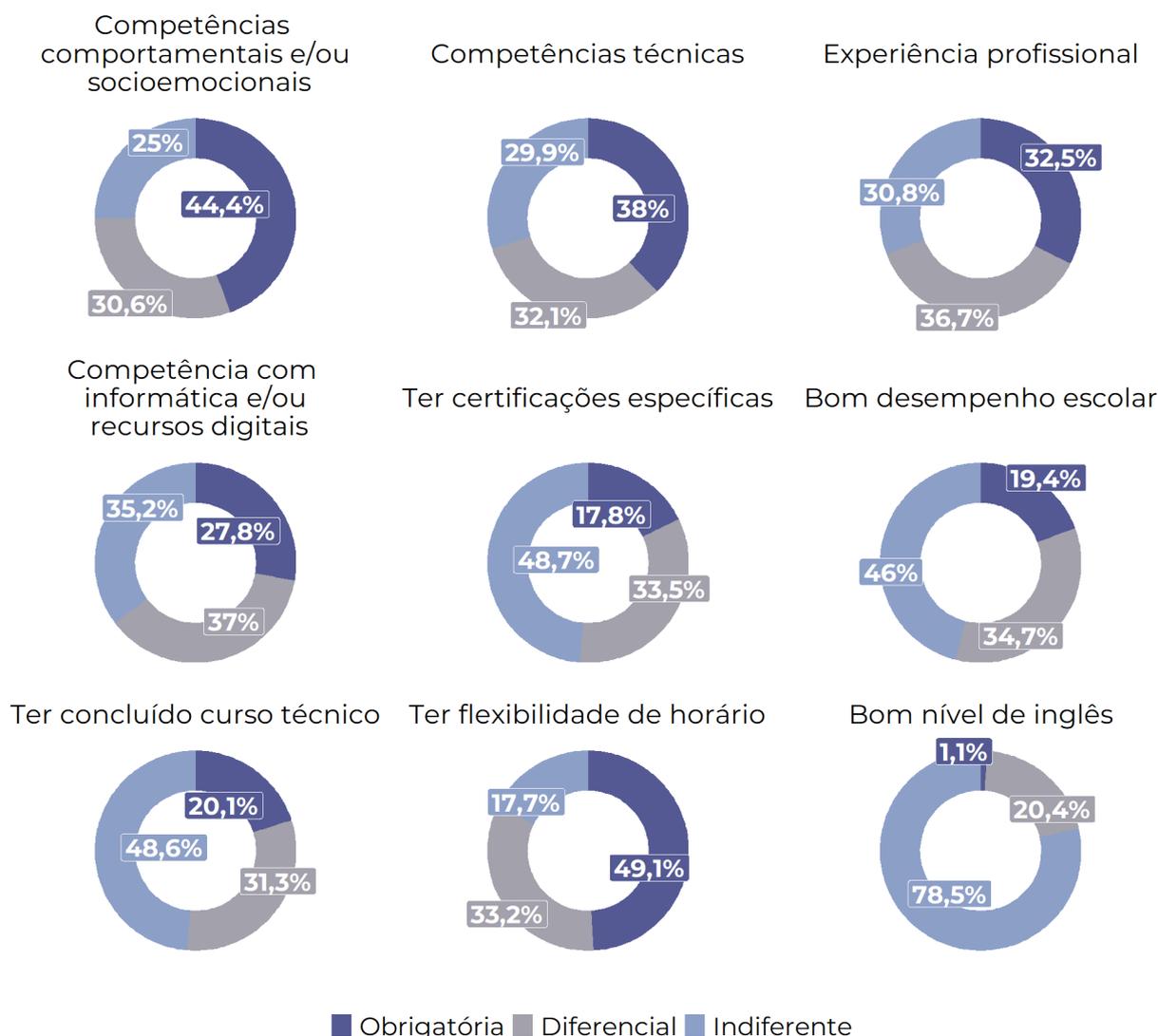
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.19 apresenta os critérios de avaliação para a contratação de cargos de nível médio (regular ou técnico) nas empresas.

- O critério competências comportamentais e/ou socioemocionais foi considerado obrigatório por 25% das empresas, um diferencial por 44,4% e indiferente para 30,6%.
- O critério competências técnicas foi avaliado como obrigatório por 29,9%, um diferencial por 38% e indiferente para 32,1%.
- Experiência profissional é considerada obrigatória por 30,8% das empresas, um diferencial por 32,5% e indiferente para 36,7%.

- A competência com informática e/ou recursos digitais foi considerada obrigatória por 35,2%, um diferencial por 27,8% e indiferente para 37%.
- O critério de ter certificações específicas é obrigatório para apenas 17,8% das empresas, um diferencial para 33,5% e indiferente para 48,7%.
- Bom desempenho escolar foi avaliado como obrigatório por 19,4%, um diferencial por 34,7% e indiferente para 46%.
- Ter concluído curso técnico foi considerado obrigatório por 20,1%, um diferencial por 31,3% e indiferente por 48,6%.
- Flexibilidade de horário foi vista como obrigatória por 17,7%, um diferencial por 33,2% e indiferente para 49,1% das empresas.
- Finalmente, o critério bom nível de inglês foi classificado como obrigatório por apenas 1,1% das empresas, um diferencial para 20,4% e indiferente para a maioria (78,5%).

Figura 4.19: Critérios de avaliação para contratação de cargos de nível médio (regular ou técnico) nas empresas: obrigatórios, diferenciais e indiferentes



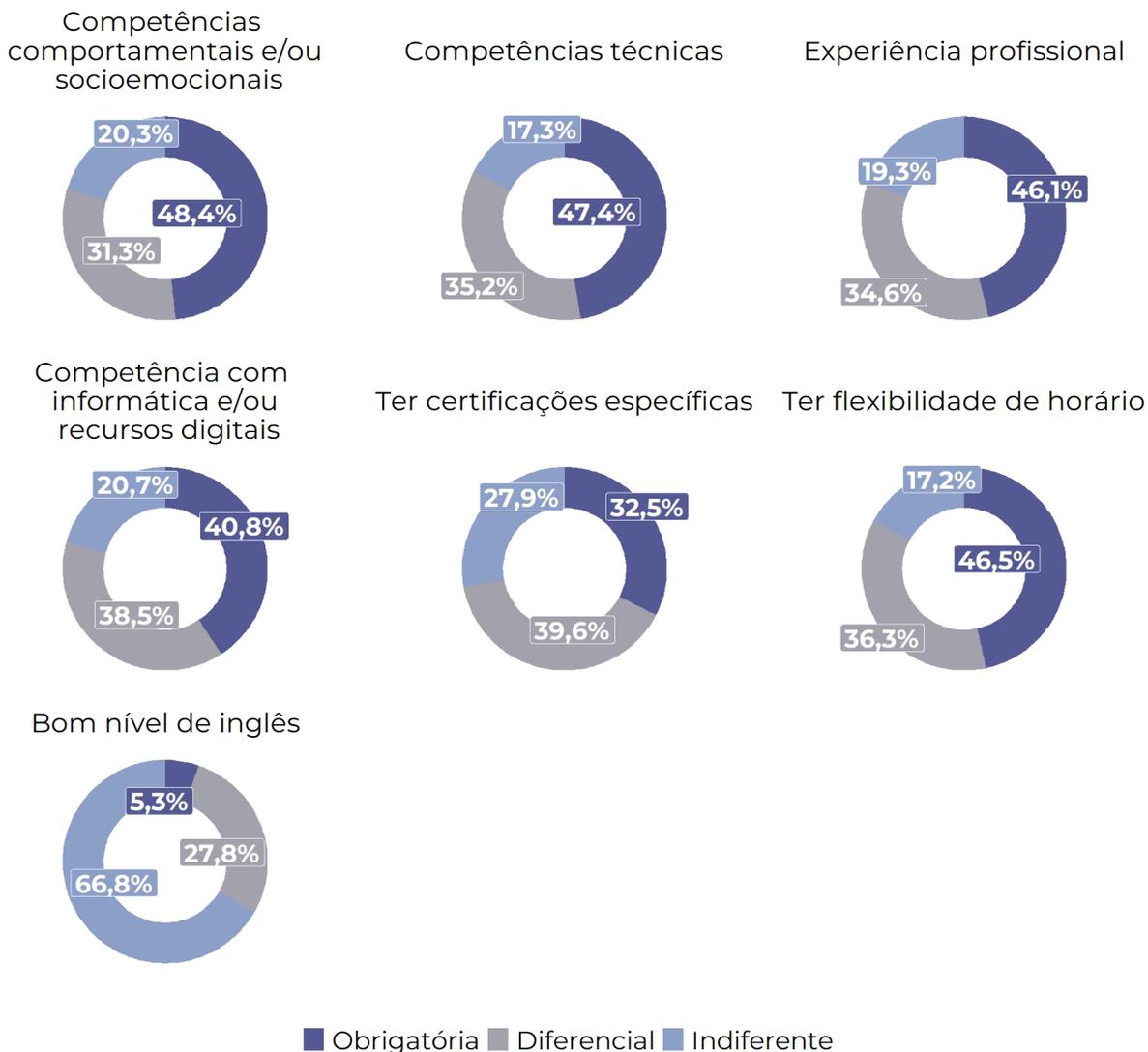
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

De um modo geral, pode-se dizer que os critérios com os maiores percentuais de obrigatoriedade são, em ordem: ter flexibilidade de horário (49,1%), competências comportamentais e/ou socioemocionais (44,4%), competências técnicas (38%) e experiência profissional (32,5%). Em contrapartida, os critérios menos valorizados, aqueles com os maiores percentuais de indiferença, foram, em ordem: bom nível de inglês (78,5%), ter certificações específicas (48,7%) e ter concluído curso técnico (48,6%).

A Figura 4.20 apresenta os critérios de avaliação para a contratação de cargos de nível superior nas empresas, categorizados como obrigatório, diferencial ou indiferente.

- O critério competências comportamentais e/ou socioemocionais foi considerado obrigatório por 48,4% das empresas, um diferencial por 31,3% e indiferente para 20,3%.
- Competências técnicas foram avaliadas como obrigatórias por 47,4%, um diferencial por 35,2%, enquanto 17,3% consideraram indiferente.
- Experiência profissional foi classificada como obrigatória por 46,1%, um diferencial por 34,6% e indiferente para 19,3% das empresas.
- Possuir competências em informática e/ou recursos digitais foi considerado obrigatório por 40,8%, um diferencial por 38,5% e indiferente para 20,7%.
- Certificações específicas foram consideradas obrigatórias por 32,5%, um diferencial por 39,6% e indiferente para 27,9%.
- Flexibilidade de horário foi avaliada como obrigatória por 46,5%, um diferencial por 36,3% e indiferente para 17,2%.
- Por fim, o critério bom nível de inglês foi considerado obrigatório por apenas 5,3% das empresas, um diferencial para 27,8% e indiferente para a maioria, 66,8%.

Figura 4.20: Critérios de avaliação para contratação de cargos de nível superior nas empresas: obrigatórios, diferenciais e indiferentes



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

De uma forma geral, a análise evidencia uma clara priorização de competências práticas e comportamentais pelas empresas, com maior obrigatoriedade em cargos de nível superior. Critérios como experiência profissional, competências técnicas e habilidades socioemocionais permanecem centrais, enquanto aspectos como bom nível de inglês ou certificações específicas aparecem como diferenciais, mas não como exigências centrais.

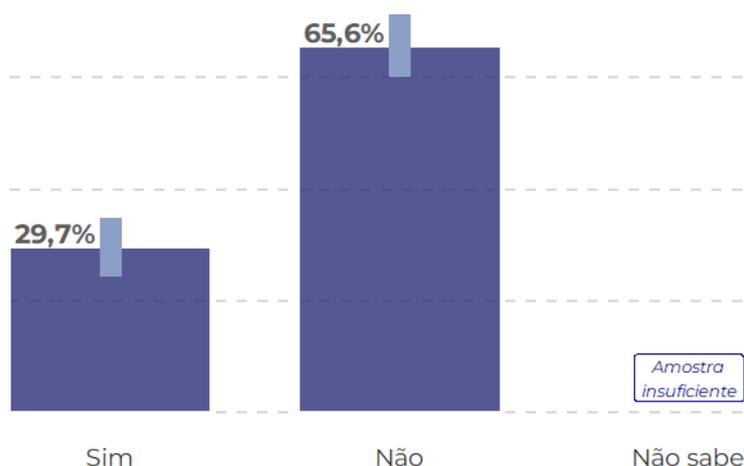
Esses dados sugerem que, embora as empresas valorizem atributos técnicos e comportamentais, há uma flexibilidade significativa nas exigências, especialmente em cargos de nível médio. A preferência por critérios que favoreçam a adaptação e o desempenho imediato dos empregados reflete a necessidade das empresas em alinhar as qualificações dos trabalhadores com as demandas práticas do mercado.

4.5. Lacunas na formação e treinamentos dos empregados

Além dos dados sobre o recrutamento, retenção e os requisitos para a contratação de empregados, a pesquisa também apresenta informações sobre as lacunas na formação e treinamentos da mão de obra nas empresas, conforme a percepção das empresas entrevistadas. Mais especificamente são exploradas as dificuldades técnicas e déficits na qualificação dos trabalhadores, as habilidades mais demandadas para treinamento, as competências mais desafiadoras de serem ensinadas, além de práticas e estratégias adotadas para capacitação nos últimos 12 meses. Também são apresentadas informações sobre quem é o responsável pela oferta de treinamentos.

As dificuldades técnicas e lacunas na formação da mão de obra atualmente enfrentadas pelas empresas são apresentadas na Figura 4.21. Os resultados mostram que 29,7% das empresas relataram enfrentar dificuldades técnicas ou lacunas na formação da mão de obra, enquanto a maioria, 65,6%, afirmou não enfrentar esse tipo de problema.

Figura 4.21: Dificuldades técnicas e lacunas na formação da mão de obra atual das empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Entre as principais dificuldades e lacunas na formação da mão de obra das empresas, 69,3% das empresas afirmaram que a capacidade de resolver problemas é uma lacuna, sendo esse o motivo mais citado entre as empresas (Figura 4.22).

Figura 4.22: Principais dificuldades e lacunas na formação da mão de obra das empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A dificuldade em trabalhar em equipe foi mencionada por 55% das empresas e as habilidades de atendimento aos clientes, são apontadas por 51,7%. A habilidade de comunicação foi destacada como dificuldade por 48,8%, a habilidade de organização e planejamento foi relatada por 48% e o comportamento, relacionamento ou comprometimento por 47,3%.

Outras lacunas também citadas, mas, em menor percentual, foram: bom senso geral (30,7%), habilidades básicas com computadores e/ou softwares (30,6%), habilidades técnicas ou práticas (28,8%), habilidade de falar outras línguas (20,2%), habilidades administrativas (20%), habilidades básicas com matemática e português (17%) e bom gosto e imaginação (14,7%).

Entre as habilidades prioritárias para o treinamento da mão de obra das empresas, apresentadas na Figura 4.23, destacam-se: habilidades de atendimento aos clientes (65,5%), de trabalhar em equipe (63,7%), de comunicação (58,1%) e capacidade de resolver problemas (51,1%).

Figura 4.23: Habilidades prioritárias para o treinamento da mão de obra das empresas

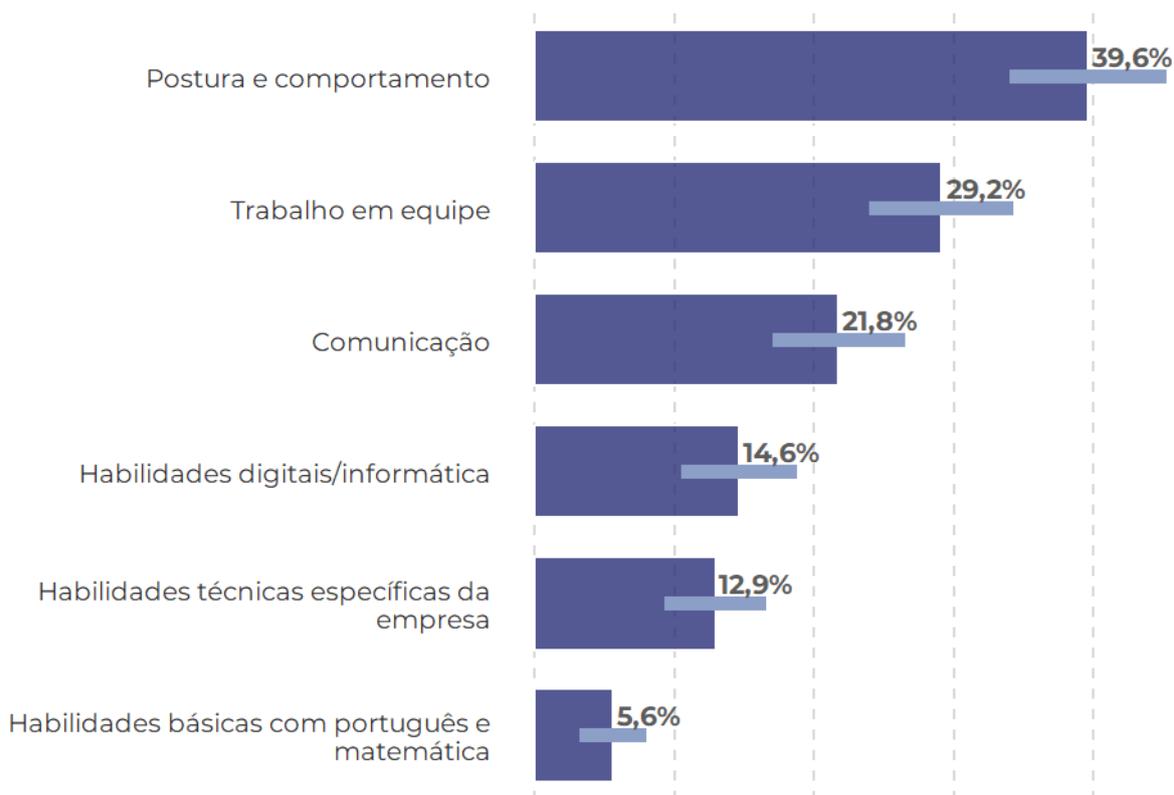


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Outras habilidades também mencionadas, embora com menor frequência, incluem: habilidades de organização e planejamento (37,2%), bom senso geral (35,6%), habilidades básicas com computadores e/ou softwares (32,2%), habilidades técnicas ou práticas (23,4%) e administrativas (23%).

As habilidades menos citadas foram: básicas com matemática e português (14,6%), bom gosto e imaginação (12,5%) e avançadas com computadores e/ou softwares (9,1%).

Entre as competências mais difíceis de serem ensinadas nas empresas, as organizações declararam que postura e comportamento (39,6%) e trabalho em equipe (29,2%), são as mais desafiadoras (Figura 4.24).

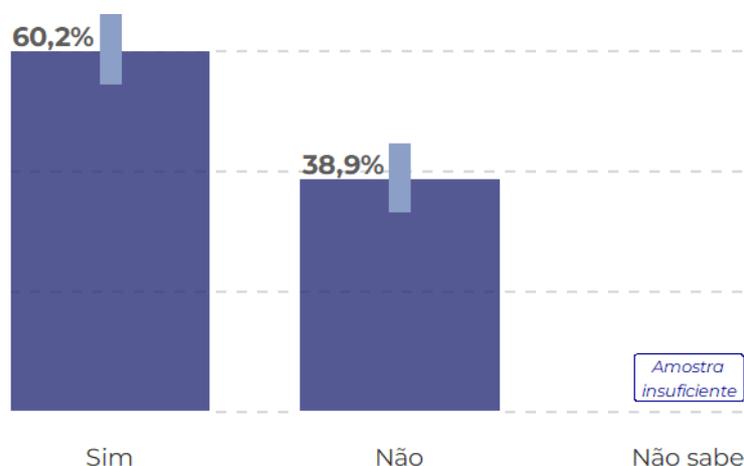
Figura 4.24: Competências mais difíceis de serem ensinadas nas empresas

Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A comunicação foi citada por 21,8% das empresas como uma competência difícil de transmitir. Já competências como habilidades digitais/informática e técnicas específicas da empresa foram mencionadas por, respectivamente, 14,6% e 12,9%. Por outro lado, as habilidades menos mencionadas foram as básicas com português e matemática (5,6%). Aproximadamente 7% das empresas apontaram que todas as habilidades listadas são difíceis e 15% das empresas não souberam listar.

Os dados apresentados na Figura 4.25 mostram que 60,2% das empresas realizaram treinamentos para seus empregados durante o horário de trabalho nos últimos 12 meses e 38,9% não realizaram.

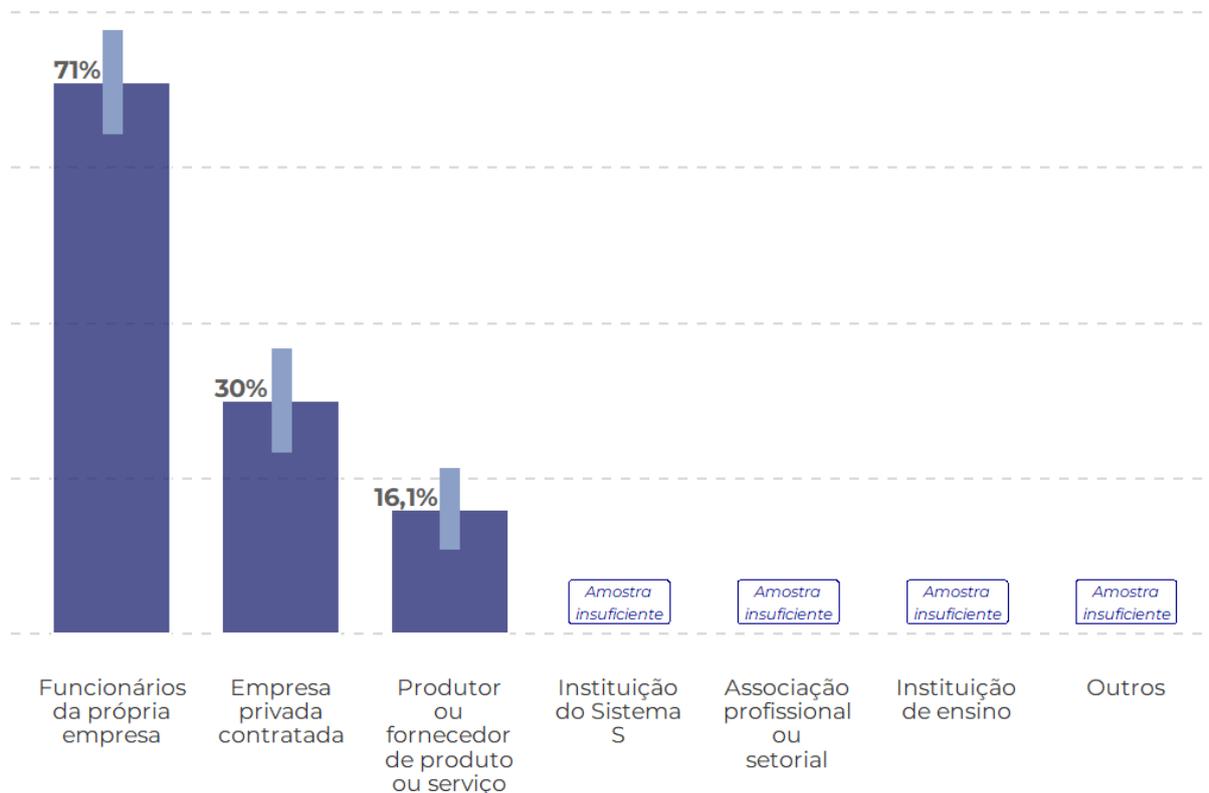
Figura 4.25: Realização de treinamentos nas empresas para os empregados durante o horário de trabalho nos últimos 12 meses



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Para as empresas que afirmaram ter realizado treinamento, 71% indicaram que os responsáveis pela oferta de treinamentos foram os empregados das próprias empresas; 30% apontaram empresas contratadas como responsáveis; e 16,1% mencionaram produtores ou fornecedores de produtos ou serviços como responsáveis pela realização dos treinamentos. As categorias instituição do sistema S, associação profissional ou setorial, instituição de ensino e outros não apresentaram amostra suficiente para a análise.

Figura 4.26: Responsáveis pela oferta de treinamentos para empregados das empresas



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A análise evidencia que as empresas enfrentam desafios principalmente relacionados às habilidades interpessoais e comportamentais da mão de obra, como capacidade de resolver problemas, trabalho em equipe e comunicação. Essas lacunas são percebidas como prioritárias, tanto para treinamento, quanto para o alinhamento de competências ao mercado de trabalho.

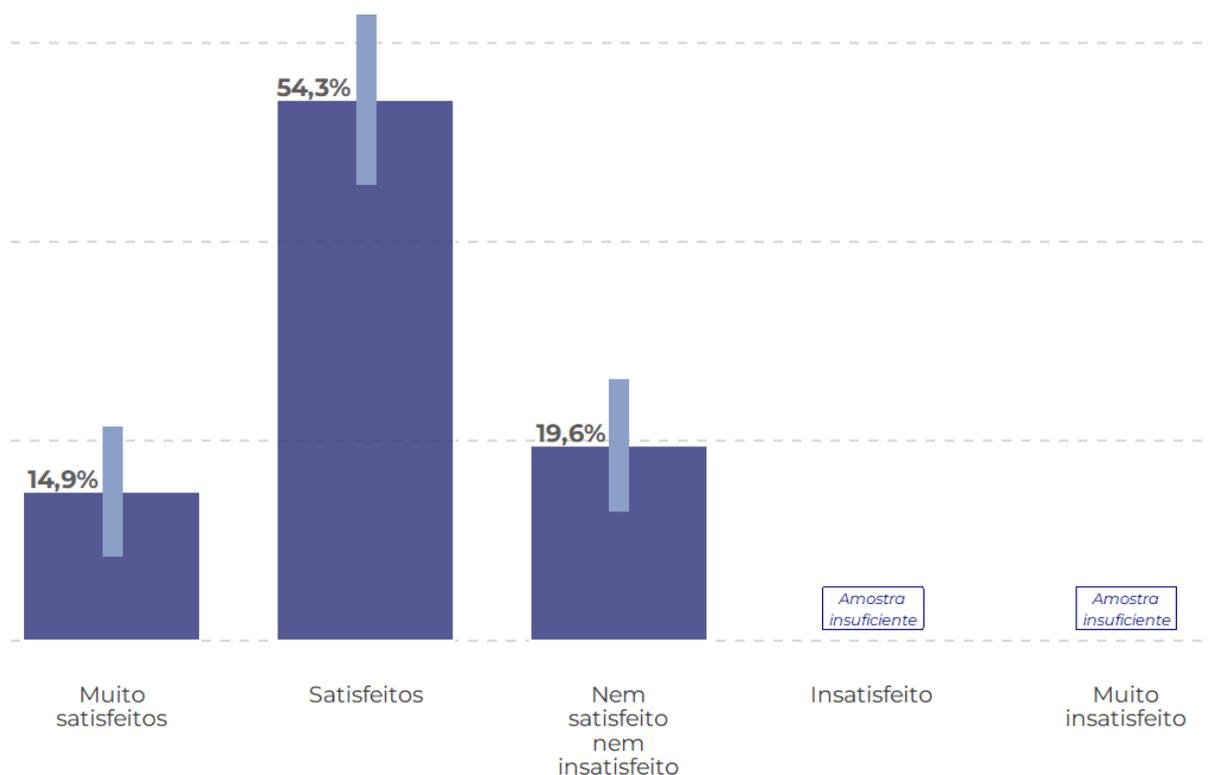
A predominância de treinamentos internos e a relativa baixa adesão a casos externos ou especializados, também indicam que as empresas buscam soluções rápidas e práticas para mitigar esses desafios, priorizando o desenvolvimento contínuo de sua força de trabalho.

4.6. Satisfação com a formação prévia dos empregados

Esta seção analisa a percepção das empresas em relação à satisfação com a formação prévia dos empregados, abordando tanto o ensino técnico, quanto o ensino superior. São especificadas as razões para a insatisfação e os níveis de satisfação apresentados pelas empresas em relação a cada tipo de formação.

O nível de satisfação com a formação de trabalhadores com ensino técnico no Distrito Federal, exposto na Figura 4.27, mostra que 14,9% das empresas declararam estar muito satisfeitas e 54,3% indicaram estar satisfeitas. Já 19,6% das empresas registraram estar nem satisfeitas nem insatisfeitas. As demais categorias apresentaram insuficiência amostral para a análise.

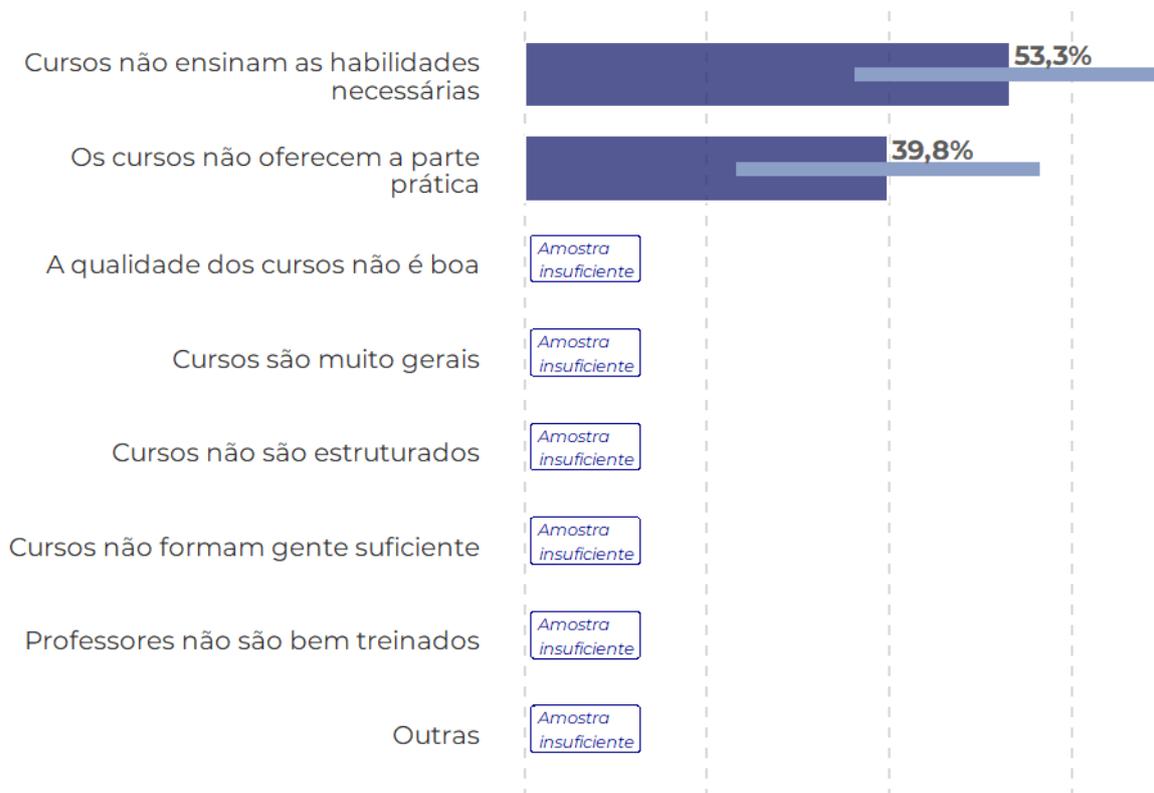
Figura 4.27: Satisfação com a formação de trabalhadores com ensino técnico no Distrito Federal



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.28 apresenta as razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso técnico. As principais razões apontadas pelas empresas foram: os cursos não ensinam as habilidades necessárias (53,3%) e não oferecem a parte prática (39,8%).

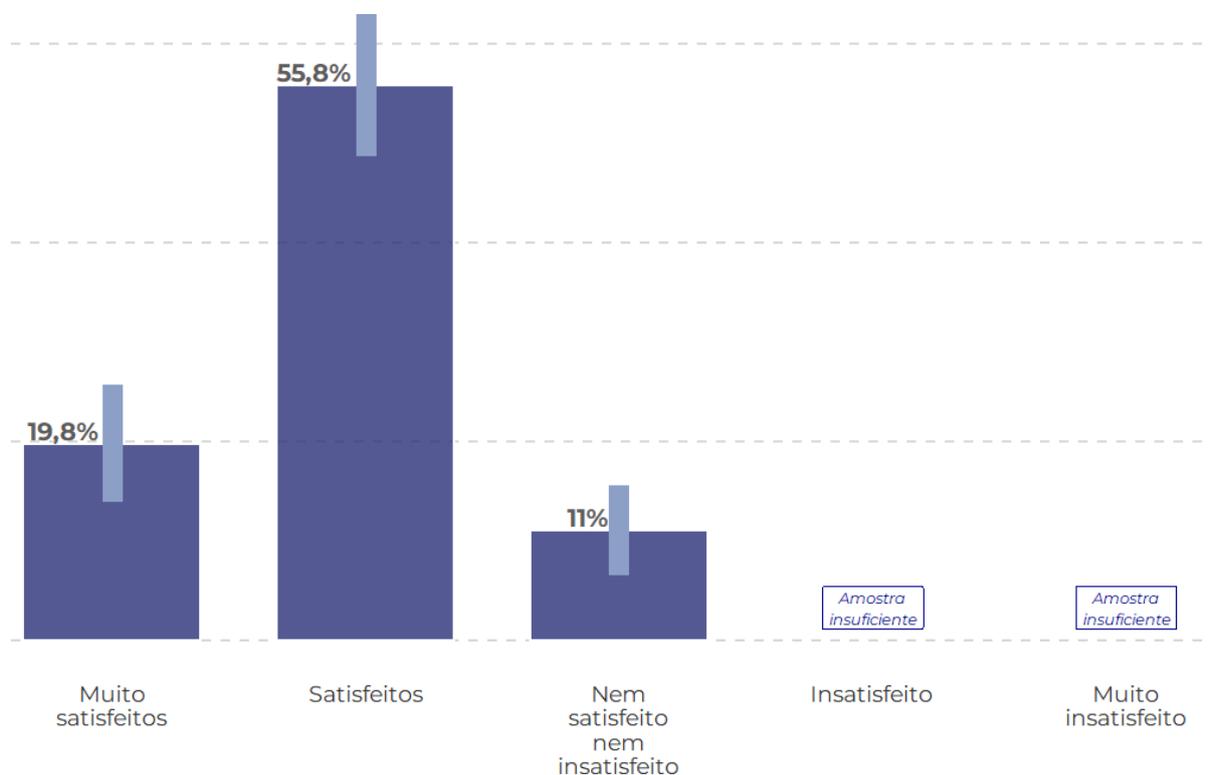
Figura 4.28: Razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso técnico



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

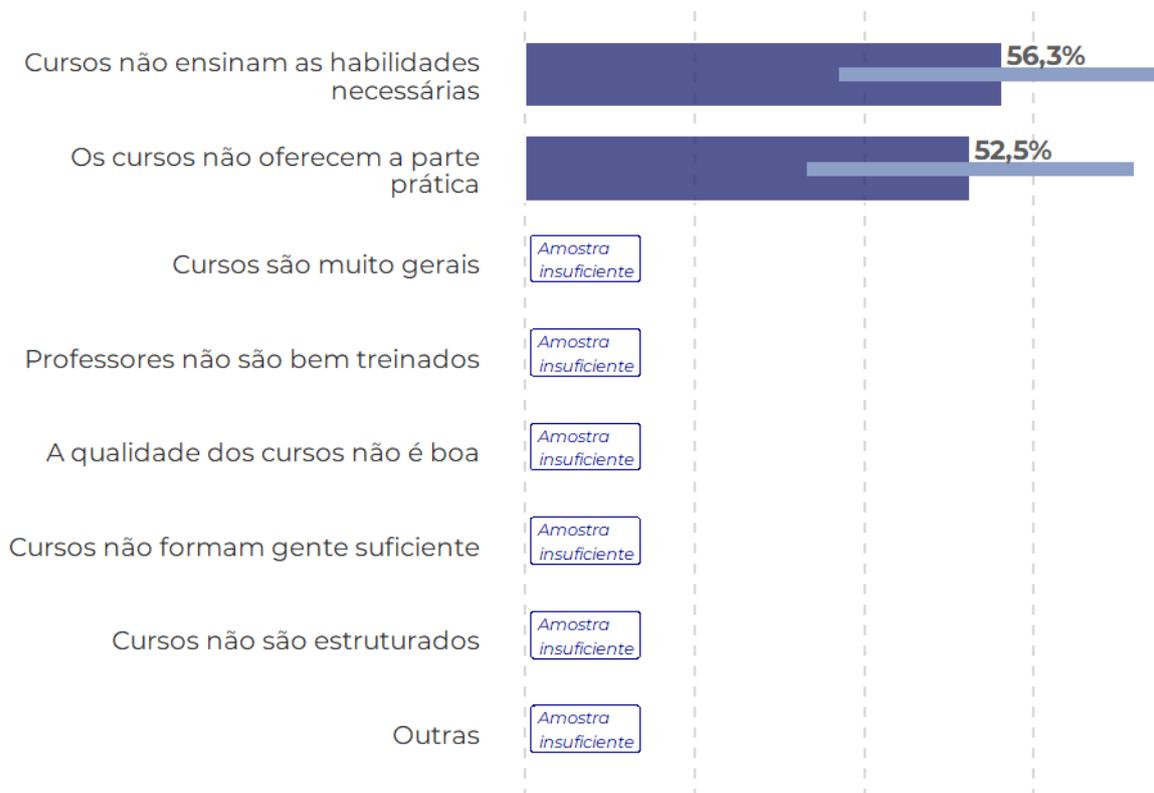
Quando questionadas sobre o nível de satisfação das empresas com a formação de trabalhadores com ensino superior no Distrito Federal, 19,8% declararam estar muito satisfeitas e 55,8% afirmaram estar satisfeitas. Enquanto 11% das empresas se mostraram neutras, ou seja, nem satisfeitas nem insatisfeitas, 9,1% não souberam responder.

Figura 4.29: Satisfação com a formação de trabalhadores com ensino superior no Distrito Federal



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.30 apresenta as razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso superior. Dentre as empresas entrevistadas, 56,3% afirmaram que os cursos não ensinam as habilidades necessárias e 52,5% declararam que os cursos não oferecem a parte prática. Demais razões (qualidade dos cursos não é boa; cursos são muito gerais; cursos não são estruturados; cursos não forma gente suficiente; professores não são bem treinados e outras) não apresentaram amostra suficiente.

Figura 4.30: Razões para a insatisfação com a formação de trabalhadores de curso superior

Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

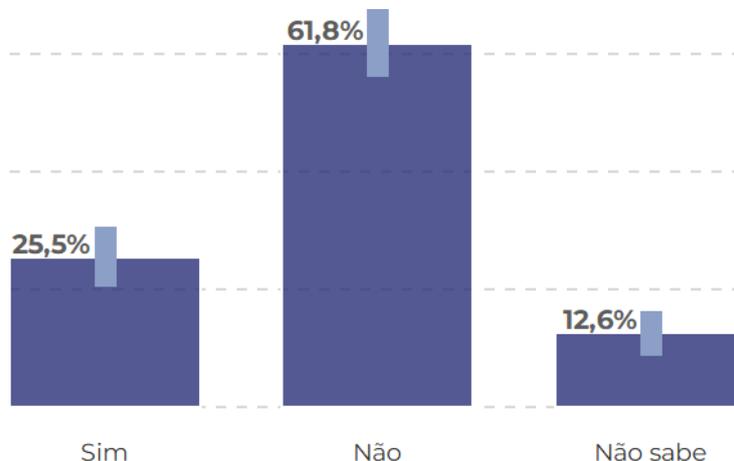
Por fim, quanto ao nível de satisfação das empresas com a formação prévia dos empregados, os dados mostraram que as principais razões para a insatisfação apontam para lacunas práticas e habilidades não ensinadas nos cursos, tanto técnicos quanto superiores.

4.7. Recomendação de cursos de formação por parte das empresas

Esta seção apresenta informações sobre as recomendações de cursos de formação por parte das empresas, destacando quais os cursos técnicos e tecnológicos.

A Figura 4.31 apresenta as sugestões de cursos técnicos para abertura ou expansão e 25,5% das empresas que declararam ter propostas, enquanto 61,8% responderam que não possuem propostas. Os outros 12,6% responderam que não têm contribuições a dar.

Figura 4.31: Apresentou sugestões de cursos técnicos para abertura ou expansão



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.32 apresenta a nuvem de palavras dos cursos sugeridos pelas empresas. Os mais mencionados foram: Administração, Outros, Informática, Alimentos, Logística, Recursos Humanos, Vendas e Contabilidade.

Figura 4.32: Cursos técnicos sugeridos

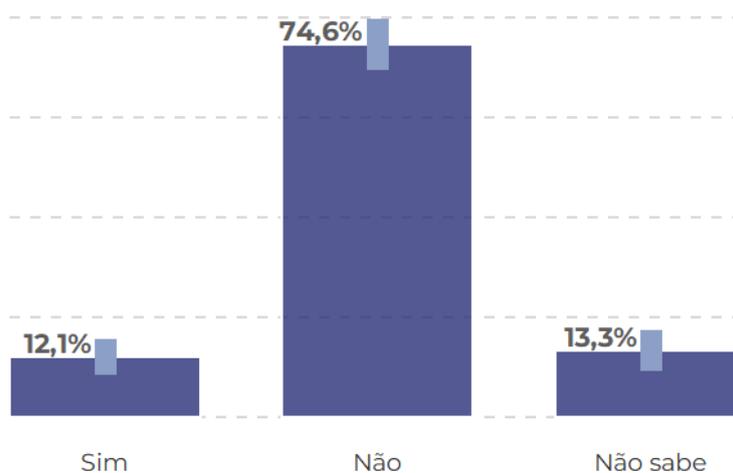


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.33 apresenta informações sobre sugestões de cursos superiores para abertura ou expansão. Nesse contexto, 12,1% das empresas declararam ter propostas de cursos superiores, enquanto 74,6% responderam que não possuem projetos. Além disso, 13,3% afirmaram não saber.

Entre os cursos listados pelas empresas, os mais citados foram: Mecânica, Agricultura, Informática para Internet, Laboratório de Ciências da Natureza, Agrimensura, Comunicação Visual, Contabilidade e Outros (Figura 4.33).

Figura 4.33: Apresenta sugestões de cursos superiores para abertura ou expansão



Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

A Figura 4.34 expõe a nuvem para as recomendações de cursos tecnológicos. É possível conferir o destaque dos cursos de Mecânica, Comunicação Visual, Enfermagem e Agricultura.

Figura 4.34: Cursos superiores sugeridos



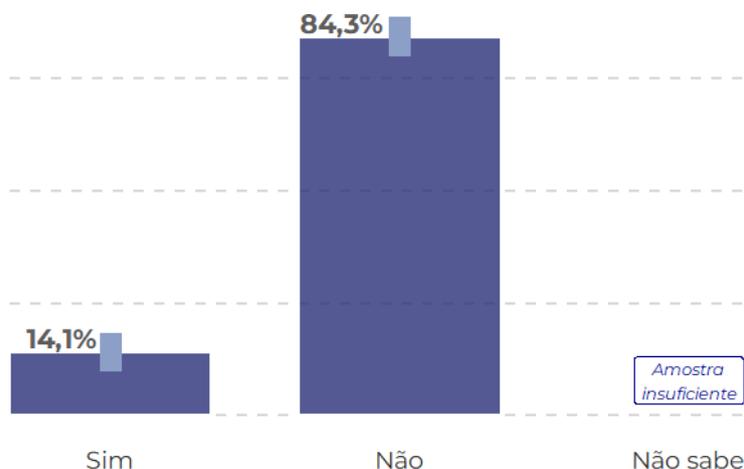
Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

4.8. Teletrabalho

Nesta seção, será apresentada a indicação da adoção do teletrabalho pelas empresas, destacando a presença de colaboradores nesse regime, bem como os principais motivos para não adotar as modalidades híbrido ou teletrabalho.

A Figura 4.35 apresenta dados sobre a presença de colaboradores em regime de teletrabalho ou híbrido nas empresas. Os dados mostram que 14,1% das empresas declararam possuir empregados em um dos regimes (teletrabalho ou híbrido), enquanto 84,3% responderam que não possuem colaboradores nesses formatos.

Figura 4.35: Presença de colaboradores em regime de teletrabalho ou híbrido nas empresas

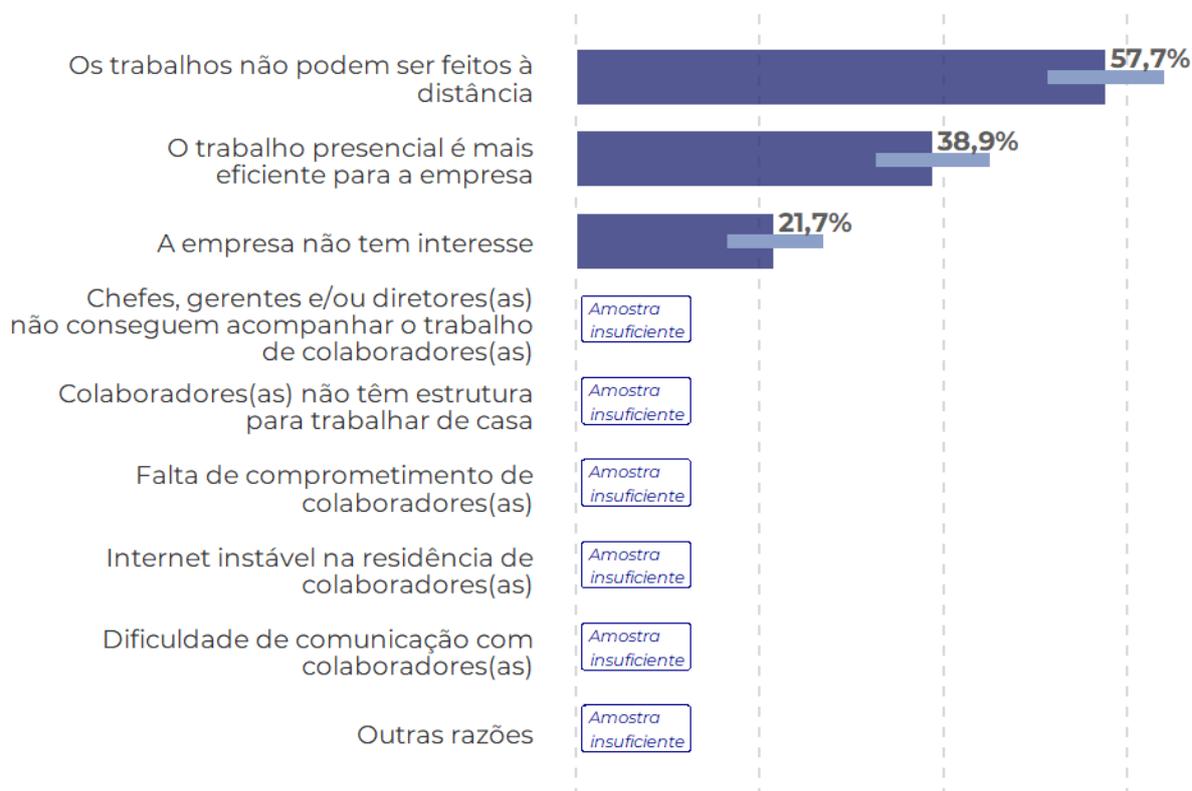


Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

De uma forma geral, a presença de trabalhadores que não estão em regime 100% presencial é mais frequente em empresas de maior porte. Em média uma em cada quatro grandes empresas tem parte de seus colaboradores em regime de teletrabalho total, ou regime híbrido. Para as médias empresas esse percentual é de 14,3%, pequenas empresas têm 11,5% e microempresas 14,4%. Considerando apenas as empresas que afirmaram ter empregados trabalhando de forma remota ou semi-remota, uma média de 13,8% dos empregados das empresas estão em regime híbrido e 67,4% em teletrabalho.

Considerando somente as empresas que têm colaboradores em regimes não integralmente presenciais, em média 13,8% dos empregados estão em regime híbrido e somente 6,4% estão em teletrabalho integral.

Entre as razões para a não adoção dos regimes de teletrabalho ou híbrido nas empresas, apresentadas na Figura 4.36, 57,7% afirmaram que os trabalhos não podem ser feitos à distância, enquanto 38,9% declararam que o trabalho presencial é mais eficiente. Além disso, 21,7% das empresas apontaram que não têm interesse em adotar algum desses regimes.

Figura 4.36: Razões para a não adoção dos regimes de teletrabalho e híbrido na empresa

Fonte: IPEDF/DIEPS/CEAPS/PDAE-2023

Os dados mostram que a adoção de regimes de teletrabalho ou híbrido ainda é pouco expressiva entre as empresas, com a maioria justificando essa escolha pela impossibilidade de realizar as atividades à distância ou pela percepção de maior eficiência no trabalho presencial. Além disso, uma parcela considerável das empresas demonstrou desinteresse em implementar esses regimes, indicando que essa modalidade de trabalho ainda enfrenta barreiras estruturais e culturais no ambiente empresarial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Diagnósticos

A Pesquisa Distrital por Amostra de Empresas (PDAE), realizada em 2023 pelo Instituto de Pesquisa do Distrito Federal (IPEDF - Codeplan), teve como objetivo levantar informações abrangentes sobre o mercado de trabalho no Distrito Federal, considerando diagnósticos, necessidades e tendências percebidas pelas empresas locais. Este relatório sintetiza os principais resultados, destacando questões relevantes investigadas na pesquisa, sem pretender esgotar o conteúdo, mas oferecendo subsídios para análises que fundamentem políticas públicas voltadas ao aumento da competitividade e produtividade empresarial, à qualificação profissional e à inclusão de trabalhadores no mercado formal.

Os dados revelaram que as empresas pesquisadas empregam, em sua maioria, trabalhadores com ensino superior, em comparação aos que possuem formação técnica. Há também um maior número de estagiários do que trainees, e jovens com até 29 anos estão mais presentes nos setores de comércio, serviços e indústria, nessa ordem. No que se refere aos processos de recrutamento, observou-se uma forte influência das redes de contato internas e externas às empresas, bem como do uso de redes sociais. Em contrapartida, mecanismos tradicionais, como o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e empresas especializadas, mostraram menor relevância nesse processo.

Apesar de muitas empresas relatarem não encontrar grandes dificuldades para contratar profissionais, os dados evidenciaram que mais de 55 mil vagas enfrentaram obstáculos de preenchimento. As principais dificuldades relatadas incluíram a falta de experiência e de qualificação dos candidatos. No caso de jovens, aspectos comportamentais também foram amplamente mencionados como um desafio adicional, reforçando a necessidade de alinhamento entre as competências exigidas pelas empresas e as habilidades desenvolvidas pelos trabalhadores. Em relação aos critérios de contratação, destacou-se a priorização de fatores como postura, comportamento, flexibilidade e competências técnicas. Embora a experiência profissional seja mencionada de forma secundária, ela continua sendo considerada relevante para muitos cargos, tanto técnicos, quanto de nível superior.

Outro aspecto relevante investigado foi a baixa adesão das empresas a programas de inclusão e diversidade, sendo essa prática mais comum em empresas de grande porte. No âmbito da retenção de empregados, as principais dificuldades apontadas pelas empresas foram o comportamento inadequado, a falta de qualificação e o desinteresse pelo trabalho. Esses fatores ilustram um cenário onde as demandas relacionadas à mão de obra se tornam cada vez mais dinâmicas, impulsionadas pela necessidade de adaptação a mudanças tecnológicas e a um mercado competitivo. Nesse contexto, habilidades como resolução de problemas e capacidade de adaptação são

valorizadas por promoverem maior desempenho imediato dos trabalhadores.

As lacunas de formação identificadas pelas empresas incluem, de maneira recorrente, habilidades como trabalho em equipe, atendimento ao cliente e comunicação, além de competências técnicas específicas, como informática, português e matemática. Essas lacunas se refletem nas propostas de capacitação mais requisitadas pelas empresas que, em sua maioria, oferecem treinamentos internos conduzidos por seus próprios empregados. A baixa utilização de treinamentos externos, como os ofertados por instituições do Sistema S, sugere que as empresas buscam soluções práticas e rápidas para desenvolver as habilidades necessárias em seus colaboradores.

Quando questionadas sobre a formação prévia dos trabalhadores, a maioria das empresas declarou satisfação com os profissionais contratados. No entanto, aquelas que relataram insatisfação atribuíram-na à ausência de habilidades práticas específicas e à falta de conteúdos diretamente aplicáveis às atividades laborais. Essas questões indicam a necessidade de uma formação mais alinhada às demandas do mercado, tanto para cargos técnicos, quanto para funções de nível superior. A recomendação de cursos também foi explorada pela pesquisa, com destaque para áreas de administração, vendas, informática e contabilidade no âmbito técnico, e agronomia, enfermagem, mecânica e comunicação visual para formação superior ou tecnológica.

No que diz respeito ao teletrabalho, constatou-se que a maior parte das empresas não adota essa modalidade, sendo sua prática mais recorrente em organizações de maior porte. Entre as principais razões para a não adoção, destacam-se a natureza presencial das atividades e a percepção de maior eficiência no trabalho presencial. Adicionalmente, cerca de 20% das empresas afirmaram não ter interesse em implementar o teletrabalho, evidenciando barreiras estruturais e culturais para sua adoção.

Os resultados da PDAE 2023 demonstram que as empresas do Distrito Federal enfrentam um cenário de demandas flexíveis e dinâmicas, que variam de acordo com o porte e perfil das organizações. De uma forma geral, as necessidades convergem na busca por uma força de atuação qualificada, capaz de solucionar problemas com agilidade e apresentar habilidades comportamentais alinhadas ao trabalho em equipe e ao compromisso com os objetivos organizacionais. Espera-se que os dados apresentados neste relatório contribuam para o entendimento do mercado de trabalho no Distrito Federal, promovendo a formulação de ações estratégicas voltadas ao desenvolvimento da força laboral, à melhoria do desempenho empresarial e à implementação de mudanças estruturais necessárias para o avanço econômico e social.

A atenção para o desenvolvimento de políticas alternativas em sintonia com as tendências contemporâneas associadas à exploração das redes de relacionamentos e ao uso de plataformas digitais. Além disso, a pesquisa evidenciou a existência de desafios no que diz respeito à cultura empresa-

rial local, especialmente com relação à importância da adoção de políticas de inclusão e, ainda a de diversidade de mão de obra, seja como estratégias de políticas de promoção de responsabilidade social, ou como instrumento para acréscimo de produtividade por meio de aportes de diferentes pontos de vista no funcionamento das empresas.

Outro importante desafio cultural evidenciado pela PDAE está relacionado à disseminação do teletrabalho, que não é adotado pela grande maioria das empresas. Nesse sentido, o debate de como as boas práticas da gestão mais flexíveis podem incidir sobre incrementos de motivação e de produtividade por parte dos empregados, alinhados à redução de custos por parte das empresas, é especialmente válido e capaz de gerar impactos positivos sobre o ambiente do mercado de trabalho no Distrito Federal.

5.2. Pontos de ação

Com base nos resultados apresentados pela PDAE 2023 é possível propor um conjunto de ações de política pública voltadas para o fortalecimento do mercado de trabalho no Distrito Federal, com foco em superar as lacunas identificadas e atender às demandas das empresas. Um dos pilares fundamentais é a promoção de uma qualificação profissional alinhada às necessidades do mercado. A pesquisa sinaliza uma demanda por ampliação de programas de formação técnica e profissional que priorizem habilidades práticas e comportamentais, como trabalho em equipe, atendimento ao cliente e comunicação, além de competências técnicas específicas, com destaque para habilidades digitais.

Outro aspecto relevante é o fortalecimento de programas de inclusão e diversidade. Nesse sentido, é recomendável oferecer incentivos fiscais ou certificações para empresas que implementem políticas de inclusão, especialmente micro e pequenas empresas, que apresentam menor adesão a essas práticas. Campanhas de sensibilização e capacitação podem ser eficazes para destacar os benefícios de uma força de trabalho mais diversa, promovendo a adoção dessas políticas em diferentes setores e portes empresariais.

A modernização das políticas de intermediação de mão de obra também é uma prioridade. O fomento ao uso Sistema Nacional de Emprego (SINE) pode ser revitalizado e integrado às novas tecnologias para ampliar sua eficiência como ferramenta de recrutamento. Além disso, plataformas digitais especializadas podem ser desenvolvidas para conectar trabalhadores às empresas, facilitando o preenchimento de vagas que enfrentam dificuldades de contratação.

As dificuldades na contratação e retenção da força de trabalho jovem é uma questão recorrente na opinião do programa de qualificação comportamental que podem ajudar a superar barreiras citadas pelas empresas, como falta de comprometimento e outras dificuldades de natureza comportamental. Além disso, incentivos para a criação de estágios e programas de primeiro emprego podem contribuir para inserir os jovens no mercado de maneira es-

truturada, proporcionando experiências que combinem aprendizado e prática.

Outra ação necessária é o apoio à formação contínua e à capacitação interna nas empresas. Incentivos fiscais para programas de treinamento interno podem estimular as empresas a investir na qualificação de seus trabalhadores, promovendo um desenvolvimento mais alinhado às suas necessidades específicas. A criação de um fundo público-privado para capacitação também pode viabilizar cursos e treinamentos especializados, que muitas vezes demandam recursos que as empresas, especialmente as menores, não possuem.

No que se refere ao teletrabalho, políticas públicas podem apoiar empresas na avaliação de sua viabilidade e superação de barreiras culturais e estruturais. Campanhas de sensibilização e consultoria técnica podem ajudar empresas a compreender as vantagens e os desafios dessa modalidade. Incentivos financeiros ou fiscais para adoção de regimes híbridos ou de teletrabalho também podem estimular sua implementação, especialmente em setores onde essa prática é mais viável.

Por fim, a criação de um observatório do mercado de trabalho no Distrito Federal é essencial para monitorar continuamente as necessidades das empresas e as condições da força de trabalho. Esse observatório pode fornecer dados atualizados para ajustar políticas públicas de forma dinâmica e acompanhar os impactos das ações implementadas. A continuidade de pesquisas regulares, como a própria PDAE, é indispensável para entender as transformações do mercado e orientar decisões estratégicas.

Essas iniciativas, se implementadas de forma integrada, podem contribuir significativamente para um mercado de trabalho mais eficiente, inclusivo e preparado para enfrentar os desafios de um cenário em constante transformação, promovendo o desenvolvimento econômico e social sustentável no Distrito Federal.

**Instituto de Pesquisa e Estatística
do Distrito Federal – IPEDF Codeplan**

Setor de Administração Municipal SAM, Bloco H, Setores
Complementares Ed. Sede Codeplan

CEP: 70620-080 - Brasília-DF

Fone: (61) 3342-2222

www.ipe.df.gov.br

ipe@ipe.df.gov.br